Mundo del trabajo y las organizaciones en transformación:

DESAFÍOS SOCIALES, POLÍTICOS Y ÉTICOS

EDITORES:
CARLOS PULIDO CAVERO
LUIS TORRES ARCE

Primera edición: 2021
© Carlos Pulido Cavero (ed.)
Luis Torres Arce (ed.)

© De esta edición digital, setiembre 2021
ALETHEYA E.I.R.L., Urb. Camino Real II E-9
José Luis Bustamante y Rivero / Arequipa-Perú para su sello editorial Alfil
959797076 / aletheya.peru@gmail.com

Diseño y diagramación de interiores: Full Copy
Diseño y diagramación de Portada: Jair Cerna Romero
Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú Nº:
ISBN: 978-612-48454-1-3

Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción parcial o total de cualquier medio gráfico o informático sin previa autorización del editor.

Mundo de trabajo y las organizaciones en transformación
Desafíos sociales, políticos y éticos

PREFACIO

La Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Universidad Decana de América), fundada el 12 de mayo de 1551 mediante Real Cédula expedida en Valladolid (España) por el Rey Carlos I y su madre, la Reyna Juana I de Castilla, una vez más se encuentra en ojos de los países que conforman América Latina y el Caribe y la península Ibérica, en particular España y Portugal, en su rol de promotor académico profesional e investigación de generaciones de esta parte del mundo, esta vez, como sede del VII Congreso Iberoamericano de Psicología Organizacional y del Trabajo.

La Facultad de Psicología de esta casa superior de estudios, creada en 1955, y la Escuela de Psicología Organizacional y de la Gestión Humana y sus Grupos de Investigación (CAVILA y VINCTRAB), en coordinación con la Red Iberoamericana de Psicología Organizacional y el Trabajo (RIPOT) fueron actores y responsables de este encuentro académico y de investigación bajo la presidencia del Dr. Carlos Alberto Pulido Cavero, docente principal de nuestra cuatricentenaria Universidad.

Este encuentro académico y científico, como se podrá apreciar en el contenido de esta publicación, tuvo por objetivo intercambiar experiencias académicas y profesionales, y compartir investigaciones que nos permitieron visualizar los avances y tendencias de la psicología de las organizaciones y el trabajo desde el punto de vista profesional e investigativa, que oriente la visión de futuro de los protagonistas de la especialidad y profesiones afines en el mundo del trabajo como de las organizaciones.

Ciertamente, en esta VII versión del Congreso Iberoamericano de Psicología Organizacional y del Trabajo, tenemos nuevas reflexiones, constructos y conceptos que trascienden el mundo académico, y van al encuentro de la realidad y las necesidades concretas de las organizaciones para proponer soluciones a la altura de los cambios tecnológicos, económicos y sociales, tal como el uso, mantenimiento y abuso de la tecnología en las organizaciones y sus consecuencias para los empleados y sus familias, perturbando la salud mental y el bienestar psicológico de todos ellos; y, lo que es peor, alterando negativamente la productividad de sus propias organizaciones. La pregunta es, ¿las organizaciones percibirán con claridad estas repercusiones?, ¿tendrán conciencia sobre las consecuencias de sus acciones?

También se tiene temas no vistos antes dentro de la especialidad como el empleo, el subempleo y la precariedad del empleo, las organizaciones informales, o el futuro cercano de los jubilados, etc., que formaron parte de las

investigaciones y reflexiones que los autores han explorado y extraído no solamente de la literatura actual y de las investigaciones, sino también de las prácticas que han experimentado en las diversas organizaciones. Seguramente, los autores se sienten comprometidos con las organizaciones que les brindaron su apoyo y también con los trabajadores que dieron de sí con honestidad, pensando en los aportes que los investigadores pueden proporcionar, sin pensar en el tiempo ni en el esfuerzo que demanda llenar un cuestionario o someterse a un experimento como tampoco en un beneficio cercano y personal.

Estas y otras reflexiones e interrogantes se pueden encontrar en esta publicación, y seguirán surgiendo otras con el tiempo, pero su participación y lectura de las conferencias magistrales, los diálogos entre los diferentes autores, académicos e investigadores, los simposios sobre temas comunes entre diferentes países y las investigaciones libres presentadas por investigadores de Iberoamérica ahora, es una perspectiva de lo que nos espera en un futuro próximo. Temas diversos que han sido expuestos a los asistentes en este magno evento para el alcance e interés de profesionales, investigadores y estudiantes será el punto de partida de aquí en adelante.
Por ello, todos y cada uno de los autores desean expresar su gratitud por la cooperación de las universidades públicas y privadas, de las organizaciones en general, funcionarios, trabajadores, amas de casa, jubilados, docentes, estudiantes y todos aquellos que de una u otra manera contribuyeron al desarrollo de las investigaciones y exposición de las ponencias para este gran evento.

Igualmente, permítanme, a nombre del Comité Organizador de Perú, expresarles nuestro especial reconocimiento a los miembros del Comité Científico Internacional de la RIPOT por sus invalorables aportes al proceso de organización, cuya experiencia lograda por ellos a lo largo de los seis congresos previos, nos sirvió para lograr este encuentro de personas valiosas, de talentos intelectuales increíbles de los diferentes países hermanos. No obstante, debe quedar claro que un congreso como el presente, en la modalidad virtual en el Perú, ha sido la primera experiencia.

Alejandro E. Loli Pineda

CONTENIDO

PREFACIO ..... **iii**

INTRODUCCIÓN ..... **xi**

PRÓLOGO ..... **xv**

EJE I: ANALISIS DE CONTEXTO MACROSOCIAL Y DE LA CRISIS MUNDIAL **1**

CAPITULOS

1. Tecnologías digitales (no) disponibles para los estudiantes durante la pandemia: dilemas para la educación en los países de América Latina.
   Lilia Aparecida Kanan. Universidade do Planalto Catarinense. Brazil, Magda Macedo Madalozzo. Universidade de Caxias do Sul. Brazil. 3

2. La exclusión normalizada en tiempos de pandemia, caso México.
   Dr. Aristeo Santos López - Universidad Autónoma del Estado de México. México 19

3. Desigualdad social, democracia y valores de autoexpresión y educación en América Latina.
   Silvana Regina Anpessan Marcon. Universidade do Planalto Catarinense. Brazil. João Ignácio Pires Lucas. Universidade do Planalto Catarinense. Brazil 39

4. Clínica psicosocial del trabajo: una propuesta de intervención en pandemia con trabajadores de la salud.
   Elisa Ansoleaga, Fernanda Santander, Macarena Vargas, Gotzone Silva. 55

EJE II: DIÁLOGOS MULTIDISCIPLINARIOS **75**

CAPITULOS

5. Nuevas Formas de Organización Social del Trabajo ante la redefinición de las categorías Temporo Espaciales Material y Virtual.
   Rodolfo A. Escalada PEITO - CEI UNR, Facultad de Psicología - UNR. Escuela de Psicología - IUNIR 77

6. Transformaciones Tecnológicas y Culturales Posfordistas: potencia de TIC para la democratización y el poscapitalismo.
Tania Garcia Ramos Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras..... 97

7. El desarrollo de las TIC para fortalecer prácticas democratizadoras en la organización universitaria.
Cyntia Buffa Universidad de la República, Montevideo – Uruguay. 113

8. Juegos de mesa: política de género en ciencia.
Marcela Mandiola Cotroneo Universidad Alberto Hurtado, Chile.....125

9. Espacios democratizadores en el diseño de políticas institucionales: Comisión central sobre violencia, acoso y discriminación, Universidad de la República.
Jorge Peloche Instituto de Psicología Social, Universidad de la República, Uruguay.....137

10. Actores diversos del mundo del trabajo articulan las luchas por la reproducción de la vida.
Patricia Ventric, Hernán Palermo Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL)- CONICET.....147

11. Formas de ganarse la vida y modos de organización colectiva de trabajadores y trabajadoras de la economía popular en Argentina.
María Inés Fernández ÁLVAREZ Centro de Innovación de las y los Trabajadores (CONICET-UMET) – Fac. de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires.....163

12. El trabajo invisibilizado que sostiene la vida: economía de cuidados de mujeres indígenas campesinas.
Stephanie Andrade Vinueza - Antropóloga Social de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires 179

13. Las capacidades de los sindicatos para dar cuenta de las reconfiguraciones del mundo del trabajo. El caso Uruguay.
Héctor Seco Instituto de Psicología Social. Facultad de Psicología. UdelaR 195

EJE III: PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO EN EL CAMPO DE LOS DESAFÍOS (PRO-POT) 217

CAPITULOS

14. Organizaciones saludables: propuesta para implementar programas que privilegian el papel de la cultura organizacional.
Thelma Cetina Canto, Cecilia Aguilar Ortega, Guadalupe Centeno Ley, Universidad Autónoma de Yucatán. Gloria Arango Giraldo Universidad de Manizales.....219

15. Factores psicosociales de micro, pequeñas y medianas empresas artesanales: propuesta de medidas para mejorarlos desde la cultura organizacional
Ana Anaya-Velasco, María Daniela Monzerrat Torres-Tejeda, Martha Leticia Rujano Silva Universidad de Guadalajara.....235

16. Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial: Una mirada desde el trabajador
Cecilia Aguilar Ortega, Thelma Cetina Canto, Guadalupe Centeno Ley Universidad Autónoma de Yucatán. 257

17. Efecto modulador del género en la relación entre Factores de Riesgos Psicosociales y Estrés Laboral en trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco, México.
Danny Echerri Garcés, Red Internacional de Liderazgo y Práctica Educativa
Felipe Santoyo Telles Centro Universitario del Sur / Universidad de Guadalajara, ...271

18. Perfil sociodemográfico, factores psicosociales y capacidad laboral en profesionales de la psicología en Brasil
Fernando Faleiros de Oliveira, Centro Universitário Unigran Capital
Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, Michel Ângelo Constatino de Oliveira, Universidade Católica Dom Bosco 291

19. Teletrabajo En Contexto Pandemia: Análisis De Dimensiones en Relación al Tiempo y Espacio
Patricia Altamirano, Mariana Barrera Scholtis, Mariela Demaría, Cecilia Ferrero Universidad Nacional de Córdoba.....311

20. Trabajo en contexto de pandemia: la emulación informática y sus efectos en la salud de los trabajadores.
Gisela de León Soares, Universidad de la República, Montevideo-Uruguay 323

21. Teletrabajo en Uruguay en la Pandemia Del Covid-19: Subjetividad y Trabajo Inmaterial
Tommy Wittke, Daniel Fagundez, Daniel Ottado, Romina Silberstein, Fabio González, Universidad de la República de Uruguay 333

22. Precarización y subjetividad como focos de investigación y teorización.
Andrea Pujol, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina
Jorge Tarciso da Rocha Falcao, Departamento de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil 359

23. El lugar de los saberes de oficio en la precarización de las experiencias de trabajo
Constanza Dall´Asta, Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina 379

24. Precarización y dimensión ética del trabajo
María Inés Gutiérrez, Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina 398

25. La ideología del trabajo en el capitalismo de plataformas
Fellipe Coelho Lima Departamento de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil 415

26. El liderazgo en México y Colombia Líderes Legítimos: Propuesta de Modelo Explicativo para Desarrollar Programas de Liderazgo
Thelma Cetina Canto, Cecilia Aguilar Ortega, Guadalupe Centeno Ley, Universidad Autónoma de Yucatán. 437

27. Aportes del liderazgo a la motivación y calidad de vida de trabajadores de organizaciones del sector de publicidad digital en Bogotá, Colombia.
Mauricio Giraldo, Marleny Cardona A Universidad de Manizales 449

28. La capacidad de vida y su relación con la innovación: un modelo conceptual mediado por la ambidestreza organizacional Universidad de Manizales
Marleny Cardona Acevedo, Andrés Alberto Osorio Londoño, Jorge Iván Jurado Salgado, Universidad de Manizales 465

29. Nuevos ajustes de actividad humana: contribuciones de los

enfoques clínicos al trabajo para comprender el mundo laboral en la pandemia del COVID-19
Raquel Alves Santos, Bruno Leonardo Bezerra da Silva, Jorge Tarcísio da Rocha Falcão Universidade Federal de Rio Grande do Norte.
Andrea Pujol, Universidad Nacional de Córdoba. 479

30. Trabajar en un contexto de pandemia: las percepciones de los trabajadores funerarios sobre el impacto de la pandemia COVID-19 en su trabajo
Marta Santos, Beatriz Almeida Universidade do Porto, Centro de Psicologia da Universidade do Porto, Portugal.....497

31. La tecnología y la actividad de los psicólogos en tiempos de la pandemia COVID-19: desafíos y apuntes
João César de Freitas Fonseca, José Newton Garcia de Araújo, Carlos Eduardo Carrusca Vieira, Rodrigo Padrini Monteiro, Rafael Mariano Soares Costa (PUC Minas):.....511

32. Sentidos y Significados del Trabajo – conceptos y aplicaciones
Significado del trabajo en jóvenes trabajadores informales del turismo
Kelly Obispo Salazar Universidad del Valle, Universidad del Magdalena.....531

33. Significado del Trabajo: Un estudio de caso desde la visión de un Pastor Cristiano Protestante.
Lilibeth Pedraza Álvarez Universidad del Magdalena, Santa Marta – Colombia y Universidad del Valle, Cali - Colombia. 549

34. Significados sentidos do trabalho: uma proposta experiencial
João Carlos Messias, Pontifícia Universidade Católica de Campinas.....565

35. Versão reduzida da escala de motivos para continuar trabalhando na aposentadoria.
Lucia Helena de F. P. França, Andreia Pereira de Souza, Larissa Gabardo-Martins Universidade Salgado de Oliveira Rio de Janeiro, Brasil.....577

36. Flexibilidad laboral durante la pandemia por covid-19 y su potencial impacto en salud mental, inseguridad y estrés en trabajadores mayores en chile
Mariana Bargsted, Santiago Ureta, Eduardo Orlandini Universidad Adolfo Ibáñez, Chile.

Jesús Yeves, Universidad Diego Portales, Chile.....589

37. Aproximación a los trabajadores mayores informales y sus trayectorias de trabajo.
Angélica María Londoño Moreno Universidad del Valle, Colombia.....615

38. Cómo potenciar la empleabilidad sostenible de los trabajadores mayores: oportunidades y propuestas
Carlos María Alcover, Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Rey Juan Carlos Madrid, España.....635

39. Um procedimento para promover a saúde e o bem-estar sem perder de vista a produtividade
José Carlos Zanelli. Instituto Zanelli, Saúde e Produtividade, Brasil.....655

40. Transformaciones en las instituciones de enseñanza superior: Reflexiones acerca del silencio y el protagonismo de sus líderes
Maricruz Gonzales Tomiyama Universidad Nacional de Piura Facultad de Medicina.....665

41. Retos para formación y actuación profesional en Psicología Organizacional y del Trabajo.
João Saveia.....681

42. Competencias del psicólogo organizacional y del trabajo en el Perú.
María Elena del Castillo Lizárraga, Universidad Peruana Cayetano Heredia.
Nicole Oré Kovacs, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
Ernesto Manfredi Gagliuffi, Universidad Ricardo Palma / Universidad San Ignacio de Loyola
Carlos Pulido Cavero, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.....697

EJE IV: INTERVENCIONES Y CAMBIOS SOCIALES (INTERSOCIAL)..... 713

CAPITULOS

43. La importancia del acompañamiento a los adultos mayores frente a la jubilación
Paula Daniela Hermida.....715

44. El Edadismo: Un fenómeno a ser combativo en Brasil y Sudamérica
Juliana Seidl, Brasil, Longeva 721

45. El trabajo puente: Prolongación de la vida en el trabajo de los jubilados
Angélica María Londoño Moreno, Universidad del Valle Colombia 727

46. La jubilación y los jubilados en la negociación de la reforma de seguridad social en Uruguay
Mónica Lladó, Uruguay - UDELAR - CIEN 735

INTRODUCCIÓN

La séptima versión del Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, es un gran esfuerzo de los psicólogos de la especialidad para el encuentro y el intercambio de nuestros quehaceres, estos encuentros bianuales son una posibilidad muy potente para afianzar la amistad académica que caracteriza a la red (RIPOT).

El Congreso Iberoamericano de Psicología Organizacional y el Trabajo (CIAPOT), se enmarca en el contexto de las actividades de festejo del Bicentenario de la República del Perú, razón que permitió a los miembros de la Red la decisión de elegir, en Asamblea llevado a cabo en Montevideo en agosto del año 2019, como sede para la realización del VII CIAPOT.

El VII CIAPOT realizado del 20 al 25 de septiembre del 2021, se ha denominado "Mundo del Trabajo y las Organizaciones en Transformación: Desafíos Sociales, Políticos y Éticos"; una nominación que se entrecruza por dos factores inéditos en nuestros congresos, el primero de ellos: Una pandemia global que atravesó el planeta entero dejando alrededor de más de 225 millones de infectados y 4.6 millones de muertos en su lado más grave e histórico; afectando a las sociedades en su forma de interactuar, la economía y esencialmente el trabajo; desde los primeros casos anunciados en Wuhan en China en diciembre del año 2019. Y lo segundo: La necesidad de realizar un Congreso Virtual, considerando muchas ventajas, pero también las desventajas de la distancia y más aún como psicólogos en la limitación de nuestras interacciones, el vernos, sentirnos, el abrazarnos y la nostalgia del reencuentro de nuestra ansiada amistad académica.

Los ejes temáticos del Congreso fueron debatidos por varios largos meses en el seno del Comité Científico Internacional debido a su complejidad y diferencias de opinión. Se consideró cinco niveles de análisis de la complejidad de los temas de la psicología organizacional y el trabajo (nivel macrosocial, nivel del colectivo y lo comunitario, nivel organizacional o interorganizacional, nivel grupal, nivel individual y por último el nivel de la ciencia y de la formación en psicología organizacional y el trabajo). De otro lado y en interacción con estos niveles tenemos los ejes estructurantes, cuya expresión son: el análisis de contexto macrosocial y de la crisis mundial, los diálogos multidisciplinarios, la psicología de las organizaciones y del trabajo en el campo de los desafíos y las intervenciones y cambios sociales (intersociales).

Lo resaltante es que se proponía trabajar una matriz para la inscripción de los trabajos de investigación que vinculara los niveles de análisis con los ejes estructurantes brindando una articulada forma de presentación de la producción congresal. Esa matriz inclusive podría ser mantenida en los siguientes CIAPOT para su metaanálisis ulterior.

La organización del Congreso estuvo a cargo Comité Científico Internacional en representación de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (RIPOT) y de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, la Escuela Profesional de Psicología Organizacional y de la Gestion Humana a traves de sus grupos de investigación (CAVILA y VINCTRAB) de la Facultad de Psicología, con el apoyo de destacados psicólogos de las regiones de Arequipa, Piura y colegas de otras universidades del país, siendo todos ellos protagonistas cruciales para la realización de este magno evento.

.

Debemos de considerar también el apoyo de otras instituciones como la Universidad Nacional San Agustín (UNSA), el Colegio de Psicólogos del Perú (CPsP), la Sociedad Peruana de Psicología Organizacional y del Trabajo (SPPOT) y la empresa Athanor Consultoría Organizacional que han colaborado estrechamente en esta avetura tan difícil para todos. Por otro lado, no nos sentiríamos cómodos si no reconocemos el apoyo abierto, incondicional y permanente del Dr. Adriano Peixoto, Mg. Tommy Wittke y todos y cada uno de los miembros del Comité Científico que supieron colaborar con sus aportes al Comité Organizador Nacional del Perú.

La ponencia inaugural la tuvo el Dr. Carlos María Alcover que interpretando "Mundo del trabajo y las organizaciones en transformación: Desafíos sociales, políticos y éticos" esbozó unos lineamientos vitales para entender el cambio en estas épocas, de otro lado el Dr. Eduardo Salas, -past president- de la Sociedad Norteamericana de Psicólogos Industriales y del Trabajo nos brindó una conferencia central sobre el "El Trabajo en conjunto: Aportes basados en evidencia y sus desafíos desde la ciencia (y la práctica)" y en la ponencia de clausura lo realizó un gran amigo de la RIPOT el Dr. Sigmar Malvezzi de Brasil quien disertó sobre el impacto de "El hombre, el trabajo y la inteligencia artificial en el horizonte de la Psicología"

EL VII CIAPOT ha tenido como resultado más de 150 trabajos de investigación cuyo resultado se expresa en: un libro donde se encuentran los

25 Simposios que han sido publicados con el apoyo de las universidades UNMSM y UNSA, también se han presentado 113 trabajos libres, 8 pósters, y cuatro presentaciones de libros, todos ellos, producto de esfuerzos de investigación individuales y grupales, esfuerzos que serán publicadas en un documento denominado "Memorias de la producción congresal" como testimonio de la contribución Iberoamericana a la ciencia psicológica; relevando su valor científica de los trabajos, por haber pasado por un proceso de revisión por más de ochenta investigadores internacionales bajo la modalidad de "doble ciego" o "pares".

Han habido más de 200 inscritos en forma directa y muchos otros más mediante la visualización del congreso en las redes sociales.

La asamblea de los miembros de la RIPOT se llevó a cabo el útlimo día del Congreso para elegir la nueva directiva para los años 2021-2023 y la sede del octavo congreso.

Carlos Alberto Pulido Cavero

PRÓLOGO

La actual coyuntura mundial nos enfrenta a la crisis sanitaria fruto de la pandemia de COVID-19 y a sus consecuencias económicas, sociales y políticas a escala global. Se trata de una coyuntura que transcurre en estas dos primeras décadas del milenio signadas por cambios y transformaciones trascendentes para toda la humanidad, marcadas por los enfrentamientos geopolíticos, la revolución tecnológica, la crisis energética y el cambio climático, entre otros. Frente a ello, los movimientos de reivindicación social y política, de defensa de derechos de género y de las minorías, han emergido con particular multiplicación e intensidad como respuesta a las calamitosas y desiguales condiciones de vida de la población de gran parte del planeta.

En este marco, la organización del trabajo se constituye en un campo de urgencia para el análisis y para la práctica transformadora que desde la producción de conocimiento científico y, particularmente, desde la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (POT) requiere ser desarrollada. En consecuencia, la POT, como campo de problemas, se ve interpelada en sus conceptualizaciones y vigencia, así como en su materialización organizativa e inscripción académica.

En este escenario complejo y turbulento, la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (RIPOT) organiza el VII Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (VII CIAPOT), en esta oportunidad, implementado de forma inédita para nuestro colectivo, en modalidad mediada tecnológicamente, bajo la organización de los/as colegas de Perú y con la presidencia del Dr. Carlos Pulido.

Este libro reúne los trabajos, resultados de investigaciones, análisis, experiencias y reflexiones, de más de un centenar de académicos, investigadores y profesionales iberoamericanos en torno a la convocatoria para el intercambio y debate sobre el “Mundo del trabajo y las organizaciones en transformación: desafíos sociales, políticos y éticos" en el VII CIAPOT.

La parte primera reúne trabajos que analizan el contexto macrosocial y la crisis mundial, enfocando los problemas de la educación en tiempos de pandemia y su impacto en la democracia y responsabilidad de los gobiernos latinoamericanos, así como los trabajadores esenciales y el trabajo de cuidado en situación de pandemia por COVID-19.

En la segunda parte, centrada en diálogos multidisciplinarios, se abordan la calidad de vida laboral en el nuevo contexto, la transformación de las organizaciones públicas en clave democratizadora y las luchas de los actores en el mundo del trabajo por la reproducción de la vida.

La parte tercera, ubica la POT como campo de desafíos, abordando problemas y temáticas muy diversas aunque situadas en contextos distintos de países de Iberoamérica, como las intervenciones en salud desde la cultura organizacional; los factores psicosociales del trabajo; el teletrabajo en contexto de pandemia; la precarización del trabajo; el liderazgo; los enfoques clínicos del trabajo; los sentidos y significados del trabajo; los trabajadores mayores y carrera laboral tardía; la práctica reflexiva gerencial; así como la formación y actuación profesional en POT.

En su parte cuarta, que reúne trabajos sobre perspectivas sobre intervenciones y cambios sociales, se centra en el debate sobre la participación laboral y social de los adultos mayores en Sudamérica.

La riqueza y multiplicidad de temáticas y enfoques presentados en el texto, resume una importante labor de investigación, producción de conocimiento situado y debate colectivo sobre el campo de problemas de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, como contribución a la comprensión y transformación de las actuales condiciones de existencia de las organizaciones y trabajadores en la realidad Iberoamericana.

Esperamos que este libro contribuya a ampliar y fortalecer la integración de la RIPOT como ámbito de referencia para la producción e intercambio de una perspectiva crítica y transformadora sobre el mundo del trabajo y las organizaciones.

Agradecemos la contribución de los/as colegas que han aportado su riguroso trabajo de investigación, análisis y reflexión, así como la labor de compilación y revisión desarrollada por el comité editor de los/as colegas de Perú.

Finalmente, de manera muy especial, presentamos este libro como un homenaje a nuestro extinto colega Dr. Ezequiel Ramírez, quien asumió la responsabilidad de proyectar y fortalecer nuestra Red en el período 2019-2021 en el rol de Coordinador. Su lamentable pérdida nos ha colocado a mis

colegas Elisa Ansoleaga, Rodolfo Escalada, Andrea Pujol, Erico Rentería, Juan Pablo Toro y a mi persona, en la responsabilidad y honor de culminar su labor. En su nombre prologamos esta producción.

Tommy Wittke

EJE I

ANALISIS DE CONTEXTO MACROSOCIAL

Y DE LA CRISIS MUNDIAL

CAPITULO 1

TECNOLOGÍAS DIGITALES (NO) DISPONIBLES PARA LOS ESTUDIANTES DURANTE LA PANDEMIA: DILEMAS PARA LA EDUCACIÓN EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA LATINA

Lilia Aparecida Kanan, Universidade do Planalto Catarinense. Brazil,
Magda Macedo Madalozzo, Universidade de Caxias do Sul. Brazil.

RESUMO

O estudo tem por objetivo discutir a educação na modalidade virtual adotada globalmente em razão da crise de saúde. São colocadas em evidência as tecnologias digitais, recursos, equipamentos e instrumentos (in)disponíveis aos estudantes durante a da Pandemia Covid-19 pelos governos de alguns países Latino-americanos e as consequências desta realidade à sociedade. Trata-se de uma pesquisa documental em sua essência, contudo, mista (quali-quantitativa) quanto às análises empreendidas. Foram acessados relatórios de organizações internacionais de elevada credibilidade, como Work Bank, Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), Organização das Nações Unidas (ONU) e V-Dem Institute. Nestes relatórios encontra-se que 63% dos países Latino-americanos ofereceram a estudantes e professores acesso a plataformas de ensino à distância por meio do celular e 17% por telefone fixo; 42% subsidiaram dispositivos gratuitos para acesso e 4% dos países não informaram ações realizadas à inclusão dos estudantes no ensino. Apesar disto, no mês de novembro de 2020 havia, no mundo, mais de 308 mil alunos afetados pelo fechamento das escolas e, entre estes, mais de 157 mil eram Latino-Americanos (± 51%). Tal fato compromete sobremaneira os processos de aprendizagem, e seu alcance poderá se refletir nos próximos 10 anos, caso não sejam adotadas pelos governos medidas emergenciais de apoio à educação em resposta às muitas demandas identificadas antes mesmo da Pandemia.

INTRODUÇÃO

O avanço na utilização das tecnologias digitais na educação não se deve apenas a Pandemia. Nos sistemas educacionais, as tecnologias digitais têm ampliado os recursos didáticos, inovado metodologias, revolucionado processos avaliativos estudantis e alterado os espaços de aprendizagens para além da sala de aula presencial. Cenários futuros ainda inimagináveis decorrentes desses efeitos, dificultam (mas ao mesmo tempo ampliam) possibilidades de ressignificação do que conceber como 'educação de qualidade' (Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación - Mejoredu, 2021).

Tendo por base as comunidades de aprendizagens como aquelas desenvolvidas nas últimas décadas por empresas no Vale do Silício na Califórnia (EUA), as formas tradicionais de ensino têm sido levadas a se modificar rapidamente (Braghini, 2015), aceleradas pela Pandemia, no ano de 2020. De modo compulsório, as instituições de ensino precisaram se reorganizar para oferecer a professores e alunos condições de estudar e trabalhar em suas próprias casas.

Nestes termos, para ocorrer a educação formal na Pandemia, além de um lugar para estudar, foram necessários recursos tecnológicos. Ao mesmo tempo em que as tecnologias digitais ampliaram as possibilidades de autonomia aos agentes educacionais, também restringiram o acesso a muitos, uma vez que nem todos possuem condições financeiras para adquirir tais recursos.

Isto está refletido nos dados do World Bank e da UNESCO ao evidenciarem que 53% dos estudantes, no final do ensino fundamental em países de renda baixa e média, sofriam com a pobreza educacional[1] (World Bank, 2020) mesmo antes da Pandemia. Para agravar este quadro, o fechamento das escolas durante a Pandemia Covid-19 e a interrupção do ensino presencial poderão elevar a pobreza da aprendizagem na América Latina e no Caribe em mais de 20%. Isto significa que dois a cada três estudantes serão incapazes de ler ou compreender textos simples (World Bank, 2021).

Especificidades associadas ao fechamento das escolas e a adoção do ensino remoto foram objeto de recomendações no Relatório da ONU (2020) sobre o impacto da pandemia no direito à educação. Por exemplo, a implementação da educação a distância durante a pandemia deve representar apenas uma solução temporária; a digitalização da educação não deve substituir a educação presencial.

A RELAÇÃO ENTRE AUTONOMIA, INCLUSÃO E TECNOLOGIAS DIGITAIS

As ações realizadas pelos diferentes governantes impactam diretamente em questões como inclusão ou exclusão, tecnologias digitais e autonomia. O termo autonomia encontra-se vinculado a aspectos próprios da subjetividade humana (Sant'ana, 2009) e, de alguma maneira pode sofrer a influência do contexto social, do tempo e do lugar onde é vivenciada (Zatti, 2007). Representa a capacidade do indivíduo de estabelecer e de submeter-se a suas próprias normas e regras (Melo et al., 2016), de maneira a "imprimir orientação às suas ações, por si mesmo, e com independência" (Sant'ana, 2009, p. 467). Numa cultura humanista que reconhece os valores de autoexpressão, a crescente valorização da autonomia é evidente nos diversos domínios da vida como valores familiares, papéis de gênero, religiosidade, motivações para o trabalho, relações das pessoas com a natureza, entre outros (Inglehart & Welzel, 2009). As mudanças que estão ocorrendo nos últimos anos, ampliaram as possibilidades de escolhas e a autonomia das pessoas em todos os domínios da vida, conforme os autores. Uma questão importante, em momentos pandêmicos, é questionar o quanto a autonomia está sendo respeitada, em relação às possibilidades de educação?

A autonomia digital está relacionada com sentimentos de bem-estar entre as pessoas (Chirkov et al., 2003). Além disso, a 'emancipação digital' é essencial para que os indivíduos possam sustentar sua autonomia nas demais esferas da vida (Schuwarts, 2006). De modo semelhante, é pertinente considerar que a percepção das escolhas que as pessoas fazem de para moldar a sua vida estão diretamente relacionadas com a satisfação com a vida (Inglehart & Welzel, 2009).). Dado o fato, surge a preocupação com as consequências, de ordem pessoal, das diferentes diretrizes encaminhadas nos diferentes países, relacionadas à educação, o quanto a satisfação em viver está ou poderá ser afetada.

O contexto da pandemia provocou o repensar de muitas práticas e políticas de gestão. No caso da educação, uma importante questão é: como incluir todos os estudantes nos processos de aprendizagem que requerem o uso de tecnologias para a sua continuidade, considerando a diversidade de condições encontradas na população? O ensino remoto passou a ser adotado pela maioria dos países e muitos desafios a ele se associaram, principalmente nas questões pedagógicas, relacionais e familiares, pois muitas famílias precisaram rever seu modo de vida a partir do momento que suas casas se tornaram visíveis.

A ideia de transformar a casa em escola (além de local de trabalho), deixa claro que a ocupação deste espaço não está somente no decreto dessa transferência, mas primeiramente em conhecer se é uma casa ou um lar, se está construída sob valores, se nela existem professores. A pandemia mostrou que as casas não estão equipadas e preparadas para se transformarem num cenário de instrução e muito menos de aprendizagens, com infraestrutura e aparatos para tal.

Um dos cuidados que requer atenção é o acompanhamento dos efeitos dessas transformações para que não se amplie ainda mais a exclusão digital em todo o mundo e, consequentemente, a exclusão dos processos de aprendizagem formais, que podem resultar em insatisfação com a vida (UNESCO, UNICEF & World Bank, 2020).

O acesso à tecnologia digital indispensável ao ensino remoto foi um dos grandes desafios enfrentados para a continuidade do ensino formal. Primeiro porque se desconhecia os alcances das possibilidades de ensino à distância, online e virtual. Este desafio se refere, principalmente, em evitar que ocorra a exclusão digital, pois existe a possibilidade de que isso aconteça em países onde há muita desigualdade social, como é o caso do Brasil.

Alguns governantes providenciaram recursos tecnológicos para as escolas, docentes e alunos, como uma das estratégias para oportunizar o retorno aos processos de educação. Para Almeida et al. (2005) não basta disponibilizar os meios; é necessário mostrar às pessoas como as tecnologias podem contribuir para suas tarefas e atividades, gerar conhecimento e novas oportunidades. E desta questão, surge outro desafio: nem todos os profissionais, no caso os docentes, tinham competências digitais para desenvolver seus processos educativos e consequentemente, educar.

Em razão destes fatos, o estudo ora apresentado objetiva discutir a educação na América-Latina diante da crise de saúde. Evidencia as tecnologias digitais, recursos, equipamentos e instrumentos (in)disponíveis aos estudantes durante a Pandemia Covid-19 pelos governos destes países, bem como as consequências desta crise da educação para a humanidade.

MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa mista: qualitativa, pois se pretendeu a compreensão dos fenômenos de interesse em seu ambiente natural, onde ocorrem e do qual fazem parte (Kripka, Scheller & Bonotto, 2015). Quantitativa, pois se valeu do uso de técnicas da estatística descritiva para a análise dos dados de cultura política e de indicadores sociais relacionados à educação (Pasquali, 2015). É uma pesquisa documental, pois se concretizou a partir de dados recolhidos de publicações de livre acesso, de autoria de organizações internacionais de elevada credibilidade: Work Bank (2020), UNESCO (2019, 2020, 2021) e ONU (2020). Com um caráter compreensivo e um enfoque crítico, investigou-se uma pequena parcela da realidade social das sociedades Latino-Americanas quanto às tecnologias digitais na educação e as respostas dos governos de destes países diante de tais demandas. Como método, esta pesquisa documental foi desenvolvida em dois momentos distintos: coleta de documentos e análise do conteúdo. Tais análises, empreendidas a respeito do conjunto de dados e das relações entre eles, determinaram os resultados e as conclusões deste estudo. Em outras palavras, "parte-se de um amplo e complexo conjunto de dados para se chegar a elementos manipuláveis em que as relações são estabelecidas e obtidas as conclusões" (Silva et al. 2009, p. 4561).

ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

Entre os países Latino-Americanos há, já consensados na literatura, muitos desafios políticos quanto a oferta de educação de qualidade. A realidade converge para o entendimento de que as assimetrias e desigualdades tão comuns nestes países, marcam principalmente os mais pobres, acentuando a injustiça social que os exclui e os segrega de oportunidades de mudança neste *status quo*.

É nesse contexto que se evidencia a importância das escolas, pois além de responderam à função educacional, fornecem refeições, vacinas, apoio psicológico e proteção social, por exemplo. A Pandemia evidenciou o quanto as escolas, professores e educadores são essenciais para a sociedade. De fato, em muitos países subdesenvolvidos é a escola que provê saúde, bem-estar e desenvolvimento pleno aos estudantes.

O World Bank (2021) destaca que

> A interrupção dos serviços presenciais que os alunos costumavam receber nas escolas, inclusive a merenda escolar, que é a fonte de alimento mais confiável para 10 milhões de estudantes da América Latina e Caribe, juntamente com a dificuldade econômica que a

> maioria das suas famílias está enfrentando, está causando fortes efeitos negativos na saúde física, mental e emocional dos estudantes. A pandemia provavelmente terá consequências negativas vitalícias, especialmente para o bem-estar das crianças pequenas e das famílias (s.p.)

Com a Pandemia Covid-19, o fechamento das escolas foi resposta quase que imediata dos governos. E então, aqueles estudantes que já viviam condições precárias de sobrevivência e de pobreza educacional tiveram sua segurança e subsistência amplamente impactadas. Souza et al. (2021) reforçam este entendimento ao constatarem em sua pesquisa no cenário brasileiro que as perdas em termos de aprendizado estão fortemente relacionadas às características dos alunos das redes de ensino: as escolas com maior proporção de alunos empobrecidos foram as que apresentaram maiores perdas. Os autores encontraram ainda, que os grupos populacionais mais prejudicados no contexto de pandemia estão representados pelo sexo masculino, pardos, negros e indígenas, com mães que não finalizaram o Ensino Fundamental e moradores das regiões Norte e Nordeste. Os menos prejudicados concentram o sexo feminino, brancas e com mães com pelo menos o ensino médio completo.

Esta triste constatação que emoldura a realidade de um amplo contingente de estudantes e suas famílias, exige a adoção de medidas protetivas emergenciais dos governos. A necessidade anunciada se reflete nos números apresentados pela UNESCO (2021): no mundo, 308.699.658 estudantes foram afetados pelo fechamento das escolas. Na América Latina esse número é de 157.370.015, portanto, superior a 50%. A Tabela 01, a seguir, relativa a dados de 30/11/2020, evidencia estes números entre os países que disponibilizaram informação.

Tabela 1

Distribuição do quantitativo de estudantes afetados pelo fechamento das escolas em países Latino-Americanos em 2020

País	Número de estudantes afetados
Chile	4.891.092
Colômbia	12.842.289
Equador	5.131.897
Peru	9.911.513
Venezuela	8.989.863
Brasil	52.898.349
Guiana	217.151
Bolívia	2.966.735
Paraguai	1.744.889
Argentina	14.202.149
México	37.589.611
Belize	107.891
Costa Rica	1.307.482
El Salvador	1.604.845
Honduras	2.290.953
Rep. Dominicana	3.006.800
Panamá	998.348
TOTAL	157.370.015

Fonte: UNESCO (2021)

Nota: (1) Os números correspondem ao número de alunos matriculados nos níveis de ensino pré-primário, primário, secundário inferior e secundário superior, bem como nos níveis de ensino superior. (2) Cuba, Guatemala, Haiti, Nicarágua e Uruguai ou mantiveram as escolas abertas ou não produziram informações.

É pertinente ainda, considerar que globalmente mais de 220 milhões de estudantes de nível superior em todo o mundo foram também afetados pelo fechamento das instituições em razão da crise sanitária. O Relatório da UNESCO (2021) evidencia que o principal impacto do COVID-19 no ensino e aprendizagem neste nível foi o aumento da educação online, sendo o modo híbrido de ensino a forma mais popular adotada. Além deste, impossibilidades ou restrições, quanto ao acesso, à mobilidade internacional, bem como a interrupção das atividades de pesquisa e extensão, são outros impactos identificados nos sistemas de ensino superior, influenciando a equidade e a qualidade dos processos de aprendizagem.

O que se observa, portanto, é que o cerceamento dos estudantes de todos os níveis à possibilidade de continuidade do processo de aprendizagem é originário, em grande medida, da (in)disponibilidade de recursos digitais necessários às aulas virtuais.

Encontra-se numa das pesquisas da UNESCO (2019), a visibilidade das grandes diferenças quanto aos recursos disponíveis em casa para a continuidade do processo educativo formal. A Tabela 2, a seguir, com base no Relatório PISA 2018 (Organization for Economic Cooperation and Development - OECD, 2018), apresenta a realidade de alguns países da América Latina quanto aos recursos que os estudantes poderiam contar em suas casas.

Tabela 2

Distribuição do percentual de respostas a respeito de recursos que os estudantes tinham em suas casas

	Celular (%)	**Tablet (%)**	**Ebook-Reader (%)**	**Computador para fazer trabalho em casa (%)**	**Software educacional (%)**	**Link para a internet (%)**
Argentina	97,1	54,4	13,0	73,5	34,1	84,7
Brasil	95,1	35,2	10,3	58,5	29,1	90,9
Chile	97,6	56,0	14,1	85,0	44,1	90,4
Colômbia	89,5	46,1	21,5	66,4	31,1	71,6
México	92,6	44,3	13,2	60,5	29,6	71,9
Peru	81,9	35,0	11,4	53,6	28,5	57,6

Fonte: OECD (2018)

Nos países da América Latina pesquisados observa-se que os dispositivos digitais com acesso em casa com os maiores percentuais de respostas dos estudantes são 'celular' e ‘computador’. No Brasil, 95% dos estudantes possuem celular e 58% têm computador em casa, diferentemente do Chile, por exemplo, em que 85% possuem computador para trabalhar e estudar em casa e 97% possuem celulares. Entre os países pesquisados, o Peru se situa nos percentuais mais baixos de acesso tanto de celulares (81,9%) quanto de computadores (53,6%). É fácil constatar que o computador é um dos dispositivos tecnológicos mais utilizados para a educação. Observa-se ainda, que ‘link para internet’ é o único recurso em que o Brasil ocupa a liderança (90.9%), quando comparado aos demais países incluídos na pesquisa, seguido do Chile com 90,4%, Argentina com 84,7%, México com 71,9%, Colômbia com 71,6% e Peru com apenas 57,6% de respondentes com acesso à internet.

Embora a literatura seja farta em relatos que assinalam as tecnologias disruptivas como promotoras de inclusão digital (ao menos em potencial) as informações apresentadas na Tabela 2 contrapõem esse cenário, ao menos nos

países pesquisados na América Latina e em 2019. Ao considerar que as mudanças comportamentais e o poder aquisitivo da população não acompanham na mesma velocidade os avanços exponenciais das tecnologias digitais, observa-se um *gap* entre os resultados esperados para a formação dos cidadãos e as novas metodologias propostas pelos sistemas educacionais (Soares & Gomes, 2021).

Além dos recursos digitais de acesso aos estudantes, outro aspecto que requer atenção são equipamentos presentes nas escolas. A este respeito, a UNESCO (2020) traz importantes informações quanto à proporção de escolas primárias e secundárias com acesso a computadores e a internet para fins pedagógicos. A Tabela 3 possibilita visualizar os dados.

Dentre os países analisados, o Chile é aquele que mais investiu em educação em 2017. Por oposto, o que menos investiu foi a Argentina. Ainda que tais dados possam não refletir a realidade atual, possibilitam perceber, de modo geral, como a área da educação é priorizada nos gastos públicos.

Tabela 3

Distribuição percentual de escolas primárias e secundárias com acesso a computadores e internet para fins pedagógicos e gastos totais do governo com educação em 2017

PAÍSES	**Proporção de escolas primárias com acesso a computadores para fins pedagógicos (%)**	**Proporção de escolas secundárias com acesso a computadores para fins pedagógicos (%)**	**Proporção de escolas primárias com acesso a Internet para fins pedagógicos (%)**	**Proporção de escolas secundárias com acesso a Internet para fins pedagó-gicos (%)**	**Gastos com educação como uma porcentagem dos gastos totais do governo (%)**
Argentina	65	65	40	55	13,3
Brasil	54	77	83	62	16,5
Chile	-	-	-	-	21,3
Colômbia	93	96	70	39	16
México	-	67	53	39	17,6
Peru	76	84	77	50	18,2

Fonte: UNESCO (2020).

O Brasil parece ter sido um dos primeiros países Latino-Americanos a reconhecer os problemas educacionais causados pela pandemia. O parecer do Conselho Nacional de Educação do Ministério da Educação do Brasil procurou reorganizar as atividades acadêmicas permitindo aulas aos sábados, em horários de contraturno e durante as férias, de modo a possibilitar aos alunos da Educação Básica oportunidades de aprendizagem e recuperação das perdas ocorridas no ano letivo (Brasil, 2020).

Por meio dos dados apresentados nas Tabelas 2 e 3 é possível se constatar a pouca disponibilidade de recursos tecnológicos digitais aos estudantes Latino-Americanos, quer seja em suas casas ou nas escolas, algo já evidenciado mesmo antes da Pandemia.

O conjunto destas informações possibilita compreender as consequências do fechamento das escolas e da indisponibilidade de recursos digitais aos alunos projetados por Azevedo, Hasan, Goldemberg, Geven e Iqbal (2021) na dimensão mundial, publicadas no relatório World Bank Research Observer:

- Haverá queda tanto o nível de escolaridade quanto no de aprendizagem;
- A Pandemia Covid-19 pode significar perda de 0,3 a 1,1 anos de escolaridade;
- Haverá queda nos anos efetivos de escolaridade atingidos pelos alunos ao longo da vida, de 7,8 anos para entre 6,7 e 7,5 anos.
- Mundialmente, cerca de 10,7 milhões de alunos do ensino fundamental ao médio poderão desistir/abandonar a escola em razão do impacto da Pandemia na renda das famílias;
- Os alunos do grupo escolar atual podem enfrentar, em média, uma redução entre $ 6.680 e $ 32.397 em ganhos perdidos ao longo da vida.

Especificamente sobre a América Latina e Caribe, o World Bank (2021) projeta perdas econômicas significativas, que podem durar longo tempo em decorrência da pobreza educacional. O relatório considera que dez meses de fechamento das escolas, representarão prejuízos na aprendizagem traduzidos em um custo econômico de US$ 1,7 trilhão de potencial de ganhos.

Constata-se assim, que a Pandemia Covid-19 não somente revelou, mas também ampliou os abismos e aprofundou as desigualdades na educação. Para além desta dimensão, deixa marcas indeléveis e profundas também na saúde mental das pessoas, pois há registros em vários países do aumento do trabalho infantil, da violência intra-familiar e de gênero, de gravidez na adolescência e de desnutrição. Entre estudantes universitários há registros de sofrimento devido ao extremo isolamento social e perspectivas obscuras (Giannini, 2021).

É justamente em função dos prejuízos a toda uma geração de estudantes que aqui se advoga a necessidade de manutenção ou mesmo de ampliação dos investimentos em educação nos países latino-americanos. Isto porque a triste realidade das escolas e aquela vivenciada pelos estudantes durante a Pandemia Covid-19, conforme evidenciado pelo World Bank (2021), resultou em expressiva queda na aprendizagem que poderá estender-se por mais de uma década, caso não sejam adotadas medidas emergenciais de apoio à educação e criadas políticas públicas que recuperem e aparelhem escolas em termos de infraestrutura, tecnologias digitais, formação de professores e assistentes, metodologias de ensino-aprendizagem e salários dignos (UNESCO, 2020).

Afinal, a educação em época de COVID-19 passa a significar a carência ou inexistência de acesso às tecnologias digitais como condição de luta, de transformação e de desigualdades (Barreto & Rocha, 2020). Na mesma direção, os professores devem assumir seu protagonismo no enfrentamento do que se perdeu com o fechamento das escolas e com o ensino virtual adotado em grande parte delas (Ibarra & Pérez-Troncoso, 2020) e na proposição, junto com os governos, de estratégias que mitiguem os estragos da Pandemia Covid-19 para a imensa maioria de estudantes Latino-Americanos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As dificuldades de acesso às novas tecnologias e de aquisição de recursos eletrônicos tendem a ampliar a exclusão digital. Num momento de revolução dos processos educacionais por meio de tecnologias digitais, potencializados pela Pandemia Covid-19, os benefícios de estudar e trabalhar de modo virtual têm se mostrado sedutores num primeiro momento. Porém, as necessidades de (re)adaptação e aprendizagens dos novos processos tendem a ser vivida de modo muito particular pelos agentes envolvidos. Professores, estudantes, gestores, todos sob os mesmos desafios como a necessidade de se reinventar diante do novo, aprender novas habilidades e competências, abalar certezas que até então serviram de pilares de sustentação de valores que fundamentam suas vidas.

Neste cenário, parece certo que mais de 100 milhões de crianças apresentarão déficits importantes no nível mínimo de proficiência em leitura em consequência da crise de saúde mundial. Este é um dos muitos dados apresentados pela UNESCO (2021) que 'obrigam' os governos e os responsáveis pela educação em vários países a investir em ações para minimizar a descontinuidade e desaceleração das atividades educacionais,

consequências da pandemia COVID-19. Todavia, notícias veiculadas mundialmente na segunda metade do ano de 2021 evidenciam o ressurgimento da Pandemia, agora com a variante Delta a acometer mesmo aqueles já vacinados. Esta, a vacinação, entre os jovens ainda é incipiente, o que converge para o entendimento de que o futuro dos 1,6 bilhão de estudantes e seus professores no mundo ainda é incerto (Giannini, 2021).

Os dados analisados sustentam o entendimento de que se medidas corretivas drásticas não forem tomadas pelos governos, o mundo poderá enfrentar um retrocesso substancial para atingir a meta de reduzir pela metade a porcentagem de pessoas com dificuldades de aprendizagem até 2030. A pobreza educacional poderá ser contínua e até se ampliar se não houver, por parte dos poderes constituídos reação apropriada diante da calamidade que ameaça a educação (Azevedo, Hasan, Goldemberg, Geven & Iqbal, 2021).

Advoga-se assim que a atuação dos governos materializada a partir e conforme o que preceitua a legislação dos direitos humanos é de fato essencial para se assegurar que a adoção de medidas decorrentes das necessidades sanitárias não ameace o direito à educação e não aumente a exclusão e o sofrimento dos mais marginalizados (ONU, 2020). A este respeito, Giannini (2021) alerta que a maior ameaça é não reconhecer o poder da educação à (re)construção de sociedades mais inclusivas, resilientes e inovadoras.

Ainda que muitas pesquisas tenham sido produzidas para auxiliar a compreensão dos impactos da Pandemia Covid-19 na educação, é preciso ampliar o conhecimento a este respeito. O World Bank (2020) recomenda investimentos em estudos que aprofundem o monitoramento do engajamento e do abandono escolar entre os alunos; o ensino à distância; as novas abordagens e a mudança do papel das avaliações de aprendizagem; o desenvolvimento de competências e apoio aos professores; o apoio psicossocial, o bem-estar e a saúde mental de alunos e professores, entre outros temas.

REFERÊNCIAS

Almeida, L. B., Paula, L G., Carelli, F. C., Osório, T.L. G., & Genestra, M. (2005). O retrato da exclusão digital na sociedade brasileira. Journal of Information Systems and Technology Management, 2(1), 55-67.

Azevedo, J. P., Hasan, A., Goldemberg, D., Geven, K., & Iqbal, S. A. (2021). Simulating the Potential Impacts of COVID-19 School Close on Schooling and Learning Outcomes: A Set of Global Estimates, World Bank Research Observer, 36(1), 1-40, https://doi.org/10.1093/wbro/lkab003

Barreto, A. C. F. & Rocha, D. S. (2020). Covid 19 e educação: resistências, desafios e (im)possibilidades. Revista Encantar - Educação, Cultura e Sociedade, 2, 01-11. DOI: http://dx.doi.org/10.46375/encantar.v2.0010

Braghinii, K. Z. (2015). Resenha Torre de Marfim – Um panorama sobre a mercantilização do ensino superior nos Estados Unidos, Revista Comunicação & Educação, 1, jan/jun.

Brasil. (2020). Ministério da Educação. Conselho Nacional da Educação. Parecer CNE/CP Nº 5/2020. Reorganização do Calendário Escolar e da possibilidade de cômputo de atividades não presenciais para fins de cumprimento da carga horária mínima anual, em razão da Pandemia da COVID-19. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 jun.

Chirkov, V., Ryan, R. M, Kim, Y., & Kaplan, U. (2003). Differentiating autonomy from individualism and independence: A self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 84(1), 97-110. https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.1.97

Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación - Mejoredu. (2020). Experiencias de las comunidades educativas durante la contingencia sanitaria por COVID-19. Educación básica. Cuadernos de Investigación Educativa, Gobierno de México. Retrieved from https://editorial.mejoredu.gob.mx/Cuaderno-Educacion-a-distancia.pdf

Giannini, S. (2021). Time to roll out education's recovery package. UNESCO. Retrieved from https://en.unesco.org/news/time-roll-out-educations-recovery-package

Ibarra, F. S., & Pérez-Troncoso, M. (2020). Reflexión. Irrupción del professorado como intelectuales críticos em el contexto de pandemia. ¡En buena hora! Caminhos da Educação: diálogos, culturas e

diversidades. 2(2), 103-108. DOI: https://doi.org/10.26694/caedu.v2i2.11243.

Inglehart, R., & Welzel, C. Modernização, mudança cultural e democracia: a sequência do desenvolvimento humano**.** São Paulo: Francis, 2009.

Kripka, R., Scheller, M., & Bonotto, D. (2015). Pesquisa Documental: considerações sobre conceitos e características na Pesquisa Qualitativa. Conference: 4º Congresso Ibero-Americano em Investigação Qualitativa (IV CIAIQ 2015).

Melo, C. M. M. et al. (2016). Autonomia profissional da enfermeira: algumas reflexões. Escola Anna Nery Revista de Enfermagem, 20(4). Retrieved from https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=1277/127746815012

Organização das Nações Unidas (2020). Right to education: impact of the COVID-19 crisis on the right to education; concerns, challenges and opportunities. General Assembly. Human Rights Council. Retrieved from https://undocs.org/A/HRC/44/39

Pasquali, L. (2015). Delineamento de pesquisa em ciência: volume II, fundamentos estatísticos da pesquisa científica. São Paulo: Vetor.

Organization for Economic Cooperation and Development - OECD (2018). PISA 2018 Database. Retrieved from https://www.oecd.org/pisa/data/2018database/

Sant'ana, R. B. (2009). Autonomia do sujeito: as contribuições teóricas de GH Mead. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 25(4), 467-477.

Schuwarts, G. (2006). Educar para a emancipação digital. São Paulo: Editora Ática.

Silva, L. R. C. et al. (2009). Pesquisa documental: alternativa investigativa na formação docente. In: Congresso Nacional de Educação. p. 4554-4566.

Soares, A. C.M.S., & Gomes, F. W. B. (2021). Microletramentos Digitais e Autonomia: Análises de Percepções de Aprendizes de Língua Espanhola. Revista FSA, 18(3), 240-259.

Souza, A. P., Soares, C., Santos, G. M., Costa, G. W., Ramos, L. M., Lima, L., & Ferreira, P. D. D. (2021). Síntese de Evidências FGV CLEAR: Pandemia de covid-19: o que sabemos sobre os efeitos da interrupção das aulas sobre os resultados educacionais? Disponível em: http://fgvclear.org/site/wp-content/uploads/sintese-de-evidencias-clear-lemann.pdf

Unesco, Unicef & World Bank. (2020). What Have We Learnt? Overview of Findings from a Survey of Ministries of Education on National Responses to COVID-19. Paris, New York, Washington D.C.: Unesco,

Unicef, World Bank. 2020. Disponível em https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34700

Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (2020). School, health and nutrition: Why COVID-19 demands a rethink of education to address gender inequalities. Retrieved from https://en.unesco.org/news/school-health-and-nutrition-why-covid-19-demands-rethink-education-address-gender-inequalities

Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. (2021). Education: From disruption to recovery. Retrieved from https://en.unesco.org/covid19/educationresponse

World Bank. (2019). Ending learning poverty: what will it take? Washington: World Bank Publications. https://www.worldbank.org/en/topic/education/brief/ending-learning-poverty

World Bank. (2020). *The Human Capital Project.* Washington: World Bank Publications; https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital

---

[1] Pobreza educacional diz respeito à parcela de alunos que não aprendem a ler e compreender um texto simples aos 10 anos.

CAPITULO 2

LA EXCLUSIÓN NORMALIZADA EN TIEMPOS DE PANDEMIA, CASO MÉXICO

Aristeo Santos López, Universidad Autónoma del Estado de México. México

INTRODUCCIÓN

La historia de la evolución del mundo ha sido marcada por la desigualdad planetaria vigente, en la guerra del hombre con el hombre y del hombre por el dominio de la naturaleza, donde ambos se han desgastado, al grado de cuestionarse su existencia y resistencia, ONU (2021). Así, el desarrollo humano hoy cobra la urgencia de una armonía con la vida, por el agotamiento de los recursos y las fronteras de lo saludable y el acceso al mismo, más los tiempos de respuesta para una renovación de los recursos naturales indican las alertas del peligro en que se vive Harari (2015).

En México, la experiencia de los sismos ha parado a las escuelas y ha mostrado rostros de solidaridad, más el arribo de pandemias al planeta, la historia lo cuenta con respuestas diversas, se localizan en la planeación urbana, en la medicina, en el diseño industrial, en la química o en los derechos humanos, entre otros territorios disciplinares para camuflarse y diluirse en los cotidianos sociales, algunas recomendaciones se han absorbido y otras se han olvidado. La pandemia sanitaria covid-19, está dejando huella por no poseer fronteras, razas, grupos, género, actividades profesionales, ni edades y sobre todo por lo prolongado que ha sido y por dialogar con la ciencia.

Lo primero que se realizó fue identificarse, definir quiénes eran los grupos vulnerables, segundo, distinguirse por prioritarios o no y, tercero, la idea de individual y de colectivo. Estas perspectivas, permiten preguntarse distancias que separan realidades, en la distinción de que abismos existen entre las diversas sociedades, entre las secuencias de clases y entre la diversidad de las desigualdades sociales en su diálogo con sus geografías, Boaventura de Sousa Santos (2020).

La lucha por la vida en esta jungla humana, ha constituido que la individualidad y la competencia fría sean constantes, bajo climas de indiferencia social en las relaciones interpersonales. La invisibilidad de los desiguales sociales, hoy entendida como relación social, no como distribución igualitaria, exige que se camine para incluirse en la diferencia. Con la pandemia sanitaria, los cuestionamientos a la otredad se estriban en la urgencia de proporcionar visibilidad a los excluidos.

Bajo esta tónica, se estructura la reflexión de cómo en México se ha vivido en la pandemia el covid-19. En distintos cortes se privilegia a la educación en general y en educación superior pública en particular, hasta tomar como referencia la Universidad Autónoma del Estado de México. La pandemia reveló como en México, su sociedad ha sido conformada en su devenir histórico explicando desde sus orígenes y conquistas como ellas obedecen a la sobre posición de culturas, donde los vencedores sobre los vencidos han colonizado sus intereses, no permitiendo la sublevación, adiestrando y oprimiendo a las voces del sur, Buenaventura de Sousa Santos (2010).

Así, aludiendo a los de abajo de la pirámide, en la idea de sociedad con jerarquías, se le denominó a la sociedad mexicana como raza de bronce, otorgándole en el concepto, diferencias traídas de los metales, en su valor, en su precio, en su color, naturalizándose la exclusión, como distintivo, accesos y posibilidades conductoras de realidades visibles o vulnerables a los que poseen este tono y son marcados por su realidad geográfica su tránsito por la vida.

Pensar por todos y para todos, implica un ejercicio ciudadano lo cual no se ha trabajado para ello y, es en la escuela, el lugar propicio para esta idea de conformación y también en la pandemia, para pensar en ese horizonte la sociedad de los iguales a partir de la escuela en que los formandos que serán lanzados a un mercado de *no trabajo* y lo qué significó la *escuela –casa-universitaria* en la pandemia.

Bajo los preceptos del derecho a educación incluyente y segura, se estructuró el siguiente ensayo en dos momentos: la forma en cómo se vivió la pandemia en educación superior, desde las funciones universitarias adjetivas y sustantivas y, cerrando con una reflexión final.

FUNCIONES ADJETIVAS Y SUSTANTIVA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

FUNCIONES ADJETIVAS

Adjetivo se entiende por ello las funciones incorporadas que conducen al éxito de la gestión, tiene que ver con la organización, estructura, suma de perfiles y evaluación de los desempeños en la misión y visión. Se suman a todas aquellas actividades vinculadas a la dirección y aplicación de los recursos que se activan con estrategias, y acciones, así como herramientas de instrumentación para el alcance de metas, lo que se cuestiona en los organismos auditores es el sobrepasar las metas y objetivos diseñados en la

métrica institucional, que significa que no fueron bien pensados y pueden traer costos.

Con esta lógica, la educación superior segura, afectó a la libertad para frecuentar sus recintos y recibir los procesos formativos, materializados en una racionalidad instrumental de protección depositadas en los controles de accesos y salidas. La educación fue la primera en cerrar y está siendo la última en abrir, los toques de queda la caracterizaron con horarios e ingreso de vigilancia con seguridad renovada, mas trabajadores contratados, salvoconductos con citas agendadas y corroboradas, retenes con medición de temperatura, tapete, moda máscara y protocolo gel, distancia social en métricas dibujadas e incorporadas, por el bien de todos. En un clima de alerta, se aplicaron franjas indicadoras de demarcación para rutas del cotidiano con flechas guías, sumadas a las que ya existían para desalojos en caso de sismos. En México, existen puntos ubicados como seguros en caso de siniestro, la cultura de simulacros y de preparación para estas contingencias están ya incorporadas en las instituciones y en la cultura.

Los vicios sociales comportamentales instaurados en México, que la educación aún no ha conseguido plantar se observan en el transporte, en la atención pública y privada como prioritarios, por ejemplo: la no consideración a gestantes, discapacitados, mujeres u hombres cargando niños, ancianos, etc. Mismos que estén señalados en letreros con imágenes y frases en el transporte colectivo con lugares reservados y en la no presencia del algún portador de vulnerabilidad, los usuarios poder hacer uso de estos espacios vacíos. Por su parte, en las instituciones bancarias está prohibido el ingreso con gafas obscuras, boinas, capuchas o con alimentos. En los salones de clases igualmente están prohibidos el acceso con gorras, alimentos, y llevar celulares. Todas estas prohibiciones adquirieron significados encontrados con la pandemia, porque mismo desde lugares remotos, algunos estudiantes y profesores portaban máscaras en los salones virtuales y fue obligatorio el uso del celular.

Asimismo, la señalización con braille y el lenguaje de señas, no fue contemplado en la pandemia, los de mayor edad fueron retirados de circulación, ya los discapacitados estaban resguardados socialmente a tiempo atrás. Así, el lenguaje solo se incluyó el de señas en los noticieros oficiales, mas esto no forma parte de la incorporación en la cultura, como es en obras de teatro, conciertos, en los eventos escolares, partidos deportivos, entre otros. Para la universidad, la inclusión en ceremonias y rituales de la comunicación a los diferentes, como parte del desempeño de ser una institución incluyente, está por verse aún.

En la pandemia, se sorprendió a la sociedad al momento de iniciar la campaña de vacunación, al considerar a los profesores un colectivo prioritario por la función educadora y por los recursos institucionales que se transfirieron a las familias. Esta vez los profesores fueron esenciales en la educación básica, sino por el apoyo en la crianza de los hijos o de las tareas que realizan ya que para que los padres puedan realizar sus actividades productivas, son vitales no solo los tiempos en resguardo sino también los de aprendizaje. Más sorpresas en la pandemia fue la "amabilidad extraordinaria", en la gestión de la vacunación, en una sociedad acostumbrada al maltrato y a la indiferencia, derivado de la violencia estructural, el descubrimiento de la gentileza, fue notorio en la logística de trabajo colaborativo y en la calidez del trato en la logística de vacunación.

En la universidad adquirió presencia la labor sindical para el personal administrativo, porque todos los mecanismos sanitarios y de lineamientos de actuación, dieron notoriedad al trabajo invisible al del personal de intendencia, mantenimiento, cocina y seguridad. El aseo de los ambientes áulicos y de oficinas de profesores, se realizaban en 5 minutos, este paso a realizarse a detalle. Tareas que sólo se hacían una vez al semestre en las escuelas, se volvieron el cotidiano, como lavar las áreas, recoger la basura y clasificarla involucrando otras interconexiones y subjetividades, que conducen a una pedagogía de la tierra o volverse una ciudad educadora, lo que todavía es un deseo, Gadotti (2015). En la evaluación de la calidad en la infraestructura, como siempre estuvo ausente, se hizo notorio el abastecimiento de agua, jabón, papel higiénico seco y húmedo. Parafraseando a Crosby (1987; 1993) la "calidad sin lágrimas" aún tendrá que derramarse gotas para poder incorporarse y dejará de costar cuando en verdad se apliquen los recursos etiquetados y no se desvíen para otros fines.

En el área de comunicación se activó la vialidad con la señalización, tránsito interno entre peatones y uso de elevadores con señalización de mano y dedo indicado para apretar los botones. Bajo ese amparo, lo público y lo privado, seguir indicaciones y obedecer fueron invadidos todos, bajo la pregunta de los límites de dónde comenzaban y terminaban, porque surgieron normatividades administrativas basadas en el tiempo de locomoción dentro de los espacios universitarios bajo la interrogante de que trámite se realizaría, en qué oficina, con qué persona, así como la ornamentación en el vestuario como es el uso de aderezos, corbatas, joyas, entre otras restricciones de la estética en laboral.

En el caso del libre tránsito, se dirigió con indicaciones a profesores e investigadores de la tercera edad con problemas de sobrepeso, hipertensión y

diabetes, tratamientos oncológicos, fueran prioritarios en un primer momento, para después sólo reconocer esas enfermedades con justificantes oficiales de reincorporación laboral si las declaraciones provenían de hospitales públicos. Este dato es importante para indicar el envejecimiento del capital humano universitario, donde en la mayoría de las facultades y centros de investigación, la edad del personal con mayor experiencia y productividad sobrepasa los 55 años y no se percibe la nutrición de talentos jóvenes porque cuando ingresan, estos no poseen los perfiles necesarios, Santos (2000).

En la situación de infraestructura para hacer de la casa una escuela universitaria, surgió la pregunta: de cuántos equipamientos tecnológicos se poseía en casa. Cuántas computadoras de escritorio y personales, tabletas y celulares, así como los sistemas de contratación de datos y pantallas de televisión. En los contextos universitarios, hasta el momento no se realiza aún un censo. Bajo esta idea, de trasladar la universidad a la casa, los espacios áulicos fueron invadidos para convertirse en recámaras, salas, comedores, cocinas y en pocos casos fueron bibliotecas y salas de estudios de las casas. En la mayoría de las veces, no se vieron estos escenarios porque los usuarios cerraban cámaras para preservar su intimidad y no revelar las condiciones de vida, bien como estaban despertando y aún se encontraban en pijama o no estaban en condiciones de presentarse.

En el tema de financiamiento y tecnología, por presión en educación superior, los estudiantes realizaron demandas de auxilios de emergencia para la contratación de internet, en el caso de profesores, se otorgaron créditos para equipo de cómputo por la vía sindical “aceptando” que fuera adquirido de diversos proveedores. La tecnología escaseo en el mercado, hubo desabasto, las familias no poseían equipos y las clases las recibían los alumnos desde sus teléfonos móviles, se los cedían entre los miembros familiares o se “prestaban las señales”, lo que ocasionó una pobre relación educativa, tanto por lo remoto de las zonas, como por las restricciones en el compartir la información y acompañar las presentaciones.

Se sumó a la conectividad, que la compañía de luz y fuerza, al menos en México, decidió hacer cambios de tecnología para el mejor control en los consumos domésticos, dejando zonas habitacionales privadas de la energía eléctrica. Sumado a que en pandemia el clima colaboró para la no conectividad, con el arribo de las distintas estaciones que se han cruzado de primavera y ahora otoño, con ciclones, huracanes y tormentas eléctricas, las clases y reuniones fueron amenazados con descargas en los equipos e interrupciones abruptas y fuera de control del proceso educativo.

Así, al cerrarse las puertas, de las escuelas y facultades, las tareas adjetivas en el campo de la gestión, las fiscalías universitarias cerraron los trámites y procesos administrativos, no se recibieron denuncias acostumbradas en la comunidad universitaria. Se contrajo el acoso escolar y sexual, delitos de pornografía y robo de cuentas entre estudiantes. Las quejas y manifestaciones públicas presenciales con marchas y depredación e irrupción en recintos universitarios estuvieron ausentes. Siendo así, debido a todos estos motivos, dejaron de tener visibilidad las demandas a profesores, jefes y entre estudiantes, pero no porque la violencia se hubiese contraído.

La violencia se trasladó a los campos virtuales educativos, el chiste bullying, y otras formas comportamentales, migraron a lo virtual. Cabe mencionar que en México algunas universidades previas a la pandemia, se encontraban en paro con toma de instalaciones por grupos feministas. Así, la violencia y el acoso sexual previo a la pandemia sorprendió a varios estudiantes huelguistas que tenían tomadas instalaciones y se encontraban en cautiverio previo. En algunos espacios, el cierre de las instalaciones fue debido a la no aplicación de la justicia y credibilidad de las denuncias de mujeres.

Algo reciente en la violencia, fue el ataque cibernético al departamento de control escolar universitario, espacio de datos en el que se depositan las calificaciones, lugar de registros escolares, materias cursadas y bases de datos de biografías escolares de estudiantes y profesores indicando la propia página que ella no era un espacio seguro. En este lugar se observan los indicadores de rendimiento escolar y eficiencia terminal.

Por otra parte, en el tema de la seguridad institucional, los alumnos, profesores y administrativos dejaron de usar el trasporte público y convivir las experiencias de asaltos y robos en el transporte colectivo de sus pertenencias como computadores portátiles, telefonía celular y dinero, así como de acoso sexual en el tránsito y transporte público que ya existían INEGI (2020). En el caso de la UAEMéx existe la respuesta universitaria al colocar transporte para su comunidad, en horarios de los periodos escolares, pero es un transporte color de rosa, para las mujeres, puesto que los universitarios no saben tratar a sus compañeras, entonces la idea fue en color y exclusividad. Acentuando aún más las diferencias comportamentales, actitudinales de género, formativas, etc.

En relación a los procesos administrativos, transitaron al teletrabajo con la interconectividad del ciberespacio (Yong y Bedoya, 2016), los teléfonos sonaban sin respuesta en las oficinas, al hacer una reducción del personal dejaron de tener telefonistas secretariales, se alentaron los trámites de todo tipo como: becas, vales de alimentos, y auxilios transporte, tramitación de

cedulas profesionales, recoger títulos profesionales, registro de titulación, agenda de exámenes, inscripciones, reinscripciones, darse de baja en los cursos, tramites de servicio social, prácticas profesionales , graduaciones y ceremonias de entrega de reconocimientos hasta usar las instalaciones recreativas y recibir atención psicológica o comedor universitario. Así, estudiantes que se encontraban en organizaciones y centros de salud, o fueran de alguna disciplina que otorgara atención a la sociedad como psicología, odontología, veterinaria, etc, fueron suspendidos de sus prácticas profesionales. En resumen, el calendario escolar se descaracterizó por la presencialidad en las experiencias de atención a la comunidad.

El presentismo evaluado en profesores, se dio por medio de registros de presencia virtual, con evidencias de impartición de clases, con marcas de asistencias, con fotografías recortadas de las pantallas, con diálogos y evidencias de comunicación, palabras y rostros distorsionados por fotografías congeladas, con ojos cerrados y bocas abiertas, necesarios en la estética del trabajo remoto y evidencias del presentismo, llegando incluso a reconocer con diploma y medalla en algunas instituciones a los mejores profesores por asistencia y por pasar lista a los alumnos. Este lado mostró la inseguridad en la gestión hacia el trabajo académico en la idea: “ojos que no ven, corazón que no sienten”, aplicándose los descuentos al salario de quien no mostrará sus registros a cuadro, mismo la institución contratante no pagará el internet, ni energía eléctrica, convirtiéndose el teletrabajo en precario.

Los estudios de productividad en académicos indican que los más afectados fueron con perspectiva de género, las mujeres y dentro de las características se observan están dados por el número de hijos, no es lo mismo que ellos sean menores a que sean jóvenes o adultos, por el tipo de atención destinado a ellos y las labores de casa. Asimismo, si los académicos son jóvenes o maduros o por el tipo de raza a la que pertenezcan y estado civil. El tipo de productos científicos como artículos, capítulos de libros y libros que hayan comprometido, se vio afectado por la pandemia, siendo más afectadas las mujeres a los hombres solteros, (Parent in Science,2020 y UNESCO 2020).

Otro hecho que se evidenció fue la deserción escolar que ocurrió en el nivel superior, el motivo: los estudiantes tuvieron que trabajar en actividades informales o bien no darles la jerarquía necesaria a los estudios, el abandonar abruptamente su privacidad y acudir a su residencia familiar, demandó de auxilios en las tareas domésticas y negocios familiares, como atender en taquerías, venta de barbacoa y en otros casos congelarse ante la ausencia de trabajo, etc. INEGI (2020). En los estudiantes de inicio se tomó como un clima

de vacaciones, mas con su prolongación adquirió otros matices, generando incertidumbre y sus derivados.

Siendo así, esta situación provocó que no se cumpliera con clases, ni con normatividades existentes, como asistencia y cumplimiento de actividades, acumulando unidades de aprendizaje con exámenes extraordinarios y a título de suficiencia e inclusive hasta arriesgar su propia licenciatura, al cursar por segunda ocasión la materia que se traía arrastrando, condición que reglamentariamente ocasiona baja definitiva, sublimando su riesgo y cuestionando el trabajo de tutoría institucional, que es una actividad que en evaluación del desempeño del tutor lo hace acreedor a un bono económico. En el proceso áulico, las academias que concilian el trabajo de los profesores, se recomendó "firmeza, flexible y empatía" con el estudiante por considerar que su no aprendizaje, es recurrente de las condiciones precarias en que viven y que la pandemia acentuó.

Otras condiciones adjetivas instaladas, lo son las empresas de fotocopiado, el restaurante universitario y bibliotecas que pararon también. Cabe mencionar que mismo con la leyenda de no permitir el fotocopiado por considerarse plagio, es común y comercialmente aceptado que puedan reproducirse obras completas. Para los estudiantes, es normal la copia fragmentada, ellos no poseen libros, tienen páginas o partes de libros, porque en la distribución de los temas en el trabajo de equipo, solo fotocopian la parte que les corresponde. Esta última, durante la pandemia permitió que las bibliotecas virtuales se volvieran elementales al acceder a una bibliografía en línea al hacer uso de los repositorios y bancos de información. Los estudiantes con mejores condiciones aumentaron el consumo de compras en línea de libros, sobre todo de posgrado. La cultura fue un espacio que permitió el acceso al arte por medios digitales, más cerró la visitas a museos, exposiciones y conciertos UNAM (2020).

Las instituciones de educación superior para combatir el reclamo social, decidieron incrementar la cobertura escolar, con el ingreso de alumnos, con ampliación de inscripciones y oferta de transferencia de alumnos de escuelas incorporadas privadas. Como fue una decisión impuesta, sin diagnóstico previo, varios programas abrieron su capacidad de admisión como una opción universitaria social, en el modelo a distancia o hibrido. Esta respuesta, si bien abrió las puertas a un mayor volumen de alumnos, a la larga cargará otros problemas, por la falta de condiciones y capacidades que ya existía previamente a pandemia.

En la lógica administrativa de distribución de grupos y cambios de turno, solamente en el aseo, al concluir una clase, debe ingresar el personal de

intendencia para higienizar y aperturar el acceso a la secuencia de grupos programados. No existe el personal administrativo, no habrá nuevas contrataciones y se prevé cargas de trabajo más alta. Se advierte, que cuando se regrese al "nuevo anormal", si antes no era suficiente, en este momento también se incrementará la capacidad de atención personalizada de alumnos por profesor, tutores y orientadores. Este resultado se comienza a ver en el análisis de las cargas de trabajo en informes y planes de los académicos, donde se percibe cargas horarias desreguladas y revela programas de posgrado patrimoniales, acaparamiento de alumnos asesorados y jerarquías de académicos en su tránsito entre el posgrado y la licenciatura. En la contratación de profesores de asignatura, los costos en su carga horaria y salarial se han disminuido y al ser profesores por horas, su condición se torna más precaria.

Por parte de los convenios de cooperación con las instituciones educativas estas tuvieron que parar administrativamente para reevaluar las condiciones de operatividad. En el campo de la internacionalización esta se convirtió en virtual para alumnos y profesores. Las estancias académicas y de investigación cobraron ventaja, las experiencias y diálogos con el mundo serán más abiertas. Sin embargo, la capacidad de respuesta de la oficina de internacionalización para el rescate de los alumnos y profesores varados en el extranjero, dejó mucho que desear, se sumó a ello los cambios en las estaciones del año y la falta de condiciones económicas para que se quedaran por más tiempo en los lugares. Las propias embajadas de los países no dieron respuestas humanitarias y cuando ellas ocurrieron para solicitar el auxilio de paso por el espacio aéreo, obedecieron a un orden comercial y con costo pandemia, lucrando con el retorno seguro, colocando a los que vivieron estar retenidos en otros países, a ser rehenes del **Covid 19** consumo: "sálvese quien pueda".

Por su parte, los estudiantes en el extranjero que pidieron extensión de sus estancias, se vieron limitados, para la conclusión de sus investigaciones, al cerrarse las universidades también se blindaron los laboratorios. Asimismo, los estudiantes que participaron en las convocatorias educativas ofrecidas por los países durante la pandemia, que fueron aprobados para el siguiente ciclo, se encuentran con países anfitriones que colocan restricciones en los visados por estancias de intercambio internacional académico. Lo que se vislumbra es que estos jóvenes tendrán que realizar sus estancias virtuales porque de acuerdo al calendario por orden de nacimiento se consumirá más de la mitad del año 2021, lo que hace probable que no se alcance esta meta.

Los protocolos administrativos anuncian que se requerirá en el futuro para el ejercicio académico, un pasaporte sanitario que los identifique como miembros de una comunidad académica segura, para poder acceder a la educación superior siendo este, el siguiente requerimiento para poder trabajar y circular universitariamente. A largo plazo las consecuencias de estos indicadores serán más altas por el precio en la salud de los trabajadores, por las incapacidades médicas que se presenten en el trabajo, Pilette (2005). Sin embargo, en organizaciones donde el trabajador sea descartable, esta perspectiva del cuidado es remota, "siempre existirá otro, que quiera este lugar".

Finalmente, en la pandemia el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología ***Conacyt***, se modificaron los estatutos, con varios apartados. Dentro de ellos, se eliminó de la educación superior privada el recibir el estímulo económico a sus investigadores nacionales, ***SNI***, aplicando de forma inmediata la ejecución, no respetando las convocatorias en las que participaron los investigadores y por su parte modificando el tiempo de evaluación en los procesos de ingreso, permanencia y promoción. Cabe mencionar que, para varios de los investigadores, este bono complementa su salario, en ocasiones este estímulo económico es superior al mismo. Esta realidad pronostica un futuro incierto ante la precarización del trabajo investigativo y la distancia para la consolidación de los programas de posgrado que dejaran de recibir apoyos y la relatividad con la que la educación superior y avanzada será tomada.

Y, por último, la pandemia también apagó los procesos democráticos, las elecciones de representantes, sindicales, de alumnos y profesores consejeros académicos, de gobierno y universitarios. El rector, siempre preocupado por el bienestar universitario, ingenuamente, para no dejar acéfala a la institución, implementó acciones como: el modelo de reelección, la ampliación del periodo, la indicación de substitutos consejeros representantes sin procesos de votación, convirtiendo el proceso electoral por decreto. Se corrompieron los procesos bajo el amparo de una "representación segura" decidiendo que se queden los que ya están, porque ellos ya conocen y velarán por los intereses de todos, con el pretexto de no exponer a la comunidad y tenerse una "universidad segura."

FUNCIONES SUSTANTIVAS

El campo sustantivo tiene que ver con el ejercicio de la docencia y la generación del conocimiento de frontera con la investigación, la fusión de la ciencia la tecnología y las humanidades, así como la difusión de la cultura y de

la vinculación con la industria y la sociedad, aportando agentes de cambio en promoción de la renovación y el desarrollo de lo colectivo, anticipando los problemas y trabajando siempre en la educación social.

En el campo de la docencia, esta se convirtió a distancia, virtual y en línea, cada una con sus características y particularidades, la primera acción fue construir una arquitectura virtual. Bajo la denominación de "*escuela casa universitaria*." La capacitación acudió emergencial, para que los académicos profesores e investigadores se habilitaran en el manejo de plataformas tecnológicas que les permitieran establecer controles de las salas tales, como distribución de tareas, formación de equipos, registros de asistencias, hacer dinámicas grupales y compartir bibliografía, hasta cerrar las salas virtuales para que no permanecieran allí los alumnos al concluir las clases. Así, también la habilitación en diseño y reconocimiento de materiales que se produjeron como videos y tutoriales sobre tópicos y temas, con recomendaciones, reflexiones y puntos de vista. El trabajo aumentó porque los académicos dieron respuesta en vivo sobre temas diversos, rompiendo los protocolos administrativos de fiscalización de tareas: como cartas de invitación, carteles, propaganda, recortes de pantalla y cartas de cumplimiento.

Los alumnos no preguntaban cómo serían sus episodios de aprendizajes o como los profesores los provocarían, en la interacción profesor alumno como se resolverían las dudas y el desarrollo del pensamiento crítico reflexivo para la solución de problemas, o como sería el dialogo con la experiencia profesional teoría y práctica: las interrogantes ocurrieron sobre la rigidez o flexibilidad para evaluar, lo importante fue la calificación de aprobado. Los estudiantes no cuestionaban si ellos podrían continuar en el anonimato en las clases o si las cámaras y micrófonos continuarían cerrados, si el profesor los tenía que salir a buscar o llamarlos a sus teléfonos privados para ingresarlos a clase, los únicos justificantes al agotarse los argumentos serian el de ser víctimas de la pandemia.

Los alumnos retornaron a sus casas, dejaron de pagar rentas y volvieron a sus residencias de origen a reencontrarse con la vigilancia familiar, con la economía del cuidado que recayó en las alumnas mujeres, tomando ellas cuenta de las tareas domésticas, del cuidado de los adultos mayores, del cuidado de los hermanos menores y de cumplir con sus tareas académicas, clases de forma sincrónica y asincrónica, hasta tornarse profesor de sus hermanos menores. Así, al vivir la incertidumbre en familia, el miedo y los duelos, vivenciaron el estrés y deterioro de la salud mental observando realidades justificadas por el confinamiento esta realidad alerta sobre la

patologización de los comportamientos y sobre la medicación ante el sufrimiento psíquico, (Whitaker,2020; CEPAL-UNESCO,2020)

La tutoría académica debería salir de los registros automatizados para entrar en la cotidianidad e identificar el manejo del tiempo, el ocio y el tiempo libre en los alumnos. Esta mirada no estaba incluida en la actividad de acompañamiento de alumnos: la tutoría se ha centrado solo en los procesos de aprendizaje institucional. Los alumnos tienen su vida separada y ellos en su mundo generacional, viven el momento y toma de ella lo que el consumo urbano captura, Lipovesky, (2006).

Por el tipo de población escolar, se dejó ver el uso del ocio ecológico y recreativo en las regiones al recuperar la naturaleza, la búsqueda de espacios abiertos y aire limpio, romper con el sedentarismo curricular para caminar en el monte, acompañarse por sus mascotas, recoger hongos en temporadas de lluvias, unir a la familia en estas tareas y actividades que aún son vistas discriminativamente por los urbanos. Los perfiles de alumnos que por sus lugares de origen poseen apegos, creencias y costumbres, unidas a sincretismos en el ocio festivo y fiestas patronales eliminadas, como reuniones de partidas de roscas de reyes, vestir a los niños dios, hacer misas y banquetes en casas, así como bailes y ferias populares con juegos pirotécnicos y mecánicos.

El confinamiento en las regiones indígenas se vivió diferente al de la ciudad, porque poseen el monte y el cerro a su disposición. Sin educación remota, el juego sin internet, la dependencia tecnológica paso a segundo plano, para sumarse a tareas como preparar tamales y atole en familia, juntar leña y recoger el cultivo del maíz, las habas y las flores de calabaza, que irrumpen el escenario del consumo, para convertirse en un ocio lúdico, donde se comparte y no se compite. O en donde el reconocimiento está en quién del grupo juntó más frutas, o quién tiene la mejor sazón. Las familias, algunas dejaron de recibir recursos, se redujeron los salarios, otros quedaron desempleados y otros fueron obligados a buscar empleos y fuentes de ingresos en la economía informal, saliendo a vender por catálogo, abrir las entradas de sus domicilios para vender frituras, cocteles de frutas y ropas usadas, entre otros.

Dentro de los apoyos para una educación integral, la infraestructura del auto acceso instalada con laboratorios con audio y TV, para el desarrollo de la autonomía académica como sueño para formar estudiantes autodidactas, se cuestionó si se había logrado o no. El costo emocional en los alumnos, fue en cómo manejar la incertidumbre y el miedo en los contextos de restricción financiera, los estudiantes y profesores que no estaban familiarizados

debieron pensar en la resignificación del lenguaje para incorporarlo a una educación en sintonía que era fría y necesitó de calidez, Kenski (2004).

Bajo este orden de ideas, la docencia apunta para un modelo hibrido, que siempre existió en algunas áreas, caracterizada por profesores que van más allá de las asistencias, el alumno puede acudir asesorías, estar en bibliotecas, dormir en ellas, discutir con sus compañeros en cubículos privados, debatir en círculos de lectura, apoyarse en los tutoriales, karaoke, etc. Estos comportamientos evidencian que el propio mapa curricular debe no sólo colocar las horas teóricas y prácticas, sino también las horas presenciales y en línea, los contenidos revisados y, pensar en el aprovechamiento real de las horas dedicadas al estudio, de la repetición de contenidos y de la evaluación enciclopédica y memorística, los espacios de almacén en bibliotecas con obras repetidas y el uso en los repositorios digitales, así como el costo de bibliotecas llenas de colecciones cerradas. La educación hibrida tendrá que repensarse porque va más allá de una modalidad, es una transformación verdadera.

Ya desde la investigación, esta será bajo estos formatos de las relaciones e interacciones sociales hibridas. Actualmente, los estudiantes se preguntan acerca de la conveniencia del retorno a clases presenciales, pues debido a su rango de edad, aún no están aptos sanitariamente. Se ha autorizado la obligatoriedad presencial en todas las clases prácticas desde la gestión institucional; por otra parte, los estudiantes están cuidando la pertinencia financiera al rentar residencias estudiantiles, el transporte, internet e inseguridad normalizada para moverse a la universidad y adquirir la experiencia que solo puede obtenerse en los episodios prácticos.

Desde esta óptica, la pedagogía y didáctica también se modificaron con la pandemia y serán hibridas en sus construcciones, las cuales deberán salir de sus fragmentaciones para unirse. Así, el control de las pantallas, los comandos y las formas de comunicación como levantar la mano para pedir la palabra, códigos de aprobación e intervención dando la palabra o dejando mensajes se hicieron presentes, más deberán replantearse si forman parte de una etiqueta ya olvidada o la figura que poseen por los monólogos en los que se habían convertido las sesiones. Se cobran que la pandemia afectó las emociones, mas antes de su llegada, las emociones en iconos estaban presentes en los códigos de interconectividad, caritas sonrientes, manitas, aplausos hasta otros con movimientos como formas de mostrar agrado y desagrado, oraciones, rabia o aplausos.

La didáctica tendrá que pensar en las burbujas de ocio y recreación, Igarza (2009) que de ser una didáctica tradicional se ha trasladado a una

estética visual, por lo que las herramientas y la creatividad tendrá que replantear la participación y la activación mental, por medios virtuales. Se deberán realizar cápsulas de escape de la rutina, desconectándose y moverse dentro de sus espacios, consultar sus redes. El perfil de alumno con múltiples tareas, no indicarán más distracción, sino dinamismo al aligerar las cargas paralizadas de procesos de enseñanza aprendizaje en pantalla. Es urgente la pluralidad de pensamientos en la didáctica, que sólo lo proporciona la interdisciplina; el capital cultural del profesor será cada vez más visible; la educación demanda la innovación.

En las competencias de la ciencia, trabajos de investigación diseñados previos a la pandemia, se trasladaron a entornos virtuales, modificando metodologías y ensambles teóricos metodológicos. Se posibilitó la *bibliometria* y estados del arte. Por todo esto, las herramientas que involucran trabajos de campo con etnografías, grupos focales, entrevistas e interacción social se adhirieron a nuevos formatos, la bola de nieve, encuestas, métrica cuantitativa y estadísticas para explicar y narrar los fenómenos sociales en la pandemia, dando paso a los ensayos, rompiendo formatos acartonados incapaces de dar cuenta que la *cuantofrenia* es insuficiente para dar cuenta de la realidad numérica.

Queda claro que la vinculación universitaria tendrá que resurgir con otro rostro, la sociedad requiere respuestas y menos máscaras en las estadísticas de reportes de liga social. Una vinculación importante es la educación con el sector salud. Por lo tanto, la salud emocional es prioritaria, así como el acomodo con la vida remota, que, si bien configuró un mapa de interacciones, permitió el reajuste social e interconexión con los expulsados, con los "emprendedores" y con toda esa sociedad informal invisible, más necesaria.

Ahora bien, si se ha aprendido el manejo de las tecnologías, el verdadero desafío continúa siendo, el cómo formar individuos para transitar por el mundo autodidactas y autosuficientes y con alfabetización ciudadana. Por eso, el cómo saber buscar información en un mundo saturado de información, cómo discernir y ser crítico, analítico y reflexivo en una realidad alienada, aprender, con la pandemia sanitaria que se instaló en el cotidiano, a vivir en un mundo en contingencia: esta será la construcción social que la educación deberá formar. Lo cierto es que deberá replantearse cuáles son los aprendizajes para la vida.

Los alumnos durante la pandemia, vivencian el miedo a competencias profesionales, no están seguros de sí mismos, la autoconfianza es una carencia. Los estudiantes y profesores reconocen que no aprendieron, que los alumnos

no se dedicaron con exclusividad, que existieron múltiples distractores en los escenarios donde ellos estudiaban. Los alumnos saben que se omitieron, reconocen que no dieron su entrega en su compromiso con la formación profesional y sus actitudes al futuro en el diálogo teoría y práctica.

En la pandemia, para los recién egresados, además de ser arrojados al mercado de trabajo en recesión, al no existir reclutamiento y selección de las organizaciones, los salarios ofrecidos no sólo no mejoraron, sino que disminuyeron, la experiencia laboral fue ausente y es cobrada de los empleadores, la **UNESCO** (2021) revela una pérdida aproximada entre 2 y 3 años escolares que pasarán al posgrado la recuperación de los que puedan remunerarla. Los egresados del área de la salud si bien fueron demandados al inicio de la pandemia pasaron de héroes a desempleados e indicaron que deseaban modificar su modalidad de trabajo porque fueron eventuales. Asimismo, los profesionistas independientes en un 82%, desean la estabilidad de un trabajo en el sector público y privado.

Todo esto se derivó porque la mitad de los egresados no cuentan con prestaciones de ley y están marcados por ser una generación **COVID-19**, UVM (2021). También, debido a las distancias entre la teoría y la práctica que hacen pensar que la experiencia no se transfiere, que requerirá un modelo de acompañamiento virtual, que se tendrá que vigilar la ética y los cuidados de protección de la información de las organizaciones que permitan construir episodios de aprendizaje.

Por el lado de la formación bajo la internacionalización, si bien esta podrá realizarse en línea y con cualquier país con la que se posean los convenios de colaboración, se reconoce que se debilita la posibilidad del crecimiento del alumno o/y profesor a través de la inmersión en una cultura y de vivir la inter multi y trans culturalidad, el choque cultural y los aprendizajes de sobrevivencia y contactos con fenómenos como el racismo, xenofobia, clasismo, etc, son aprendizajes de rupturas de guetos y de adaptación al mundo abierto que estarán en pausa. Por lo tanto, la internacionalización, traerá la disminución de becas que se traducirán en procesos de endogamia universitaria al hacer más elitista la educación superior.

REFLEXIÓN FINAL

La pandemia mostró los rostros verdaderos de la exclusión, los espacios que habían estado siempre blindados y que no se tocaban como lo son las instituciones: iglesia, ejercito, familias, escuelas, hospitales, mostraron que en su interior existen crisis que no han sido resueltas, denotan que la

confianza en ellas está en cuestionamiento, Mitofsky (2020). Y al interior de estas, la forma en que actuaron para atender la demanda social en el confinamiento, bajo la idea de guías y orden, se tradujo en el encierro, con las ideologías que aportaron para un resguardo seguro con los protocolos que deberían seguirse.

En educación superior lo adjetivo y sustantivo, aún tendrán que dar varias respuestas a lo ejercido en la pandemia y pospandemia. Lo importante es que despertó lo necesario para el vínculo de integración y atención con la ciencia. Esta coyuntura revela que, en lo financiero, la pandemia puede parar, más los gastos no sólo han continuado, se han incrementado. La prestación de cuentas es urgente: a dónde han ido a parar los recursos etiquetados en educación superior bajo la pandemia. Están visibles las cuentas, buscar las vetas en las torres de marfil, es ingresar en las finanzas y en la distribución de los recursos, compras y gastos y conocer que insumos tenía la investigación en el área de la salud social, la docencia y la extensión y difusión de la cultura. Es auditar los procesos y las responsabilidades, es analizar la prestación de cuentas de las gestiones, es buscar los hilos que conduzcan a la legal aplicación de los recursos públicos: "transparencia será la nueva anormalidad".

La gestión de la educación superior tendrá que acortar los procesos burocráticos que se han incrementado, no se reciben quejas, más sí salen peticiones de comprobación de información como tipo de contratación, declaración de bienes patrimoniales, etc. No se aceptan visitas sin agenda y mismo con reservación se cuestiona el registro: la desconfianza es el rostro pospandemia y, se tendrá que trabajar para construir la confianza.

Se queda en abierto el nuevo panorama que es una educación hibrida, una sociedad donde se tendrá que hacer el recuento de los daños, las secuelas en los aprendizajes, en la salud, la memoria, la fisioterapia, la recuperación de los tratamientos interrumpidos y, sobre todo, la salud mental. El presentismo sobre la asistencia al trabajo, más ausente mentalmente, es otra tarea que se queda en la agenda, al conocer la verdadera productividad académica. Así, como en el tiempo de la escuela, las horas de experiencia y práctica profesional que no ocurrieron y que la propia escuela y los mercados de trabajos reclamarán.

Los miedos para enfrentar el mundo del cotidiano y el trabajo, el modelo de competitividad que se quebranta por la inseguridad en el dominio de los temas y conocimientos no adquiridos, dejarán a más excluidos y más diferenciados. Las identidades fantasmas como alumnos que no se manifestaron y que deambularon en las aulas con cámaras y micrófonos

apagados, también deberán reflexionar si fue lo mejor o se tendrán que abrir y romper una participación contemplativa.

Repensar en la educación vs simulación, con decretos de pase obligatorio para todo el nivel básico, con asistencia o inasistencia, pasarán la factura, porque arribarán a las aulas de la educación superior con exigencias a un pase y a un diploma que mostrará profesionales no preparados, mas con reconocimientos de instituciones educativas cómplices. La sociedad posterga un desafío que se verá con el número de estudiantes rechazados, privilegiando más el acceso a la educación superior de elite y el abastecimiento de la educación pagada.

Finalmente, el cobro será el conocer cuál va ser la verdadera vivencia universitaria que dará lo presencial, que es, lo qué la ciudad universitaria puede ofrecer, qué aprendizajes se obtendrán en ella; al sentarse, qué asistir o qué dejar pasar, son interrogantes que se quedan en abierto. El dominio del modelo mercantilista es algo que ya se veía en algunas instituciones que están grabando sus clases de productos estrella, donde el profesor las envía a un repositorio que el alumno la podrá revisar cuantas veces quiera, esta clase puede ser vendida para otras instituciones en una mercadotecnia del conocimiento pre y pospandemia.

Asimismo, reflexionar sobre lo esencial que es la actuación del profesor, en estos momentos, es urgente la vuelta a la escuela, porque ellos pueden salvar a las familias, las economías y la salud mental social. Los padres han demostrado que no pueden ser profesores y que tienen que salir a trabajar y no existe quién atienda a los hijos y aceptar a la escuela como aparato mediador de ideologías y dominación. Ya, por el lado de la vinculación con la sociedad como función sustantiva, queda la interrogante de que se hizo con los migrantes indígenas nacionales, las mujeres y hombres con hijos mendigando en la calle y los migrantes en tránsito que la pandemia dejó a la ciudad y continúan invisibles y que el diálogo con la sociedad y universidad, continúa en silencio.

REFERENCIAS

Bourdin, J-C. (2010) La invisibilidad social como violencia. Bogotá: Universitas Philosophica 54, año27:15-33.

CEPAL-UNESCO (2020) La educación en tiempos de la pandemia de Covid-19. Informe Covid-19 CEPAL-UNESCO

CONEVAL (2018) Medición de la pobreza. México. https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx. Acceso en marzo de 2021.

Crosby, P. (1987) Calidad sin lágrimas. México: Editorial CECSA.

Crosby, P (1993) La calidad no cuesta: el arte de cerciorarse de la calidad. México: Editorial CECSA.

De Sousa Santos, B. (2010) Descolonizar el saber, reinventar el poder. Uruguay: Trilce.

De Sousa Santos, B. (2020) La cruel pedagogía del virus. España: Akal/ Inter pares

Dubet, F. (2015) ¿Por qué preferimos la desigualdad? (aunque digamos lo contrario), Buenos Aires: Siglo XXI editores, 121p.

Dovzhenko, T. (2020) Primary education in pos-Corona period:New times-new trends. Posmodern Openings, 11(2),51-58.https://doi.org/10.18662/po/11.2/157. Acceso en marzo de 2021.

Gadotti, M. (2002) Pedagogía de la tierra. México: siglo XXI.

Gadotti, M. (2015). La escuela en la ciudad que educa. Revista Educación Y Ciudad, (8), 47-60. Recuperado a partir de https://revistas.idep.edu.co/index.php/educacion-y-ciudad/article/view/210.

Grettchen, F. (2006) "Presentismo"; Potencialidad en accidentes de Salud, Actas Medicas costarricenses, enero-marzo, Vol.48, número 001, San José Costa Rica pp.30-34, Red de revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.http://redalyc.uaemex.mx . Acceso en julio de 2020.

Harari, Y.N (2015) sapiens de animales a dioses. Barcelona: Debate.

Igarza, R. (2009) Burbujas de ocio. Nuevas formas de consumo cultural. La Crujia Ediciones.,

INEGI (2020) Encuesta nacional de victimización y percepción sobre seguridad pública (ENVIPE)2020.Principales resultados.

INEGI (2020) Encuesta telefónica sobre COVID-19 y Mercado laboral (ECOVID-ML) Resultados de abril 2020.

https://www.inegi.org.mx/investigacion/ecovidml/2020/. Acceso en marzo de 2021.

Kenski, V.M. (2004) Tecnologías e Ensino presencial e a distancia: Campinas: 6ª ed. Papirus

Lazo,A. y Roldán, B. (2015) Implicaciones del presentismo en la productividad laboral del área de la salud. Medicina Legal de Costa Rica, 32(1),146-153.

Lipovesky, G. (2006) La era del vacío. Buenos Aires: Ed. Argumentos.

Mendez, J. y Castañeda, A. (2021) Mapeo del desabasto de medicamentos en México. Informe de transparencia en salud 2019-2020. México: Nosotros y Cero Desabasto.

Mitofsky Consulta (2020) Ranking confianza en las instituciones 2020. http://www.consulta.mx/index.php/encuestas-e-investigaciones/item/1407-confianza-2020. Acceso en abril de 2021.

ONU (2021) Climate change 2021.The physical science basis. Summary for Policymakers. WMO.UNEP

Pilette, P. (2005) "Presenteeism y productividad: dos programas de ayuda del empleado de las razones hacen buenos centavos del negocio". Annals of American Psychotherapy Association 8.1 12+ Recuperado el 20 de marzo de 2020 de la base de datos Academic OneFile.

Rojas, S. (2021) Enfoque sociológico sobre pandemia de covid-19. https://raulrojassoriano.com/enfoque-sociologico-sobre-la-pandemia-de-covid-19/

Rosanvallon, P. (2009) La sociedad de los iguales, Madrid: RBApp.445

Santos, A. (2000) Inversión y recuperación de los recursos humanos. Toluca: UAEMEX

UNAM (2020) Encuesta Nacional sobre hábitos y consumo cultural2020. Análisis cualitativo y estadístico. México: Cultura UNAM. https://unam.blob.core.windows.net/docs/EncuestaConsumoCultural/1_4963111740213559559.pdf. Acceso en mayo de 2021.

UNESCO (2020) COVID-19 Educational Disruption and response[en línea]https://en unesco.org/themes/education-emergencies/coronavirus-school-closures. Acceso en marzo de 2020]

UNESCO (2020) The Global Education Coalition Members. https://en.unesco.org/sites/default/files/gce-pledges.pdf. Acceso en marzo de 2020.

UNESCO (2021) UNESCO revela una perdida aproximada de 2/3 de un año escolar en todo el mundo debido a la Covid-19. Buenos Aires: IIPE UNESCO Buenos Aires Oficina para América latina.

VERA MARTÍNEZ, J. J. (2020). Las emociones del miedo, efectos en las organizaciones. Apuntes para las quejas en la comunidad universitaria. Rued@. Revista Universidad, Ética Y Derechos, 1(5), 20-43. Recuperado a partir de https://revistas.uca.es/index.php/Rueda/article/view/6928

UVM (2021) Encuesta nacional de egresados 2021. México: Centro de opinión pública. Lauraeate México.

Whitaker, R. (2020) O impacto psicológico da pandemia: contra a patologização de nosso sufrimento. Em Amarante, P. et al (Org.) O enfrentamento do sufrimento psíquico na pandemia: diálogos sobre o acolhimento e a saúde mental em territórios vulnerabilizados. Rio de Janeiro:IdeiaSUS/Fiocruz.

Yong, E. y Bedoya, D. (2016) De la educación tradicional a la educación mediada por TIC:los procesos de enseñanza-aprendizaje en el siglo XXI. Virtual educa. Obtenido de http://acceso virtualeduca.red/documentos/ponencias/puertorico/1061-184b.pdf el 23 de marzo de 2020.

Parent in Science (2020) Produtividade académica durante a pandemia. Efeitos de género, raça e parantelidade. Levantamento realizado pelo movimento Parent in Science durante isolamento social relativo a Covid-19.

CAPITULO 3

DESIGUALDAD SOCIAL, DEMOCRACIA Y VALORES DE AUTOEXPRESIÓN Y EDUCACIÓN EN AMÉRICA LATINA

Silvana Regina Anpessan Marcon, Universidade do Planalto Catarinense. Brazil
João Ignácio Pires Lucas**,** Universidade do Planalto Catarinense. Brazil

RESUMO

Combinar pandemia do COVID-19 com o agravamento da desigualdade social e aumento da autocracia política pode ser ainda mais letal para as pessoas e instituições democráticas. A teoria sociológica clássica da modernização apontava a predição do desenvolvimento/desigualdade em relação às instituições democráticas. Porém, os estudos contemporâneos de cultura política têm acrescentado os efeitos moderadores da cultura política às interações entre desenvolvimento/desigualdade e democracia, especialmente para os elementos participativos da democracia (além dos poliárquicos e liberais) e educação. Objetivou-se investigar em que medida os valores de sobrevivência e de autoexpressão da cultura política latino-americana moderam as interações entre a democracia (participativa), a desigualdade humana e educação. A hipótese é que a democracia participativa representa um fator de proteção contra (o aumento) da desigualdade, e os valores de autoexpressão reforçam ainda mais essa condição, enquanto que os valores de sobrevivência, reforçam o oposto. Para tanto, são analisados dados de países da América Latina de três fontes diferentes: (i) da sétima rodada da Pesquisa Mundial de Valores (2017/2020) para o Índice de Autoexpressãoe Sobrevivência, cuja amostra foi de 14 mil entrevistas, (ii) do Relatório de Desenvolvimento Humano para o Coeficiente de Desigualdade Humana, publicado pela Organização das Nações Unidas (2020), (iii) e o Relatório do V-Dem *Institute* (2019) para o Índice Democracia Participativa. As conclusões confirmam tanto a hipótese do trabalho quanto reforçam o modelo explicativo e preditivo baseado na teoria da cultura política, especialmente sobre as relações entre as mudanças culturais, a democracia e a desigualdade social e educação.

INTRODUÇÃO

A pandemia do covid-19 tem produzido efeitos importantes para os países latino-americanos, especialmente por causa dos défices democráticos e de desenvolvimento humano que já existiam na região, "como mata, revela que esse vírus não só reflete, como aprofunda as desigualdades e as discriminações que vigoram nas sociedades contemporâneas" (Santos, 2021, p. 103). Dos dez países latino-americanos analisados neste presente estudo, Argentina, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, Guatemala, México, Nicarágua e Peru, apenas o Chile (IDH de 0,851) e a Argentina (IDH de 0,845) estariam nas melhores posições do ranking do Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), presente no Relatório de Desenvolvimento Humano de 2020 (PNUD, 2020), 43ª e 46ª posições, respectivamente, países considerados com desenvolvimento humano muito elevado. Os demais seis países da América do Sul estariam no grupo do desenvolvimento humano elevado, com o México (IDH de 0,779) na melhor posição (74ª) e a Bolívia (IDH de 0,718) na pior do grupo (107ª). Já os dois países da América Central estariam no grupo do desenvolvimento humano médio, com a Guatemala (IDH 0,663) na 127ª posição e a Nicarágua (IDH de 0,660) na 128ª. Para a democracia representativa tradicional, a situação não é diferente, pois também a Argentina e o Chile detêm bons índices de democracia poliárquica em 2019, oscilando entre zero (sem democracia) e um (bastante democracia), esses países têm 0,81 e 0,77, respectivamente (Coppedge, 2019). O Peru e o México também estão na faixa do 0,7 (0,78 e 0,71, respectivamente), enquanto os demais países estão abaixo, com a Colômbia, o Brasil e o Equador com 0,67, a Bolívia e a Guatemala com 0,54 e 0,57 (respectivamente), e a Nicarágua com 0,25 (o índice mais baixo dos países analisados). Nesse sentido, o surgimento da crise pandêmica em 2020 não pegou esses países em boas condições sociais e políticas, a exceção da Argentina e do Chile, países com resultados melhores.

No caso da avaliação dos riscos democráticos com a ação governamental com a COVID-19, a V-Dem (Coppedge, 2021) fez uma avaliação regional a partir de dois índices: índice de violações pandêmicas de padrões democráticos (PanDem), que analisa se as respostas de emergência que os países deram à covid-19 violaram padrões democráticos (oscilando entre zero – nenhuma violação – e 1 – grande violação), e o índice de retrocesso pandêmico (IRP), com o mesmo critério do índice anterior (zero – nenhum risco -, e 1 – grande risco), como risco para a qualidade geral da democracia. Desses, a Bolívia foi o único país que obteve índices zerados (nenhuma violação e nenhum risco). O Chile, Colômbia, Peru e Equador apresentaram

índices baixos (em torno de 0,1 em média) para os dois tipos de mensuração. Já a Argentina, Brasil, México, Nicarágua e Guatemala obtiveram índices razoáveis na faixa dos 0,3, sendo que a Argentina obteve 0,4 para os dois casos de índices. De certa maneira, para a Argentina, essa avaliação dos riscos e das violações contrasta com os índices de desenvolvimento humano e de democracia poliárquica. Mas, no âmbito geral, demonstra que esses países latino-americanos realmente possuem défices democráticos, especialmente na perspectiva liberal e eleitoral de democracia. Por isso, é objetivo deste trabalho analisar também a perspectiva participativa da democracia, até por ela ser ainda mais exigente do que o modelo liberal e eleitoral em termos da efetiva participação popular nas decisões públicas mais importantes.

Os valores de auto-expressão produzem uma sociedade que reconhece a emancipação humana e são aqueles que valorizam o bem-estar subjetivo, expressão individual e qualidade de vida (Inghleart & Welzel, 2009). Os valores de sobrevivência estão relacionados a segurança econômica e física. Os autores afirmam que em sociedades desenvolvidas os valores de auto-expressão e os valores seculares-racionais são mais enfatizados pelas gerações mais jovens e consideram que os valores tradicionais são aqueles que enfatizam a importância da religião, laços entre os pais e filhos, deferência à autoridade e valores familiares tradicionais. E, os valores seculares racionais, por outro lado, são opostos aos valores tradicionais e as sociedades que os valorizam, enfatizam menos a religião, menos os valores familiares tradicionais e a autoridade. Prosseguem evidenciando ser necessário considerar que as pessoas, em seus processos de formação não absorvem todos os valores que a sociedade tenta, de certa maneira, lhes passar. As pessoas têm maior probabilidade de seguir aqueles valores coerentes com suas primeiras experiências durante seus anos de formação, daí a ser questionado, como isso ocorrerá se as oportunidades estão diminuídas no que se refere as experiências educacionais. Inghleart e Welzel (2009) alertam que, se os jovens forem socializados em condições muito diferentes das gerações anteriores, os valores da sociedade mudarão gradativamente. Os valores de autoexpressão enfatizam a liberdade civil e política, direitos que constituem a democracia por oferecem mais espaço para as pessoas buscarem liberdade de expressão e auto-realização (Inghleart & Welzel, 2009).

Também a dimensão da educação é analisada mais detalhadamente, e não a do desenvolvimento humano em geral. A educação é um ótimo indicador de um tipo de desenvolvimento que realmente relaciona-se ao conjunto mais amplo da população, especialmente por causa da inclusão das crianças na análise (Laval, 2019). A educação desempenha um papel importante, e não

pode ser desconsiderada na construção e preservação da democracia participativa (Santos, 2002) É esperado que por meio de processos educativos, sejam formados indivíduos sociais, para viverem e atuarem em uma sociedade com igualdade e respeito as diferenças. As escolas são as organizações que efetivam esta educação, sendo os principais meios da sociedade para tanto (Laval, 2019).

Para evitar a proliferação da Covid-19, foi indicado pelas autoridades competentes, o distanciamento social. Esta medida afetou drasticamente a continuidade dos processos educacionais no mundo. Assim, a pandemia revelou traços de desigualdade que já existiam quando analisamos os índices de educação e a maneira como os diferentes países lidaram com a situação. A UNESCO (2020) promoveu a realização de uma pesquisa com 330 escolas de 98 países sobre as ações educativas. Como resultado foi identificado que a maioria das escolas envolvidas no estudo teve uma orientação governamental que estabeleceu que professores e estudantes não deveriam ir para a escola no período de uma semana a um mês, sendo depois renovável a decisão, assim como foi verificado que, pouco ou nada foi realizado pelos governos com relação a aula remota. As escolas adotaram diferentes medidas para continuar os processos de aprendizagem, tais como: dar continuidade com alguns períodos com classes presenciais em todas as escolas (4,7 milhões de estudantes), alguns períodos com classes presenciais em algumas escolas (37,9 milhões de estudantes) e sem períodos com classes presenciais (101,8 milhões de estudantes). Estes dados evidenciam as diferenças existentes na efetivação da educação e o quanto pode afetar no desenvolvimento de indivíduos sociais para agirem com igualdade na sociedade.

Analisando por períodos específicos, foi possível verificar que no mês de abril de 2020, 40 países estavam sem aulas presenciais nas escolas e em 2 países, daqueles envolvidos no estudo, algumas escolas estavam abertas. No decorrer dos meses no ano de 2020, as decisões foram sendo alteradas com tentativas diversas de retorno à efetivação de algum processo educativo mais presencial. Em dezembro foi observado que 16 países continuaram sem classes presenciais, enquanto em 14 países algumas escolas estavam com classes presenciais e em 13 países todas as escolas estavam com classes presenciais. O impacto da COVID- 19 na educação é complexo e de acordo com o Global Education Monitoring Report, da Unesco (2021), uma escola ficar fechada por 3 meses pode interferir na aprendizagem de longo prazo. A diversidade de condições materiais ficou evidente, pois algumas escolas podem contar com plataformas online para continuar a instrução e, em alguns países, os governos estão contando com a televisão educacional para

transmitir conteúdo. Confirma este entendimento a pesquisa da UNESCO-UNICEF-Banco Mundial (2020), onde constata que os países da América Latina são os mais relutantes em reabrir as escolas em todo o mundo: menos de 30% versus 40% ou mais no restante do mundo.

Santos (2020) afirma que um elemento que pode contribuir na superação das crises, numa democracia, é a circulação de informações com liberdade e ocorre quando os contextos estimulam experiências de cooperação e de solidariedade. Para o autor, momentos de crise como é considerado uma epidemia, tende a prejudicar menos em países onde predomina a democracia e isso está relacionado à livre circulação de informação. Para Inglearth e Welzel (2009), a democracia depende de orientações das próprias pessoas, que quando motivadas, podem exigir liberdade e ações responsáveis dos governos para que continuem dando respostas.

Embora constatada a demora em retornar os processos educativos em muitas escolas, a preocupação com a educação ficou evidente na ação de muitos governantes. Para facilitar o acesso ao ensino remoto e dar continuidade aos processos de aprendizagem, os governantes dos diferentes países da América Latina agiram incentivando o desenvolvimento de providências diversas. De acordo com o relatório da Unesco (2020) referente às estratégias utilizadas para a continuidade da aprendizagem nos diferentes países pesquisados, foi possível classificar as ações implementadas em quatro grupos, sendo: rádio (o conteúdo didático foi encaminhado para os estudantes por meio de sinais de radiodifusão), TV (o conteúdo didático foi encaminhado por meio de sinais de televisão) , online (utilizando diferentes alternativas de disponibilização de conteúdo, plataformas, repositórios etc.) e papel (conteúdo disponibilizado em papel, impressos).

O que se evidencia a partir de pequenas mudanças no cenário epidêmico, sendo que em alguns países as escolas já reabriram, e em outros estão iniciando este processo de abertura, todavia, é que a recessão econômica, o desemprego ou o subemprego aumentarão as desigualdades sociais na maioria dos países latino-americanos, tornando mais miseráveis as pessoas já identificadas nesta condição. Dias e Pinto (2020) afirmam que além da fome e da falta de emprego, renda ou de oportunidades a uma vida digna (referendadas pela exclusão), ocorreu a perda do precioso tempo de educação escolar e para muitos, os recursos digitais foram inacessíveis. É esperado que os governos dos países latino-americanos reconheçam a grandeza deste problema em toda sua dimensão e gravidade, e ajam no sentido de criarem ou

ampliarem as políticas públicas voltadas à Educação, principalmente de crianças e jovens em vulnerabilidade social.

Um aspecto importante que precisa ser aqui contemplado é a avaliação da qualidade da educação. Para Eterovic e Sweet (2014) a educação na América Latina passou por uma profunda transformação nos últimos 80 anos. A matrícula primária nos anos de 1920 era de apenas 7% sendo que aumentou para 16 % na década de 1990, enquanto, no ensino médio e superior juntos, aumentou de 0,5% (1920) para 7,5% da população na década de 1990. Os autores associam o surgimento de regimes autoritários com as taxas de matrícula escolar, ou seja, diminuíram ou diminuíram totalmente, mais notavelmente as matrículas primárias, principalmente após a década de 1970. Consideram um mecanismo importante para melhorar a qualidade de vida para grupos vulneráveis e marginalizados, o desenho de políticas que encorajam sua participação eleitoral. Para os autores, os períodos em que houve maior quantidade de matrículas correspondeu à rápida expansão da franquia de voto em muitos países latino-americanos.

Palacios, Morillo e González (2019) afirmam que é por meio da educação que se forma, configura e reconfigura permanentemente a sociedade, ela contribui para preparar as pessoas para uma inserção mais ativa e de liderança ampliando as possibilidades de aumento de capital social. Os autores concordam que a educação é ao mesmo tempo dispositivo-meio-estratégia para garantir o tipo de pessoa e sociedade que se busca. Desenvolver uma educação pautada por princípios e critérios de abertura ao diálogo, ao consenso e às divergências, ao fortalecimento dos valores da cidadania, tais como: justiça, reconhecimento dos outros como atores válidos e necessários na construção do tecido social, pode ser considerada uma articulação estratégica que pressupõe o espaço e o caráter que a educação precisa ter como uma mediação significativa para instalar e manter sistemas democráticos (Palacios, Morillo & González, 2019). Fortalecendo os valores acima apresentados contribui-se para o desenvolvimento de uma educação que realmente contribuirá para a qualidade de vida dos envolvidos.

De acordo com a pesquisa V-Dem (Coppedge, 2021), o **Índice de Igualdade na Educação** (IQE) foi investigado a partir do questionamento: "até que ponto a educação básica de alta qualidade é garantida a todos, suficiente para possibilitar para exercerem seus direitos básicos como cidadãos adultos?". As possibilidades de respostas variaram entre 0 a 4. Considera-se 0 (zero) o extremo. A oferta de educação básica de alta qualidade é extremamente desigual e pelo menos 75 por cento (%) das crianças recebem essa educação de baixa qualidade que prejudica sua capacidade de exercer os

seus direitos básicos como cidadãos adultos. Considera-se 4, a educação básica é igual em qualidade e menos de cinco (%) das crianças recebem tal educação de baixa qualidade que provavelmente prejudica sua capacidade de exercer seus direitos básicos como cidadãos adultos. É possível verificar, conforme apresentado na Tabela 3, a seguir, que a Argentina é o país que apresenta um índice de qualidade da educação melhor, considerando os demais países. O índice 2 indica que a educação básica é relativamente igual em qualidade, mas dez a 25 (%) das crianças recebem uma educação de baixa qualidade que prejudica sua capacidade de exercer seus direitos como cidadãos adultos. Brasil, México, Peru, Colômbia e Chile, respectivamente, apresentam índice de 0,2 a 0,6, indicando a desigualdade e a baixa qualidade da educação oferecida nestes países.

Tabela 1
Avaliação do índice de Qualidade da Educação (IQE), 2020.

Países	**Índice de Qualidade da Educação - IQE**
Argentina	2,3282
Brasil	0,2645
Chile	0,6860
Colômbia	0,5124
México	0,3967
Peru	0,4215

Fonte: V-DEM, (COPPEDGE 2021).

Para finalizar o que aqui brevemente pretendeu-se explorar, encontramos informações que asseguram que para tentar minimizar as consequências em termos de aprendizagem, algumas medidas foram adotadas pelos 24 países da América Latina, com o objetivo de apoiar os estudantes e pais. Para Santos (2020), é necessário planejar alternativas para o futuro, mesmo ainda em momentos pandêmicos, e considera uma tarefa política que a sociedade

precisa enfrentar e implica em mudanças no modo de viver, de produzir, de consumir... (p.29).

MÉTODO

Foram realizadas duas análises de moderação com o objetivo de se verificar em que medida os valores de sobrevivência/autoexpressão da cultura política latino-americana "moderam" as interações entre a democracia (participativa) - como variável independente para as duas análises - e a desigualdade humana - como variável dependente da primeira análise -, e a variável educação - como variável dependente da segunda análise. As análises de moderação foram realizadas a partir do software *Process* 3.5 (Hayes, 2018), extensão do *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS), versão 26.

Os valores de autoexpressão/sobrevivência foram coletados num *survey* da sétima rodada da Pesquisa Mundial de Valores (PMV), em dez países latino-americanos: Argentina (1.002 entrevistas), Bolívia (2.067 entrevistas). Brasil (1.762 entrevistas), Chile (1.000 entrevistas), Colômbia (1.520 entrevistas), Equador (1.200 entrevistas), Guatemala (1.203 entrevistas), México (1.739 entrevistas), Nicarágua (1.200 entrevistas) e Peru (1.400 entrevistas). A PMV foi coordenada por Ronald Inglehart (Inglehart, 2020), tendo sido realizada entre 2017/2020. Os valores de autoexpressão/sobrevivência foram medidos a partir de um índice formado por quatro dimensões (Inglehart, 2020): autonomia (como qualidade para a formação das crianças), igualdade de gênero (na educação, política e emprego), tolerância com escolhas (abordo, divórcio e homossexualidade), e valores pós-materialistas (proteger a liberdade de expressão, garantir a participação das pessoas nas decisões no mundo do trabalho). O índice varia entre zero (pessoas que valorizam a sobrevivência) e um (pessoas que valorizam mais a autoexpressão). A cultura política de autoexpressão é aquela na qual as pessoas valorizam mais a autonomia, a participação política, a igualdade de gênero e a tolerância com questões como aborto, homossexualidade e divórcio (Inghleart & Welzel, 2009). A cultura de sobrevivência, de outro lado, não valoriza essas questões, como a igualdade de gênero, autonomia etc.

O índice de democracia participativa é medido pelo projeto V-Dem (Coppedge, 2019), ele tem como base os itens da democracia poliárquica eleitoral (Dahl, 1997), agregados de formas de participação direta da população na elaboração e decisão sobre as políticas públicas, como na participação de plebiscitos, referendos, projetos de lei de iniciativa popular, participação na elaboração de orçamentos públicos etc. (Benevides, 1998; Pateman, 1992). A formulação do índice é resultado da consulta de mais de 3

mil especialistas pelo mundo, que pontuam as experiências de democracia pelos países. O índice varia entre zero (nenhum tipo de democracia participativa) a 1 (participação democrática intensa da população).

O índice de educação, formulado pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), e que compõe o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), é composto pela média dos anos médios de escolaridade dos adultos e dos anos esperados de escolaridade das crianças. A fonte é o Portal dos Dados do Relatório do Desenvolvimento Humano (http://hdr.undp.org/en/data), para os dados de 2019. O índice oscila entre zero (educação no pior nível) e um (educação no maior nível).

O Coeficiente de Desigualdade Humana, também formulado pelo PNUD, é calculado como a média aritmética dos valores em desigualdade na expectativa de vida, desigualdade na educação e desigualdade na renda. A fonte é a mesma para o índice de educação (http://hdr.undp.org/en/data). O coeficiente oscila entre zero (nenhuma desigualdade) e 100 (total desigualdade).

RESULTADOS

Conforme pode ser visto na Tabela 1, o resultado da interação entre o índice de democracia participativa e de autoexpressão/sobrevivência teve efeito significativo, indicando a presença da moderação. A variável moderadora foi dividida em três partes, adotando-se os pontos de corte de: 16% inferior, 64% mediano e 16% superior (Hayes, 2018). Por isso, pode-se verificar que o corte inferior contém os entrevistados que valorizam a sobrevivência, o corte mediano contém os entrevistados com perspectiva híbrida entre os valores, e o corte superior contém os entrevistados que valorizam a autoexpressão. Para todos os níveis de valores o resultado foi significativo em termos condicionais, mas ele foi mais forte para os entrevistados que valorizam mais a autoexpressão. Quando os níveis de sobrevivência eram mais elevados, a relação entre democracia e desigualdade foi negativa, porque a desigualdade "diminuiria numa condição de mais participação", e significativa (B = -11,908; p < 0,000). Para níveis híbridos de valores, também a interação é negativa e significativa (B = -17,139; p < 0,0001), mas, a interação é ainda mais forte para os valores de autoexpressão do que para os de sobrevivência (B = -22,847; p < 0,0001). A Figura 1 apresenta graficamente os efeitos obtidos, para facilitar a visualização.

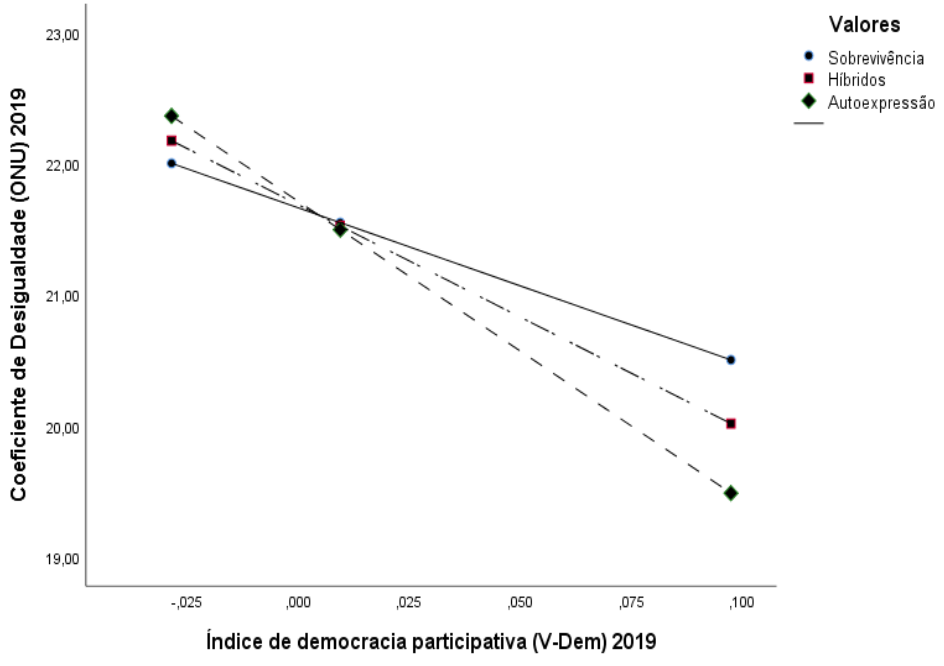
Tabela 2.
Efeitos do modelo de moderação do coeficiente de desigualdade.

	Coeficiente (b)	***Erro-Padrão***	***t***	***p***
Constant	21,691	0,220	984.540	0,000
Índice de democracia partic.(x)	-17,428	0,229	-76,278	0,000
Valores autoex./sobrevivência. (W)	0,169	0,150	1,124	0,262
Democracia * Valores (X*W)	-36,775	1,627	-22,599	0,000
Efeitos Condicionais (W)				
Sobrevivência (16% Inferior)	-11,908	0,298	-40,002	0,000
Híbridos (64% mediano)	-17,139	0,226	-75,781	0,000
Autoexpressão (16% superior)	-22,847	0,364	-62,760	0,000

Fonte: elaboração própria dos autores.

Figura 1

Efeitos do modelo de moderação para o coeficiente de desigualdade.



Fonte: elaboração própria dos autores.

Na Tabela 2 estão os resultados da moderação com a variável educação como dependente. Todos os resultados são significativos, mas, novamente, os entrevistados que valorizam mais a autoexpressão são os que mais expandem o índice de educação a partir do aumento da participação democrática para além do voto em eleições.

Tabela 3
Efeitos do modelo de moderação do índice de educação.

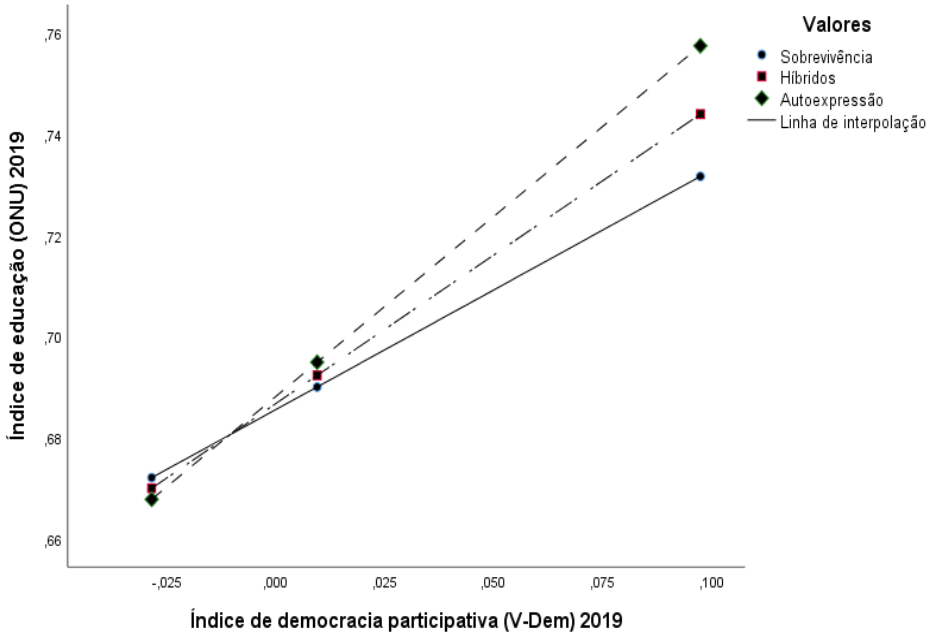
	Coeficiente (b)	***Erro-Padrão***	***t***	***p***
Constant	0,687	0,001	1505.042	0,000
Índice de democracia partic.(x)	0,593	0,005	125,251	0,000
Valores autoex./sobrevivência. (W)	0,009	0,003	2,761	0,005
Democracia * Valores (X*W)	0,802	0,034	23,794	0,000
Efeitos Condicionais (W)				
Sobrevivência (16% Inferior)	0,472	0,006	76,608	0,000
Híbridos (64% mediano)	0,584	0,005	125,189	0,000
Autoexpressão (16% superior)	0,711	0,008	94,285	0,000

Fonte: elaboração própria dos autores.

Como pode ser visto na Figura 2, quanto mais cresce o índice de democracia participativa, mais cresce também o índice de educação, sendo que as pessoas que valorizam mais a autoexpressão "tentariam" expandir ainda mais o índice de educação do que as pessoas que defendem valores de sobrevivência.

Figura 2

Efeitos do modelo de moderação para o índice de educação.



Fonte: elaboração dos próprios autores.

ANÁLISES

Os valores no âmbito da cultura política são fundamentais para dois tipos de situações. Em primeiro lugar, como pode ser visto acima, uma maior valorização da auto-expressão relaciona-se positivamente com a expansão máxima de efeitos igualitários que um modelo participativo de democracia possa trazer. A democracia participativa não produz desenvolvimento e igualdade de forma direta, mas serve como base para que as instituições públicas possam lidar melhor com as políticas que minimizem a desigualdade. De outro lado, em segundo lugar, num cenário de crise, as instituições políticas serem mais participativas permitem que soluções de emergência possam ser negociadas de forma mais respeitosa para os padrões democráticos, especialmente pela ação mais crítica e exigente de pessoas que valorizam a autoexpressão humana.

Há um círculo virtuoso, como lá demonstraram Inglehart e Welzel (2009), entre o desenvolvimento socioeconômico, a formação de uma cultura política democrática e de auto-expressão e o fortalecimento de instituições sociais, políticas, educacionais e jurídicas que afirmem o espírito aberto e crítico. As pessoas que defendem valores de sobrevivência não aprofundam os

ganhos democráticos que podem minimizar a desigualdade social, especialmente num cenário de crise pandêmica.

A dúvida paira sobre a sequência desses processos. A formação de uma cultura política que presa a autonomia e a auto-expressão vem antes do fortalecimento de instituições democráticas, como no caso das escolas, ou é o contrário, primeiro é preciso uma cultura política democrática, depois são fortalecidas as instituições? No caso, parece não existir dúvidas quanto ao papel do desenvolvimento socieconômico, pois a base material sempre é fundamental. Mas, nos períodos de crise, e para o próprio desenvolvimento econômico, qual o papel da democracia, e quanto a escola pode ajudar nisso tudo?

As análises de moderação revelam que um acréscimo de participação democrática é ainda mais estimulado quando as pessoas nutrem valores de auto-expressão, o que não ocorre, na mesma proporção, quando os valores defendidos são os de sobrevivência.

A relação entre a democracia e o desenvolvimento já tem sido muito analisada. Uma das mais completas pesquisas é a realizada pelo economista Francês Thomas Piketty (2020), especialmente pelos efeitos positivos ou nocivos que a educação pode gerar. Positivos, caso ela realmente seja um vetor para o desenvolvimento social mais integrativo. Mas, quando ela é vista como "custo", ou apenas como negócio (Laval, 2019), a educação serve para o aumento da desigualdade. O mesmo ainda pode ocorrer num cenário de crise pandêmica, quando até mesmo a educação precarizada dos países latino-americanos não conseguem funcionar nas mínimas condições.

REFERÊNCIAS

Benevides, M. V. de M. (1998). A cidadania ativa: referendo, plebiscito e iniciativa popular. 3 ed. São Paulo: Ática.

Coppedge, M. et al. (2021) ”V-Dem [Country–Year/Country–Date] Dataset v 11.1”. Varieties of Democracy Project. https://doi.org/10.23696/vdemds21

Dah, R. (1997). Poliarquia. São Paulo: Ed. USP.

Dias, E. & Pinto, F. C. F. (2020). A Educação e a Covid-19. Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação, 28 (108). Jul-Sep. https://doi.org/10.1590/S0104-40362019002801080001

Eterovic, D. & Sweet, C. (2014). Democracy and Education in twentieth-century Latin America. 26: 237-262 Econ Polit. Doi:10.1111/ecpo.12033.

Hayes, A. (2018). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression Based Approach. Guilford Press.

Inglehart, R. et al. (2020). World Values Survey: Round Seven – Country-Pooled Datafile. Madrid, Spain & Vienna, Austria: JD Systems Institute & WVSA Secretariat. doi:10.14281/18241.13

Inglehart, R. & Welzel, C. (2009). Modernização, mudança cultural e democracia. A sequência do desenvolvimento humano. São Paulo: Francis.

Laval, C. (2019). A escola não é uma empresa**:** o neoliberalismo em ataque ao ensino público. São Paulo: Boitempo.

Palacios, A. N., Morillo, J. P. & González, A. I. (2019). Educación en y para la democracia. Utopía y Praxis Latinoamericana, 24 (3), 60-74.

Pateman, C. (1992). Participação e teoria democrática. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Piketty (2020). Capital e ideologia. São Paulo. Intrinseca.

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). (2020). Relatório do Desenvolvimento Humano: a próxima fronteira, o desenvolvimento humano e o antropoceno. Organização das Nações Unidas.

Santos, B. de S. (2021). O futuro começa agora: da pandemia à utopia. São Paulo: Boitempo.

Santos, B. de S. (2020). A Cruel Pedagogia do Vírus**.** Edições Almedina, Coimbra: PT.

Santos, B. de S. (org.) (2002). Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

UNESCO. (2020). Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020-América Latina y el Caribe-, Inclusion y Educacion: todos y todas sin excepción. [en línea]https://unesdoc.unesc.org/ark:48223/pf0000374615.

UNESCO; UNICEF; THE WORLD BANK. (2020). What Have We Learnt? Overview of Findings from a Survey of Ministries of Education on National Responses to COVID-19. Paris, New York, Washington D.C.: UNESCO, UNICEF, World Bank. https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34700

CAPITULO 4

CLINICA PSICOSOCIAL DEL TRABAJO: UNA PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN PANDEMIA CON TRABAJADORES DE LA SALUD

Ansoleaga, Elisa, Santander, Fernanda Vargas, Macarena Silva, Gotzone

INTRODUCCIÓN

Conocemos los efectos nocivos que el trabajo en salud - en situación de pandemia y catástrofes - tiene sobre el personal sanitario. Esto provoca un deterioro de la salud mental con consecuencias en la estabilidad emocional y afectiva, en el procesamiento de información, en la toma de decisiones, entre otros (Brun et al., 2020; Elbay et al., 2020). Lo anterior repercute en: la calidad de la atención a los pacientes (Walton et al., 2020); la dinámica grupal del equipo de salud (más errores, más conflictos en los equipos, fallas en el seguimiento de protocolos de protección; entre otros) (Ministerio de Salud [MINSAL], 2020), y finalmente, se arriesga el cumplimiento del objetivo global de enfrentar la pandemia (más ausencias por problemas de salud mental o personal sobrepasado no disponible para una adecuada provisión del servicio).

El sistema de salud chileno logró en pocas semanas reconvertirse y contar con una disponibilidad de unidades de pacientes críticos impensable previo a la pandemia. Todo ello implicó enormes esfuerzos materiales, organizativos y fundamentalmente humanos. En este marco de profunda transformación y crisis era posible prever consecuencias importantes en el bienestar y la salud mental de las y los trabajadores sanitarios. Teniendo en consideración aquello, en marzo de 2020, el Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo de la Universidad Diego Portales, desarrolló la iniciativa Acción Salud UDP, cuyo propósito es contribuir a proteger la salud mental de trabajadores del sector salud en pandemia.

El programa consideró cuatro componentes principales: comunicacional, de formación, de investigación y de intervención que es el que nos ocupará en el presente capítulo. El componente comunicacional se propuso cambiar el tono de la deliberación pública sobre el trabajo en salud en pandemia ofreciendo discursos alternativos a la metáfora de la guerra y la figura del héroe; el componente de formación incorporó estudiantes en prácticas profesionales de psicología y periodismo de la UDP, y desarrolló cursos de formación continua para funcionarios de la salud en materias de salud mental y trabajo. El componente de investigación produjo conocimiento

en cuatro ámbitos: a) una revisión sistemática breve de la literatura científica sobre trabajo en pandemia y salud mental (realizado en junio 2020 e incorporado en el documento del Ministerio de Salud https://degreyd.minsal.cl/wp-content/uploads/2020/11/Consideraciones-salud-mental-trabajadores-salud-en-pandemia-14-09-2020-FINAL.pdf), b) un estudio empírico para analizar los efectos del trabajo en pandemia en la salud de las y los trabajadores; c) un levantamiento y análisis de los relatos de un equipo de enlace que trabajó realizando la última llamada entre pacientes hospitalizados por COVID-19 y sus familias y d) la sistematización de los resultados de las intervenciones con equipos de salud. El componente de intervención consideró intervenciones en crisis, intervenciones en clínicas psicosociales del trabajo a equipos de trabajo sanitario, intervenciones a jefaturas intermedias y acompañamiento a equipos directivos.

En este marco, el capítulo que se presenta a continuación tiene por finalidad analizar las condiciones del trabajo en salud durante la pandemia y sus efectos en la salud mental de las y los trabajadores sanitarios a partir de la sistematización de los principales contenidos que emergen en intervenciones colectivas con el dispositivo de clínica psicosocial del trabajo.

MATERIAL Y MÉTODO

DISEÑO

El diseño de este estudio es transversal y empírico, se utilizó una metodología cualitativa para el levantamiento y la sistematización de la experiencia de intervención (Tapella & Rodríguez- Bliella, 2014).

Se implementó un dispositivo de intervención colectiva que se aproxima al problema del sufrimiento y del placer relacionados con el trabajo llamado Clínica Psicosocial del Trabajo (CPT)(Guerrero et al., 2019). Se realizaron un total de 41 intervenciones a equipos de la red pública de salud en Chile. Cada grupo estuvo conformado por 10 personas en promedio, siendo un 83% de las participantes mujeres y un 17% hombres. Las intervenciones fueron gestionadas e implementadas por el programa Acción Salud UDP. Las duplas que ejecutaron las clínicas estaban conformadas por una profesional senior con más de 5 años de experiencia realizando intervenciones en salud mental o que contara con conocimientos demostrables sobre instituciones de salud pública. Todas las psicólogas/os fueron capacitadas/os previamente.

DESCRIPCIÓN DE LA INTERVENCIÓN

Este dispositivo de intervención, desarrollado en 2013 por el área de salud mental y trabajo de la Clínica Psicológica de la Universidad Diego Portales, fue adaptado para su aplicación al personal sanitario en el marco y bajo las condiciones de pandemia. Se trata de un espacio de escucha colectiva sobre el trabajo en salud en pandemia, que permite a los equipos descomprimir el agotamiento emocional y compartir experiencias cotidianas para buscar acuerdos éticos y técnicos sobre una mejor organización del trabajo (Ansoleaga et al., 2021).

Siguiendo algunos presupuestos básicos de la Psicodinámica del Trabajo de Dejours, de la Psicosociología Clínica de De Gaulejac y del trabajo de grupos de Pichón-Riviere, este modelo de intervención considera que el trabajo juega un rol relevante en la constitución de identidad personal y colectiva del individuo; asume la relevancia de la escucha como herramienta que genera efectos terapéuticos y reconoce que el trabajo es una forma de relación social que puede producir placer o sufrimiento (Ansoleaga et al., 2021). Particularmente, esta intervención "se trata de un enfoque de investigación y acción sobre el trabajo al mismo tiempo, una forma de analizarlo críticamente y reconstruir la organización del trabajo transformando los aspectos que causan sufrimiento"(Facas, 2009, p.13). Trabajando en "develar el sufrimiento a través de la palabra, dando espacio al trabajador para recuperar la capacidad de pensar en el trabajo - sirviendo como posibilidad de desalienación, apropiación y dominación del trabajo por parte de los trabajadores"(Facas, 2009, p.13). Considerando este aspecto de develación fundamental para la "construcción de un colectivo basado en la cooperación y los cambios en la organización del trabajo"(Facas, 2009, p.13).

El plan de intervención de las CPT, se desarrolla bajo un encuadre de intervención grupal, en el contexto de trabajo y con participación voluntaria. Las sesiones son guiadas por dos profesionales psicólogas/os. Se utilizada una bitácora que contiene una síntesis de los temas abordados en cada sesión y consigna la historia entre sesiones y a la que se da lectura al inicio de cada sesión lo que permite dar continuidad al trabajo iniciado aún cuando puedan variar algunos participantes (Ansoleaga y Toro, 2014).

La CPT se realiza en formato presencial y sin un número definido a priori de sesiones, sin embargo, por el contexto de pandemia y por tratarse los participantes de trabajadores sanitarios, las sesiones se realizaron de manera online a través de la plataforma de videollamadas ZOOM. Se estableció un número de 4 sesiones por clínica con la periodicidad de una vez a la semana y

una duración de 1:30 horas cada sesión. A estas cuatro sesiones le sigue una sesión de seguimiento un mes después de concluida la clínica del trabajo.

La primera sesión considera la presentación de la dupla guía; el encuadre del espacio recordando las consideraciones éticas presentes en el consentimiento informado que han debido firmar los participantes; un momento de conexión con la experiencia actual y el estado de las/os participantes y de descompresión emocional y; la identificación -por parte de los propios participantes- de los temas relevantes a trabajar colectivamente en el espacio. La segunda y tercera sesión, se destinan al desarrollo, discusión y búsqueda de soluciones de los temas planteados como relevantes a trabajar por el equipo. Y en la última sesión de cierre se realiza una síntesis y devolución de la información y estrategias de afrontamiento levantadas en las sesiones anteriores (Ansoleaga et al. 2021). Asimismo, la clínica termina con un reporte final escrito con recomendaciones u observaciones que permiten identificar riesgos, reforzar o mejorar los factores protectores en el equipo o establecimiento de salud, y levantar propuestas de acción y/o afrontamiento a las situaciones que generan sufrimiento relacionado con el trabajo en salud en pandemia. Este reporte es entregado a la contraparte que suele ser algún profesional de las subdirecciones de desarrollo de las personas de los establecimientos.

PARTICIPANTES

Las y los participantes fueron trabajadoras y trabajadores de la red de salud pública a nivel nacional incluyendo localidades pertenecientes a la Región Metropolitana como también a otras regiones del país, tanto del territorio continental como del insular; y se encontraban trabajando en equipos que se desempeñan en distintos niveles de complejidad de atención.
Como criterio de inclusión se estableció el que las y los participantes tuvieran algún aparato electrónico (teléfono, tablet, computador) que les permitiera conectarse para participar de la instancia vía remota mediante la plataforma ZOOM. En aquellos casos donde hubo dificultad se solicitó al establecimiento de salud que proveyera de un computador o tablet para la conexión.

El contacto con las instituciones se realizó principalmente a través de la Dirección de Campos Clínicos de la Universidad Diego Portales, pero también se recibieron solicitudes espontáneas de instituciones o de los propios equipos de salud que solicitaron la intervención. Esta demanda espontánea respondió a la difusión de la intervención a través de las redes sociales de Acción Salud UDP.

Los principios éticos de esta investigación se basan en la Declaración de Helsinki y todas las intervenciones realizadas resguardaron la confidencialidad, voluntariedad y anonimato de las y los trabajadores (Manzini, 2000).

PROCEDIMIENTO DE PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN

La información fue levantada a través de las bitácoras y reportes entregados en el desarrollo de las clínicas realizadas a equipos de hospitales, de Atención Primaria de Salud (APS) y de servicios de salud de la red pública de salud en Chile. Cada reporte de las clínicas contó con una clave para identificarlas y conservar el anonimato de la institución de salud. El número fue ordinal acorde a la fecha de intervención realizada.

Se analizó la información a partir del análisis de discurso, las categorías fueron codificadas a través de los pasos de codificación abierta, axial y selectiva. En la codificación abierta se realizó la división y codificación de los datos en conceptos y categorías. Luego, en la codificación axial se compararon los nuevos datos con las categorías resultantes de anteriores comparaciones. Por último, en la codificación selectiva, se integraron las categorías para la reducción de códigos, permitiendo así la detección de la categoría central de análisis (De Camacho, 2016). Las categorías finales son las siguientes:

1. Efectos en la salud mental
2. Condiciones de trabajo
3. Repensando el rol
4. Discursos sobre necesidades de las y los trabajadores

RESULTADOS

Los resultados se presentan en relación a cinco categorías: a) efectos en la salud mental, b) cambios en condiciones de trabajo, c) repensando el rol; d) discursos sobre las necesidades y e) temas emergentes.

EFECTOS EN LA SALUD MENTAL

De los ***efectos emocionales y psicológicos*** que ha tenido la pandemia en las y los trabajadores de la salud destacan el cansancio, agotamiento, desgaste físico y estrés, viéndose afectados en su alimentación, sueño y memoria-atención. La pandemia también ha traído incertidumbre, preocupación, desmotivación, culpa, frustración y desesperanza. Los trabajadores de la salud se sienten irritables, con pena y miedo, ansiedad, angustia, labilidad emocional, y algunos con crisis de pánico, síntomas de

salud mental, y hasta incluso el desarrollo de alguna patología en la misma área:

> La situación era bastante estresante. Cuando comenzaron a llegar los pacientes con COVID empezó el caos y lo más difícil para mi. Llevo como 36 años de servicio y he visto morir a mucha gente, y sin embargo empecé a sentirme muy mal, con angustia y bloqueos. En un momento que murieron dos pacientes no por COVID, y se bloquee completamente [...] Me quedé parada ahí como una tonta, mientras el resto del equipo hacía todas las maniobras hasta que finalmente el paciente falleció. Me fui a una sala a llorar y no pude seguir, me sentí muy culpable de no haber podido reaccionar, y después empecé a tener crisis de pánico [...] Me sentí muy culpable, psiquiatra me dijo que no podía seguir trabajando así y empecé con licencia (SS40).

Asimismo, otro funcionario señala "no he estado bien, estuve varios meses con licencia psiquiátrica. Hay días que me siento muy mal como también hay días que estoy bien. Ahora me tomé vacaciones para no perderlas, aquí estamos". (SS 40).

Un elemento central en los discursos de las y los trabajadores refiere al ***miedo al contagio*** tanto propio como también de cercanos (familia y seres queridos), especialmente esto se observa en aquellos trabajadores que realizan visitas domiciliarias:

> Me cambio 2 o 3 veces de ropa al día. El refuerzo de atenciones domiciliarias lo quitaron, entonces todos los días me subo al móvil domiciliario. Me hacen PCR cada 15 días, el ir a la casa del paciente COVID ha sido una experiencia que nunca me habría imaginado [...] Todos queremos salir corriendo […] Al principio si tuve miedo al contagio, terror de contagiarlos a ellos [familia]. Todo esto hizo que me volviera más mañosa y distante (SS39).

También relatan haber experimentado ***rechazo social*** de colegas debido al posible contagio y refieren que tras de esto también hay miedo. En este caso el miedo emerge ante la baja calidad de implementos de protección, debilidad de los protocolos asociados y el incumplimiento de los mismos: "Yo por ejemplo a la mayoría de mis amistades no les digo que hago atenciones domiciliarias COVID, porque no me dejarían ir a sus casas nunca más" (H39). Otro funcionario agrega la "Inseguridad por considerar no tener las mismas medidas de protección que el resto de los otros equipos profesionales y por el incumplimiento de protocolos" (H5).

De la mano de lo anterior, y cómo telón de fondo está el ***miedo y la angustia frente a la muerte***. Si bien el trabajo en salud está más o menos

directamente vinculado a la muerte, en situación de pandemia la muerte ha estado muy presente en el espacio laboral pero también en el personal debido a la amplitud de contagios que han significado el agravamiento de salud o la pérdida de familiares y cercanos. "La influenza fue similar en términos de sensación, pero teníamos vacunas, el desconocimiento provoca más miedo, trabajábamos hasta las 12 de la noche, perdí personas importantes y solo pare 3 días por duelo" (SS38).

Asimismo, el trabajo en salud los ha confrontado con su propia muerte al haberse contagiado ellos, algún compañero de equipo o haber experimentado la muerte de alguno. "Nosotros siempre hemos tenido la muerte en asimetría y esa distancia ha resguardado mi integridad emocional, pero con [muerte de compañera] fue un golpe de 'me puede tocar a mí'" (H26).

CONDICIONES DE TRABAJO

Uno de los cambios más relevantes en el trabajo producto de la pandemia es el ***teletrabajo y trabajo a distancia*** como una medida para disminuir la movilidad de las personas y con ello atenuar el riesgo de contagio. El teletrabajo en personal sanitario ha generado diversos efectos, entre ellos ha presentado la dificultad de establecer límites entre los espacios laborales y personales, estando presentes la sensación de tener que demostrar que se está trabajando y un compromiso de estar disponible 24 horas al día los 7 días de la semana. Esto, ha derivado en una incapacidad de desconectarse, generando alto agotamiento físico -tales como fatiga ocular y dolor de espalda- y dificultades para conciliar un doble y hasta triple rol, en relación a responsabilidades domésticas y de cuidado.

> El teletrabajo y el cuidado de los hijos, la dificultad en convalidar tareas domésticas y laborales. Sensación de deber demostrar que se está trabajando y sentir un compromiso de estar disponible 24/7 como compensación a estar trabajando en casa (H34).
>
> Es complicado trabajar de la casa porque hay que hacer clases[con los hijos en modalidad online], tienes que responder en el trabajo y ha sido súper complicado compatibilizar tantas cosas. Es difícil porque tienes que estar haciendo una cosa y después otra, una trata de poner límites (...) para los niños es super complejo, como para los funcionarios ha sido complejo, para nosotros igual.(APS7).

Por otro lado, para los equipos que están trabajando de manera presencial también han experimentado profundos ***cambios en el trabajo***, tanto en lo estructural, relacionado con la reconversión de camas críticas y de

servicios, cómo en lo referente a **protocolos de atención y de seguridad, aspectos organizacionales y relacionales**.

Un primer elemento es el *cambio en la relación con los pacientes y en el tipo de atención*. En lo más evidente del cambio de la relación se experimenta en las atenciones por videollamadas. En segundo lugar, en pandemia todo paciente que ingresa es sospechoso de contagio lo que implicó nuevas formas de vinculación y la pérdida cercanía de trato con los pacientes y también un aumento importante de las demandas emocionales en la provisión del servicio. En el otro extremo, los pacientes que padecen COVID se encuentran en aislamiento y bajo estrictos protocolos de distanciamiento con los equipos de salud. "Se tenía que tomar cierta distancia con las pacientes y sus guaguas. Era difícil, fue súper duro para las mamás y para nosotros, varias guagüitas que llegaron y no nos podíamos acercar" (SS40).

> El tema es que el COVID es algo desconocido para todos, y todos estamos acostumbrados del estrés propio del trabajo y lo que uno hace, pero el cambiarte de chip y montarte todos los días en un móvil, ir a la casa de una persona, escuchar sus miedos, las personas que no lo están pasando bien, afrontar duelos y escuchar a la gente con sus problemas. Ya no solo haces tu labor de médico, sino que es una labor de un médico mucho más integral (SSoH9).

Asimismo, y especialmente en APS, el trabajo en pandemia ha implicado *compatibilizar el trabajo con pacientes COVID con dar continuidad a los tratamientos y controles de pacientes crónicos* quienes han debido postergar sus tratamientos por la pandemia. "El desafío de diagnosticar y atender pacientes COVID sin dejar de lado a los pacientes crónicos" (APS18).

Otra característica importante del trabajo en pandemia refiere a la *adaptación a nuevos roles y tareas* para las que no estaban preparados -especialmente para aquellos que pasaron desde servicios clínicos a labores administrativas o viceversa-, el aumento de horas laborales, una alta demanda laboral, tanto en el momento de peak de la pandemia, cómo también durante el período de baja de casos, en donde se planificó cómo cumplir con los objetivos anuales de salud al mismo tiempo que se mantuvieron las actuales medidas sanitarias y su correlato en las condiciones de trabajo. Todo lo anterior fue vivenciado como sobrecarga que genera cansancio y agotamiento:

> La experiencia ha sido cambio completo de forma de trabajo, ahora de verdad que se siente como una oficinista más que nunca le había tocado. Es agotador llevar tantos meses en este sistema y que pasan los meses y sigue y sigue" (SS H39).

"Las demandas del trabajo no han bajado, se vuelve a esta normalidad cuando el COVID suelta y hay que retomar las metas, no ha bajado la adrenalina" (SS APS38).

Lo anterior se relaciona con tener que cumplir más de un rol o tareas por no contar con el personal suficiente en algunos servicios teniendo que asumir una mayor carga y responsabilidades laborales "la institución no estaba organizada y tuvimos que armarlo todo, los directivos no estaban organizados, los que teníamos más formación en epidemiología nos tuvimos que sumar a apoyar" (APS38).

Esta situación ha movilizado la necesidad de generar nuevas estrategias para la distribución de tareas, la organización y coordinación del trabajo, tales como establecer límites para cuidar espacios personales solicitando evitar enviar información fuera de la jornada laboral.

> Tuvimos que reinventarnos, hacer cosas que antes no hacíamos. Se reestructuró el CESFAM (...). Como somos muchos, no podemos hacer reuniones pero hacemos cronogramas. Compartimos temas para manejar el COVID. Hicimos pequeños diagnósticos y con eso hicimos mejoras. Disminuir la ansiedad con información clara y precisa (APS 29).
>
> Ahora al estar con jornada flexible es importante saber cuándo termina la jornada [...] Me parece muy bien el tema de hasta qué hora se puede hablar, organizar los horarios. De qué manera nos podemos cuidar cada uno para poder seguir con lo que se está exigiendo (H20).

Además de cambios en el trabajo se han experimentado ***cambios en los equipos*** para poder responder a la demanda en contexto de pandemia. Esto ha derivado en que equipos de trabajo hayan tenido que ser separados y reasignados a nuevas unidades en las cuales no se sienten cómodos, recibiendo muchas veces tratos peyorativos y percibiendo que son constantemente evaluados por los pares. Aquellos funcionarios que no han desempeñado labores directamente relacionadas con pacientes relatan recibir un trato peyorativo con respecto a sus funciones o labores dentro del hospital, minimizando el impacto de su labor. "En el aspecto laboral hubo mucho estrés y cambios, pensamos que con la llegada de gente nueva iba a haber una descarga [menor carga] laboral pero no fue así" (APS38).

Debido a la implementación de aforos mínimos y turnos éticos, los servicios de APS debieron dividir a sus equipos en sistemas de turnos, lo que implicaba tener menos personal a disposición para atención, pero a su vez disminuir los riesgos de contagio. Esto también generó la conformación de nuevos equipos, lo que implicó tener que reorganizarse y generar acuerdos

para afrontar el contexto de crisis sanitaria. "Lo complejo que fue en un comienzo de la pandemia, ya que se conformaron nuevos equipos, esto significó tener que conocerse, llegar a acuerdos y reorganizar el trabajo en contexto de crisis sanitaria" (APS18).

Dicha situación generó dificultades en la **coordinación de equipos**; fragmentación del equipo, refiriendo algunos participantes el ser incluidos como parte de un equipo pero no ser considerados en otras instancias grupales; y en otros casos, la sensación de pertenencia, por ser parte de un equipo con un objetivo común. "Fragmentación del equipo. Ambivalencia presentada por la explicitación de ser parte del equipo de trabajo, mientras en otras instancias grupales no se es incluido" (APS38). "[...] Aunque tuvieron que trabajar con colegas que no conocían, sentían que iban por un mismo objetivo común" (APS 30). ***La comunicación*** ha jugado un rol relevante en las condiciones y organización del trabajo en salud repercutiendo a su vez en el bienestar/malestar de los trabajadores de la salud. Al respecto se señala la falta de canales formales y directos de información; que la información es poco clara, no llega a tiempo, y puede afectar la organización de labores, especialmente por la alta rotación de los equipos y jefaturas. En Atención Primaria de la Salud existe además dificultades de comunicación de jefaturas de servicios en terreno (CESFAM) y jefaturas de niveles de oficina (municipalidad). Asimismo, relatan fallas de comunicación en las decisiones tomadas y las medidas de implementación que deben llevar adelante quienes operan el servicio.

> Es bueno expresarse, ya que uno ve como lo esta pasando el equipo, para ponerse en el lugar del otro, es verdad que la vida continua, pero la idea es ir mejorando, es un momento de darle importancia a expresarnos, a nuestras emociones, que mejor la comunicación y que la información no quede en unos pocos" (SS38).

Por último, respecto de la comunicación las trabajadoras/es de la salud aluden a los espacios de relación interpersonal en el trabajo señalando la falta de espacios para conversar y reflexionar situaciones que vivencia el equipo lo que puede perjudicar la empatía al interior de los equipos de trabajo. "Me duelen los silencios, ya que nos faltan las instancias para hablar, a veces pienso que a veces es mejor obviar, no se si va a herir susceptibilidades, yo no he tenido periodo laboral mas triste y desmotivador".(H38)

SIGNIFICADO DE LA PANDEMIA: REPENSANDO EL ROL

Parte importante del rol de los trabajadores de la salud es entregar una atención adecuada a los usuarios por quienes se siente un alto

compromiso y una instancia para desarrollar su vocación. Sin embargo, la alta presión asistencial sumado a los drásticos cambios en la organización del trabajo y, en ocasiones, la crítica de los usuarios por el servicio, genera ***ambivalencia hacia su trabajo.*** El trabajo en salud se ve tensionado entre por una parte sentir un gran orgullo y vocación de servicio del trabajo en salud pero al mismo tiempo, la inseguridad respecto a contar o no con la preparación adecuada o ser útil para responder a los desafíos y necesidades que plantea la pandemia en un contexto de alta presión asistencial, cansancio y falta de reconocimiento. El rol de trabajadores de la salud se ve tensionado también por la necesidad de conciliar demandas o expectativas en ocasiones contradictorias entre si que provienen de pacientes, sus familias y la comunidad. "Al priorizar la atención a público, asumiendo costos como no hacer suficientes reuniones de equipo ni prácticas de cuidado de equipo" (APS11).

DISCURSOS SOBRE LAS NECESIDADES: ¿qué necesitan los equipos de salud?

Las y los trabajadores de la salud manifiestan no tener espacios de ***descanso***, en ocasiones no tener espacios siquiera para cubrir sus necesidades básicas (alimentación, agua, entre otras) durante las jornadas de trabajo. La ausencia de descanso tiene efectos en la confianza que las/os trabajadores tienen sobre su competencia profesional y experimentan temor frente a la posibilidad de cometer errores en su trabajo por la falta de espacios tanto físicos como horarios de descanso. Además de un adecuado descanso, las y los trabajadores de la salud necesitan ser reconocidos en su labor: El trabajo puede ser significado como "un trabajo gratificante" por las y los trabajadores de la salud cuando el sentido y la sensación de contribución hacia las personas con las que se trabaja es reconocido por las mismas, cuando existe un reconocimiento tanto por los funcionarios como por los usuarios del servicio. Sin embargo, en ocasiones el trabajo también puede ser vivenciado como una falta de valoración hacia el rol que ejercen los funcionarios por la falta de reconocimiento.

Dentro de la ***falta de reconocimiento*** se mencionan el no tomar en cuenta la opinión de las y los funcionarios, la incertidumbre contractual en el trabajo, la no remuneración de las horas extras trabajadas, medidas punitivas ante las equivocaciones/errores en un contexto incierto que conlleva la sensación de desprotección y desvalorización del trabajo realizado. Muchas veces el trabajo implica "un sacrificio más allá de las capacidades en pos del

bienestar de los pacientes" que al no ser reconocida deriva en desmotivación y sensación de desprotección.

Además, cuando la falta de reconocimiento proviene de las jefaturas o del servicio de salud, los y las trabajadores señalan una sensación de trabajar en "solitario" y de sentirse "invisibles". De la mano del reconocimiento se apela a la necesidad de hablar, de ser escuchados y acogidos en sus necesidades.

Cuando los equipos han tenido la posibilidad de tener momentos de cuidado para ellos, esto ha permitido bajar la percepción de exigencias y pensar la experiencia desde los aprendizajes y la forma en que esta experiencia ha nutrido a las y los funcionarios en lo profesional y personal. Estos espacios han servido además para que las y los trabajadores logren establecer espacios diferenciados de no trabajo. Esos espacios fomentan además los espacios de cuidado entre los equipos, donde se permiten hablar de las dificultades y experiencia que han vivido. Algunos de los equipos comenzaron a implementar reuniones diarias para dar testimonio de sus experiencias y compartir de manera colectiva sus sentimientos y emociones. Además de darse un espacio para organizar las actividades del día y la semana.

También mencionan como medidas de cuidado el uso del humor que ayuda a fomentar los lazos entre los equipos, y el realizar actividades deportivas y fomentar los pasatiempos.

Asimismo, la **flexibilidad del equipo directivo y la información oportuna** de los cambios que se van realizando se reconocen como relevantes por los y las participantes como factores protectores de su bienestar. Sin embargo, estrategias de liderazgo que ponen énfasis en el cumplimiento de metas más que en las necesidades de las personas aumenta la competitividad entre compañeros. Los equipos reconocen que durante la primera ola de contagios faltaron espacios de reunión entre los equipos, instancia que era muy valorada tanto para el traspaso de información como para conocer el estado de las personas que son parte del equipo. "Para enfrentar esta nueva etapa espero tener la claridad de darme un espacio de reflexión antes de actuar, a mí me falto un tiempo para escucharme y darme una pausa" (SS38).

TEMAS EMERGENTES

Entre los temas emergentes aparece con fuerza el importante rol de las jefaturas en el bienestar de las y los trabajadores, las dificultades de conciliación entre el trabajo y la vida personal; el temor frente a nuevos

peacks de la pandemia y situaciones del campo de la violencia laboral también son enunciadas.

El ***rol de las jefaturas*** ha sido descrito como un elemento clave tanto en la organización del trabajo como en los efectos que esto tiene en el bienestar/malestar de las y los trabajadores. Los discursos que emergen en torno al rol de las jefaturas son diversos: algunos equipos señalan que sus jefaturas presentan una escasa comunicación y están desconectadas respecto a cómo se sienten los equipos y a las condiciones en las que deben realizar el trabajo: "Eso es una dirección que no está conectada con las necesidades del hospital" (H26); otros refieren problemas de coordinación entre jefaturas para aunar criterios y resolver problemas y señalan que no consideran a sus equipos en la toma de decisiones y en la definición de protocolos y procedimientos "No existen reuniones de equipo que les permitan tomar decisión o donde se baje la información adecuadamente" (H22), especialmente, reclaman la falta de participación de los trabajadores que están más cercanos a pacientes y que son quienes deben operar los protocolos y procedimientos; y todo lo anterior es percibido como falta de apoyo y reconocimiento: "Existe mayor preocupación por ser eficiente que por cuidar el clima de trabajo" (APS9).

Por otra parte, los equipos también mencionan que una figura de liderazgo clara con los equipos es un factor de apoyo y protector para su bienestar. Con todo, el ejercicio de la autoridad en situación de crisis sanitaria es difícil y complejo: "asumir una jefatura implica estar disponible 24/7, esto les impide problematizar sus prácticas cotidianas y hacer conscientes los sufrimientos derivados del trabajo en pandemia" (H21).

Un eje importante en la vida de los trabajadores de la salud es ***la familia***, donde es transversal el miedo y preocupación a contagiarlos. Muchos trabajadores de la salud se alejaron y aislaron de sus familias para prevenir contagios, lo que produce una falta en la contención y compañía de ellos. "Al comienzo de todo esto para nosotros fue difícil, primero tuvimos que mandar a mis hijos a vivir con mi mamá. Casi 3 meses que no los veía, siempre estaba el miedo (...) No sabíamos cuánto iba a durar, pensábamos con mi esposo que si nos contagiábamos era mejor que solo nos contagiáramos los dos, no podíamos dormir en las noches, teníamos mucha angustia por no ver a nuestros hijos. Uno andaba torpe" (H40).

La conciliación familia y trabajo se vive con dificultad respecto de las posibilidades de armonizar y compatibilizar las tareas del trabajo productivo, las tareas domésticas y las propias del cuidado:

> "[ha vuelto a cuarentena] (...)la labor remota se complejiza con la doble labor de ser padres de hijos pequeños, ha sido desgastante en todo sentido. Hija ... años, unas pocas clases de play group y son bien exprés. Para sobretodo los que son papás es estar en trabajo remoto implica estar con doble y tercera presencia. Organización del trabajo en la casa, con el trabajo presencial y el hacerse cargo de su hija pequeña" (H40).

A esto se suma "el mantener el equilibrio en el cumplir con las exigencias laborales y la vida personal ha sido una dificultad" (H20).

Un asunto reiterado y presente en las conversaciones de los dispositivos de intervención realizados entre abril y octubre de 2020 refería al miedo a la denominada ***segunda ola de la pandemia*** pues nos decían estar más cansados y con otra disposición que para los primeros meses de la pandemia. De este modo, un aumento de la demanda asistencial, la incertidumbre respecto del comportamiento del virus y la sobrecarga de trabajo generan sentimientos ambivalentes sobre la disposición a enfrentar este segundo momento. "Hay que rescatar los aprendizajes, yo no voy a poder tener la disposición 24/7 que tuve en la primera ola, lo que me provoca un poco de ambivalencia" (SS38), asimismo, otra funcionaria señala "yo lo di todo en la primera, pero a esta segunda ola llego con otra energía" (SS40).

Otro tema emergente alude a la ***violencia laboral*** que las y los trabajadores de la salud han experimentado de parte de usuarios del sistema quienes muestran un comportamiento poco empático con ellos al demandar mayor rapidez en la atención sin considerar que los recursos y las capacidades están al límite. Asimismo, la violencia también se expresa de parte de la población general cuando discrimina a las y los trabajadores de la salud por el mero hecho de ser trabajadores de la salud impidiendo el ingreso y/o circulación a lugares comunes en sus lugares de residencia o incluso a algunos espacios públicos. Junto con lo anterior, la falta de valoración del trabajo realizado -especialmente respecto de APS- por parte de algunas autoridades es experimentado por trabajadores como una falta de reconocimiento que se inscribe en el campo de la violencia institucional lo que se acompaña también de relatos vinculados a la exigencia de cumplimiento de metas sin contemplar el contexto y a la inestabilidad que experimentan trabajadores que tienen unas precarias condiciones laborales.

DISCUSIÓN

En primer lugar es clave poner el foco de la discusión respecto de las condiciones y la organización del trabajo en salud en tiempos de pandemia.

Las características del trabajo en salud en situaciones de emergencias sanitarias exponen a las y los trabajadores a un conjunto de riesgos para su salud y su bienestar. El trabajo se realiza en condiciones sub-óptimas y sabemos que en contextos de catástrofe se intensifican los riesgos propios del trabajo en salud, tales como son las extenuantes e ininterrumpidas jornadas laborales, el desgaste emocional debido al trato con usuarios y la exposición constante al sufrimiento humano (Ansoleaga y Ahumada, 2021).

Asimismo, un asunto fundamental refiere a los constantes cambios en los equipos de trabajo. Esto supone unos costos de organización y un gran esfuerzo de coordinación que se agrega a la naturaleza emocionalmente desgastante del trabajo en salud. Un buen acople de los equipos requiere tiempo de relación y de coordinación lo que en situación de emergencia sanitaria es prácticamente imposible y conlleva costos para las personas al mismo tiempo que repercute en los resultados de salud.

A pesar de las precarias condiciones en las que se realiza el trabajo en salud (Ansoleaga et al., 2021), nuestro sistema de salud pública ha demostrado una vez más, que es capaz de responder adecuadamente en situaciones de catástrofes y emergencias, sin embargo, esa respuesta es posible gracias al extraordinario esfuerzo y supone costos importantes para las y los trabajadores de la salud. Los costos se experimentan a nivel personal y en la salud y bienestar de quienes trabajan en salud. Tal como se apreció en los resultados, se observa un importante nivel de afectación en el ámbito laboral, de su salud y también familiar de las y los trabajadores de la salud, lo que debe ser considerado como repercusiones directas del trabajo en pandemia en un sistema que estaba (previo a la pandemia) operando en condiciones sub-óptimas, lo que se condice con lo señalado en la literatura nacional respecto de que el trabajo en situaciones de emergencias sanitarias y catástrofes repercute negativamente en salud de las y los trabajadores sanitarios (Ansoleaga y Ahumada, 2021). La literatura internacional también señala los efectos psicológicos y en el rendimiento de los equipos que tiene la pandemia, mostrando que trabajadores de la salud ya han informado de síntomas de ansiedad, depresión, irritabilidad, insomnio, angustia y TEPT relacionados a sentimientos de aislamiento social, estrés relacionado con los cambios de empleo y miedo a exponer a los miembros de la familia a los agentes patógenos (Hall, 2020).

La frecuencia de las características del Trastorno por Estrés Postraumático (TEPT) en los trabajadores de la salud expuesto al SARS/MERS/COVID-19 parece menor (20,7%) que en la población general con infección por SARS/MERS (meta-análisis: PTSD = 32,5%). Sin embargo, los

síntomas del TEPT suelen aparecer meses después de la experiencia traumática, y puede ser demasiado pronto en el caso de la pandemia de COVID-19 (Salazar et al., 2020).

La importancia de considerar e intervenir en la salud mental de las y los trabajadores sanitarios es un imperativo legal, ético y operacional, ya que no es legal ni éticamente aceptable que alguien pierda su salud a causa del trabajo por lo que se debe cuidar el bienestar de las personas y es obligación del empleador evitar que los trabajadores enfermen; y de otra parte, cuidar la salud mental de las trabajadores de la salud es una necesidad imperativa operacional pues una mala salud mental del personal sanitario repercute en los índices de ausentismo, en el rendimiento y finalmente en la posibilidad de sostener una adecuada provisión de los servicios de salud en el enfrentamiento de la pandemia (Walton et al., 2020; MINSAL, 2020).

La evidencia internacional también ha mostrado el importante rol que las jefaturas tienen sobre el bienestar de los equipos de salud siendo importante potenciar el desarrollo de liderazgos constructivos que sean capaces de atender las necesidades de las personas y de sus equipos, prestando especial atención a: la comunicación, el empoderamiento y un trato centrado en la humanidad y humildad (Walton et al., 2020).

Otro asunto importante a considerar en la protección de la salud mental de quienes trabajan en salud refiere a las posibilidades que tienen las y los trabajadores de realizar los necesarios procesos de duelo frente a la pérdida de los pacientes y/o de los compañeros/as de trabajo. El duelo en situaciones de catástrofe tiene más probabilidades de elaborarse de manera desadaptativa, lo que se denomina como duelo complicado (Worden, 2018). El duelo por fallecimiento COVID-19 se ha asociado a más síntomas de duelo complicado en los tres primeros meses de pérdida, independiente de la causa o circunstancia de la pérdida (Eisma et al., 2020). Por ello, resulta fundamental considerar el duelo como una necesidad de las y los trabajadores de la salud que permite la protección de su salud psicológica.

A lo anterior se suma el agotamiento en que se encuentra el personal sanitario, la falta de reconocimiento y el temor frente a la probable posibilidad de nuevas olas alimenta las fantasías y/o posibilidades de deserción laboral.

Este capítulo se escribe a un año y medio del inicio de la pandemia en Chile y después de tres grandes peak de la pandemia por COVID que han llevado a la saturación y colapso del sistema sanitario en Chile. Se estima que un 30% del personal de salud se encuentra fuera del trabajo por una licencia médica lo que ha implicado intensificación y sobrecarga de trabajo para quienes se mantienen en los servicios. A pesar del éxito de la campaña de

vacunación en Chile donde ya se ha superado al 80% de la población nada asegura que no vayamos a enfrentar nuevos períodos de alto contagio poblacional debido al ingreso de variantes más agresivas del virsus Sars-Cov2 (por ejemplo variante Delta) y la declinación de la inmunidad alcanzada por la población que se vacunó a inicios del 2021. Asimismo, los sistemas sanitarios deberán contener una alta carga de enfermedad debido a la postergación de tratamientos, atenciones y operaciones por la pandemia. ¿Qué medidas se están tomando para evitar que los problemas de salud mental pongan en jaque la operación de los servicios de salud?

Los trabajadores de la salud son población de riesgo de suicidio (Martínez, 2020), por lo que las medidas de cuidado deben apuntar a controlar los factores de riesgo y fomentar los factores protectores tales como el reconocimiento, la generación de espacios de escucha, una buena comunicación y buenos mecanismos de inducción a nuevos trabajadores que se incorporan a equipos en funcionamiento.

Entre las limitaciones de este estudio está el posible sesgo de selección de los participantes pues los discursos analizados corresponden a participantes de instituciones solicitantes e interesados/as en recibir la intervención

Una fortaleza del dispositivo de intervención realizado destacado por los propios participantes fue contar con la posibilidad de hablar y de ser escuchados por quienes estiman son aquellos que mejor pueden entender y empatizar con los efectos del trabajo en pandemia. Ser reconocido y reconocerse en los discursos de los otros participantes produce bienestar, permite conocer estrategias de afrontamiento saludables y vivenciar el colectivo. Así, la escucha colectiva es identificada como una herramienta terapéutica. El análisis realizado de estas intervenciones permite identificar los efectos que el trabajo en pandemia tiene en el bienestar y salud de las y los trabajadores, sin embargo, se sugiere realizar un estudio longitudinal que permita evaluar la efectividad de la intervención realizada como herramienta para la descompresión emocional, y la generación de espacios de escucha colectiva que permitan tramitar el sufrimiento derivado del trabajo en pandemia y alcanzar acuerdos en lo técnico como en lo ético para una mejor organización del trabajo. De este modo, será posible su replicabilidad garantizando la efectividad.

REFERENCIAS

Ansoleaga, E. y Toro, J. (2014). Salud Mental y Naturaleza del Trabajo: Cuando las Demandas Emocionales Resultan Inevitables. Revista Psicología: Organizaciones y Trabajo. Vol. 14. pp.180-189.De Camacho, 2016. http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v14n2/v14n2a05.pdf

Ansoleaga, E. y Ahumada, M. (2021) Factores de riesgo y protección para la salud mental de trabajadoras/es de salud pública postcatástrofes. Revista Praxis y Culturas Psi, Santiago de Chile (34) 1-87. ISSN 01717-473X. https://praxispsi.udp.cl/index.php/praxispsi/article/view/39

Ansoleaga, E., Pérez, F., Ahumada, M. & Gutiérrez, J. (2021). Clínica psicosocial del trabajo en Chile: acuerdos técnicos y éticos sobre la organización del trabajo. En Juárez, A. (Ed). Intervención y control de los factores psicosociales del estrés laboral: experiencias Latinoamericanas. (1-36). Cuernavaca: Bonilla Distribución y Edición. En prensa.

Brun, M., Plag, J. & Ströhle, A. (2020) Umgang mit psychischer Belastung bei Gesundheitsfachkräften im Rahmen der Covid-19-Pandemie. *Der Nervenarzt, 91*, 417-421. Recuperado de https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00115-020-00905-0

Eisma, M., Tamminga, A., Smid, G. & Boelen, P. (2020). Acute grief after deaths due to COVID-19, natural causes and unnatural causes: An empirical comparison. Elsevier Public Health Emergency Collection, 278, 54-56. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7487144/

Elbay, R.Y., Kurtulmuş, A., Arpacıoğlu, S. & Karadere, E. (2020) Depression, anxiety, stress levels of physicians and associated factors in Covid-19 pandemics. *Elsevier Public Health Emergency Collection*. Doi: 10.1016/j.psychres.2020.113130

Facas, E. (2009). Estratégias de Mediação do Sofrimento no Trabalho Automatizado: Estudo Exploratório com Pilotos de Trem de Metrô do Distrito Federal (Tesis de Maestría). Universidade de Brasília, Brasilia. https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/4010/1/2009_EmilioPeresFacas.pdf

Guerrero, P., Gárate, M, Ansoleaga, E., Balboa, J., Saffirio, T., Nuñez, A. & Urrutia, M. (2019). Clínicas del trabajo en Chile: tres experiencias de intervención en una sociedad dañada por la gestión managerial. *Laboreal*, *15*(2). Doi:10.4000/laboreal.15509

Hall, H. (2020). The effect of the COVID-19 pandemic on healthcare workers' mental health. Journal of the American Academy of Pshysician Assistants, 33(7). 45 - 48. doi: 10.1097/01.jaa.0000669772.78848.8c.

Manzini, J. (2000). Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. Acta bioethica, 6(2), 321-334. http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010

Martinez, C. (2020) Guía para la intervención y psicoterapia en crisis en tiempo del coronavirus. Centro de Estudios en Psicología Clínica y Psicoterapia, Universidad Diego Portales.

Ministerio de Salud (2020). Consideraciones Generales para el cuidado de la Salud Mental de Trabajadoras y Trabajadores del Sector Salud en Contexto COVID-19. https://degreyd.minsal.cl/wp-content/uploads/2020/11/Consideraciones-salud-mental-trabajadores-salud-en-pandemia-14-09-2020-FINAL.pdf

Salazar, G., Vaquerizo-Serrano, J., Catalan, A., Arango, C., Moreno, C., Ferre, F., Shin, J., Sullivan, S., Brondino, N., Solmi, M. & Fusar-Poli, P. (2020) Impact of coronavirus syndromes on physical and mental health of health care workers: Systematic review and meta-analysis. Elsevier Public Health Emergency Collection, (275), 48 -57. doi: 10.1016/j.jad.2020.06.022

Tapella, E y Rodríguez-Bilella, P. (2014) Sistematización de experiencias: una metodología para evaluar intervenciones de desarrollo. Revista de Evaluación de Programas y Políticas Públicas (3) 80-116.

Walton, Murray & Christian (2020) Mental health care for medical staff and affiliated healthcare workers during the COVID-19 pandemic. European Heart Journal: Acute Cardiovascular Care 2020, Vol. 9(3) 241–247. DOI: 10.1177/2048872620922795journals.sagepub.com/home/acc

Worden, J. (2018) Grief Counseling and Grief Therapy. A Handbook for the Mental Health Practitioner. New York: Springer Publishing.

EJE II

DIÁLOGOS MULTIDISCIPLINARIOS

CAPITULO 5

NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO ANTE LA REDEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS TEMPORO ESPACIALES MATERIAL Y VIRTUAL.

Rodolfo A. Escalada, PEITO - CEI UNR, Facultad de Psicología - UNR. Escuela de Psicología - IUNIR.

RESUMEN

El extenso proceso civilizatorio de la humanidad, puede comprenderse en relación a distintas variables, entre ellas, la determinación que "Tiempo y Espacio" definieron en la constitución de las sociedades. Las actividades humanas implican un tiempo de ejecución en un espacio material de realización. Así, las organizaciones y el trabajo, dieron paso a modalidades de gestión fundadas en esta relación. Todos los modos de producción (asiático, esclavista, feudal o capitalista), dispusieron de la relación temporo - espacio material, como marco estructural y estructurante.

En el presente ensayo se abordan las nuevas formas de organización social del trabajo, a partir de los cambios en las relaciones temporo espaciales material y virtual. Este proceso se encuentra actualmente en desarrollo y significa el viraje hacia un nuevo paradigma. Las reflexiones se realizan en torno a tres ámbitos:

1. El contexto social en el que las nuevas relaciones temporo espaciales material - virtual se hacen presentes y su impacto en la organización social del trabajo, incluyendo la pandemia del COVID-19 y su incidencia en la aceleración de procesos que ya se venían dando.
2. Los cambios subjetivos que se presentan a partir de las nuevas relaciones temporo espaciales material - virtual de la organización social del trabajo.
3. Las posibles consecuencias que las nuevas relaciones temporo espaciales material - virtual en la organización social del trabajo, pueden producir a nivel social.

Palabras claves: tiempo, espacio, material, virtual, organización social, trabajo.

Ponencia: Nuevas Formas de Organización Social del Trabajo ante la redefinición de las categorías Temporo Espaciales Material y Virtual.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El extenso proceso civilizatorio de la humanidad, puede ser comprendido por la relación entre distintas variables intervinientes. Una de estas relaciones se vincula a la determinación que "Tiempo y Espacio" han definido para las propias condiciones de vida y constitución de las sociedades. La acción humana siempre implicó un cierto tiempo de ejecución y un espacio material en el cual realizarla. Desde una perspectiva psico - sociológica, podemos plantear que las organizaciones y el trabajo, dieron paso a modalidades de gestión fundadas en esta relación. Todos los modos de producción que pueden citarse (asiático, esclavista, feudal o capitalista), dispusieron de esta relación común. La relación temporo espacial determinó los marcos de posibilidad del desarrollo de las sociedades.

A modo de ejemplo, la comunicación humana, que ha brindado condiciones de estructuración subjetiva y social, siempre estuvo mediada por la relación temporo espacial existente en un momento histórico determinado. Las modalidades de organización del trabajo y gestión del mismo se fueron sucediendo en el seno de una dialéctica en que lo temporo espacial influyó en los encuadres del trabajo, al tiempo que los mismos consolidaron una forma estar en el mundo, conteniendo ese "estar", el espacio material y el tiempo que transcurre en ese estar.

Ahora bien, el proceso histórico del desarrollo tecnológico aplicado a la comunicación humana, dio paso gradualmente a una nueva dimensión espacial que está reconfigurado las propias estructuras sociales y producen nuevas formas de vinculación (por tanto, de subjetivación), y gestión en las organizaciones del trabajo. La imprenta de tipos móviles inventada en 1440 por Gutenberg, ya implicó un hito en que la información pudo expandirse (comunicarse), más allá de las fronteras de las abadías. El libro como tecnología, o la fundación en 1650 del Leipziger Zeitungel (reconocido como el primer periódico en Alemania), inician un proceso en que el espacio material concreto (en adelante EMC), se reconfigura. Puede plantearse que se achica a partir del hecho que las tecnologías permiten la circulación de la información en un menor tiempo. Este proceso histórico, a través de una serie de inventos (en 1837 con la invención del telégrafo por parte de Samuel Morse; 1876 la invención del teléfono por Alexander Grahan Bell; 1894 con la primera emisión de radio; 1927 con la primera emisión de TV; más todo lo que siguió: computadoras, telefonía celular, internet), culminó con la creación del Espacio Virtual Concreto (en adelante EVC). Esto no ha implicado la abolición del EMC, sino la suma y articulación al EVC, originando nuevas formas de vinculación en las organizaciones del trabajo que se estructuran en la tensión entre las

dimensiones espaciales y temporales. Para ejemplificar puede citarse que el EMC se caracteriza por fijar el cuerpo a un espacio determinado. La tecnología disciplinaria, tal como la presenta Foucault (2004), permite el mayor rendimiento de un cuerpo en el menor tiempo posible, de acuerdo a una serie de tecnologías de gestión de los cuerpos en el espacio. El fordismo es el modelo por excelencia del EMC. En estas tecnologías, la organización del trabajo, su producción y el control del desempeño tiene una relación de exterioridad. En cambio, el EVC se caracteriza por la creación de una multiplicidad de espacios que un sujeto ocupa en una dimensión temporal que tiende a la simultaneidad. No es posible fijar momento a momento la ubicación espacial de un trabajador, ni qué está haciendo en un momento puntual. La organización del trabajo, su producción y el control del desempeño requiere una racionalidad de autocontrol.

La temporalidad material tiende al pensamiento binario, mientras que la temporalidad virtual tiende a un pensamiento holístico. Se produce una ruptura en la lógica cartesiana "sujeto / objeto". Los sujetos participan de redes en las que se ubican como nodos fluctuantes generadores de acontecimientos que se intercambian recíprocamente, lo que requiere de una continua adaptación de los mismos.

La dispersión en una multiplicidad funcional de diferentes espacios virtuales, enlazados unos con otros, sumado al hecho que estos espacios de comunicación requieren la generación de saberes en términos de estrategias y tácticas en el trabajo, implican nuevas formas de organización social del trabajo, dando paso a nuevas subjetividades.

En el presente ensayo, se reflexiona sobre tales temáticas, focalizando en tres ámbitos:

1. El contexto social en el que las nuevas relaciones temporo espaciales material - virtual se hacen presentes y su impacto en la organización social del trabajo, incluyendo la pandemia del COVID-19 y su incidencia en la aceleración de procesos que ya se venían dando.
2. Los cambios subjetivos que se presentan a partir de las nuevas relaciones temporo espaciales material - virtual de la organización social del trabajo.
3. Las posibles consecuencias que las nuevas relaciones temporo espaciales material - virtual en la organización social del trabajo, pueden producir a nivel social.

REFLEXIONES EN EL ÁMBITO "CONTEXTO SOCIAL"

En "El ascenso de las incertidumbres" Castel (2010), retomando a Norbert Elias, plantea que estamos en una sociedad de individuos y que recientemente esa exaltación del individuo conquistó el mundo del trabajo, de la empresa y del management. Tal conquista implicaría la celebración del sentido de responsabilidad, toma de riesgos y el gusto por emprender, como necesarias para maximizar la eficacia profesional y asumir exigencias competitivas. No obstante, no todos los individuos están en condiciones de cumplir con tales exigencias. En su concepción de qué es lo que permite ser un individuo, Castel plantea que se debe contar con determinados "soportes". En esta presentación no puedo extenderme en la fundamentación, pero valga decir que, en términos genealógicos, tres son los soportes que permitieron devenir en un individuo (dios, la propiedad privada y la ciudadanía social). La ciudadanía social implica la posesión de derechos que en ésta época vuelven a estar en crisis, dando lugar a dos tipos de individuos que Castel los presenta como hipermodernos. El "individuo por exceso" y el "individuo por defecto". Ambos se diferencian en lo esencial por las posibilidades de acceso o no, a la ciudadanía social, a la propiedad social. Este individuo por exceso, sería el primer individuo en la historia que puede permitirse por la evolución de la sociedad, ignorar que vive en sociedad. Una versión de individuo que trabaja y se relaciona con otros, pero no en el sentido de la pertenencia a un colectivo, sino de la simple y objetiva satisfacción de fines individuales. Esta caracterización produce fuertes impactos en lo que denominamos organización social del trabajo, ya que señala el paso de la disolución creciente de los colectivos y el fortalecimiento de una sociedad de individuos signados por la eficiencia y la competitividad.

Foucault (2007), señala cómo el neoliberalismo (en particular el de cuño norteamericano), ha extendido la clave económica a todos los ámbitos de la vida, incluyendo aquellos que a lo largo de la historia nunca fueron pensados en términos económicos. Reintroduce el concepto de homo economicus ligándolo al de empresario de sí. Éste es un punto central ya que la idoneidad del trabajador pasa a ser un tema relevante para el neoliberalismo por el aporte del flujo de capitales que la idoneidad habilita. De allí que el capital humano toma centralidad estando compuesto de elementos tanto innatos como adquiridos. Centrándonos en lo adquirido, es visible cómo en nuestra época la educación de los hijos, ha sido redefinida como la inversión educativa que los padres deben realizar para el desarrollo de sus hijos. Los estímulos culturales, la capacidad de desplazarse de un individuo, todos son requisitos para elevar el potencial de cada individuo.

En este marco y articulando con lo presentado por Castel, vemos como ese individuo hipermoderno (por exceso), debe procurarse una mejora continua a los fines de ser productor de capitales, lo que lleva a una época de individuos que naturalmente deben elevar constantemente su capital, porque es una forma de ser en el neoliberalismo. Podemos plantear que el concepto de fuerza de trabajo de Marx queda atrás. Hombres y Mujeres en sí mismos devienen en un capital. Este individuo empresario de sí mismo es un emprendedor.

Gallo Acosta (2017) retomando "La Fábrica de la Infelicidad de Franco Berardi (2003) aborda le temática del "individuo emprendedor". Berardi reafirma una sospecha, antes se trabajaba menos, y ahora bajo el lema "sé tu propio jefe" se trabaja más o peor. El planteo es que estamos volviendo a las condiciones de trabajo del siglo XIX, que es a lo que apunta el proyecto neoliberal. La promesa de "trabaja más y serás feliz" que se instala como mandato superyoico (más adelante volveremos sobre esto), se pone en tensión frente a una realidad en la que la mayoría no puede lograrlo. Luego, en tanto racionalidad guiada por un mandato inconsciente, es el propio sujeto el que se responsabiliza (culpabiliza), hundiéndose en el fracaso o poniendo un mayor esfuerzo de "mejora continua" para ser exitoso. Lo central del planteo es que sin importar lo que ocurra, estas tensiones son generadoras de malestares o sufrimiento en los términos de Dejours (1990). Este repliegue sobre el sí mismo, en términos políticos produce una desmovilización de los trabajadores en tanto colectivo, ya que no hay otro a quien reclamar, protestar, toda vez que la responsabilidad del éxito o el fracaso es la del propio sujeto presentado como libre de optar sobre la base de sus propias capacidades. La libertad entonces se emparenta a la capacidad, al talento de cada quien. Con lo cual nadie más que el sujeto, sería el responsable de su propia libertad.

En este sentido Byung Chul-Han (2014) en su texto Psicopolítica se refiere a "La explotación de la libertad".

> Hoy creemos que no somos un sujeto sometido, sino un *proyecto* libre que constantemente se replantea y se reinventa. Este tránsito del sujeto al proyecto va acompañado de la sensación de libertad. Pues bien, el propio proyecto se muestra como una figura de coacción, incluso como una forma eficiente de subjetivación y sometimiento. El yo como proyecto, que cree haberse liberado de las coacciones externas y de las coerciones ajenas, se somete a coacciones internas y a coerciones propias de una forma de coacción al rendimiento y a la optimización (Chul-Han, 2014: 11).

Chul-Han plantea que el sujeto del rendimiento, que se pretende libre, es en realidad un esclavo. El discurso neoliberal invita, propone, impulsa a los sujetos hacia la libertad de soñar y de un desarrollo sin límite. Pero dado que ese sujeto es en sí mismo un capital, su libertad se encuentra restringida al rendimiento y optimización permanentes.

Poniendo ahora en consideración algunos de los principales conceptos compartidos, podemos plantear que: la exaltación del individuo; la maximización de la eficacia profesional; la asunción de exigencias competitivas; el fortalecimiento de una sociedad de individuos signados por la eficiencia y la competitividad; el capital humano, el individuo emprendedor y la explotación de la libertad, guardan una relación dialéctica con la organización social del trabajo, mediadas por un proceso tecnológico de virtualización creciente. El desarrollo de las fuerzas productivas en los distintos modos de producción y momentos históricos al interior de los mismos, siempre se han vinculado al soporte tecnológico disponible. La inmediatez en las comunicaciones y la factibilidad de la apertura de múltiples fases de interacción que permiten los EMC y EVC, generan una dimensión multiespacial. La misma habilita vínculos en redes generadoras de saberes de manera exponencial, que los sujetos luego aprovechan para la satisfacción de sus propios intereses. En rigor tales intereses quedan enmarcados bajo la coacción al rendimiento y la optimización continua propios del neoliberalismo. Tal dispositivo ya es visible en distintos rubros. Por ejemplo, en el caso de los trabajos basados en aplicaciones tecnológicas, como pueden ser Uber, Rapi o Pedidos Ya, el trabajo no solo se lo realiza sobre la base de una aplicación, sino que, en la mayoría de los casos quienes realizan la distribución (denominados socios emprendedores), nunca entran en relación con una persona. Obtienen el trabajo escribiendo a la aplicación, se les responde desde allí, reciben la capacitación por esa vía y la asignación de los destinos es vía la aplicación. Los sujetos devienen así contingentes, dependiendo de la comunicación de una aplicación, que además evalúa el desempeño, hace un ranking en función de los tiempos de distribución y, sujeta a sus algoritmos, puede también sancionar no asignando pedidos si "la productividad" es baja. Dado que, desde lo jurídico, ese trabajador no es reconocido como un empleado, en los términos de Castel, puede ser pensado como un individuo hipermoderno por defecto, pues carece del soporte de la propiedad social, pensada en esta situación particular, como los derechos de un trabajador. Así, este socio emprendedor, quien se supone libre porque podría elegir sus tiempos de trabajo, se ve reducido a un trabajador precario. De acuerdo a Standing (2013) la seguridad en el mercado laboral, empleo,

puesto de trabajo, en relación a accidentes y enfermedades, reproducción de habilidades, ingresos y posibilidad de representación, configuran el marco de las siete seguridades que el trabajador precarizado va perdiendo paulatinamente en nuestra época.

Cambios como los mencionados son factibles a partir de nuevos recursos tecnológicos, que dan paso a nuevas formas de la organización social del trabajo, en que el sistema productivo puede prescindir de lo humano para gestionar a los humanos.

Durante la pandemia del COVID-19 quedaron al desnudo los juegos de tensiones propias de estas nuevas lógicas. La indefensión de la población en general dio paso a una nueva centralidad de los Estados, al tener que establecer estrategias (no se puede hablar de políticas), para la asistencia sanitaria y económica. La tensión salud / enfermedad se ha maximizado ante la precariedad de las economías nacionales todas. Algunas por sus problemas de pobreza estructural, y las otras, porque a pesar de sus riquezas, el sistema no contemplaba el hacerse cargo de la salud y economía de toda su población. De allí que, en las dimensiones "organización del trabajo", y "sujetos", se vieron reforzados y acelerados procesos de cambio que ya existían. Acudimos para el cierre parcial del trabajo en este ámbito, al informe de RIPOT[1]**,** **"**Reflexiones sobre el campo de las Organizaciones y el Trabajo en relación a la pandemia del covid-19 2020 (2020)". En el encontramos dos conclusiones significativas:

- En líneas generales se observa una intensificación del trabajo (presencial o virtual), para quienes lo han podido conservar. La multiplicación del trabajo a distancia como forma de responder a la situación de distanciamiento social, ocurre con un grado de naturalización que rompe aún procesos históricos. Esto conlleva el aumento de riesgos psicosociales.
- El mundo del trabajo requiere (y en la pandemia se ha exacerbado), cada vez mayores niveles de formación. Esto demanda a los trabajadores una eventual reconversión. Dicha reconversión es depositada sobre las espaldas de los trabajadores (los que tienen empleo, los que trabajan por su cuenta y los desempleados), quienes deben tener las capacidades necesarias para poder diagnosticar cómo diseñar una hoja de ruta para su desarrollo personal. Esto implica un proceso de naturalización en que el desarrollo humano queda por fuera de las responsabilidades de los Estados y asentada sobre los individuos.

[1] Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

REFLEXIONES EN EL ÁMBITO "CAMBIOS SUBJETIVOS"

Presentado el contexto social en que las nuevas relaciones temporo espaciales en la organización social del trabajo se estructuran y a su vez producen condiciones de estructuración, corresponde avanzar en reflexiones sobre los cambios subjetivos**.**

Tabachnik (2007) al referirse a la problemática del sujeto y la identidad, menciona la importancia de investigar sobre las nuevas formas de intercambio simbólico que se están gestando en el dominio de lo virtual, y que la actualidad de estas reflexiones, entre otros factores, se vincula por la dislocación de la espacio - temporalidad y la consiguiente condición –casi espectral– de los sujetos en el régimen virtual. La autora expresa:

> "Ya no es fácil estar presente. Y hacerse cada vez más presente parece imposible. Hay un límite fundamental, en cierto modo análogo al principio de incertidumbre. En cambio, parece más fácil hacerse cada vez menos presente. La evolución de la civilización contemporánea incita cada vez más a repartirse, a diseminarse, a delegarse, a hacerse representar (...) ¿En qué se convierte la noción misma de 'presencia' en un mundo sobrecogido por la síntesis y lo virtual?"
>
> Inéditas experiencias del cuerpo, de los lenguajes, del espacio y del tiempo, conducen a reformular, en este nuevo escenario, las preguntas sobre las diferentes lógicas que intervienen en los procesos de constitución y de transformación de una subjetividad que –tal vez hoy más que nunca– exige ser pensada por fuera o más allá de las lógicas de la identidad y de la representación. (Tabachnik, 2007:.2)

Tales reflexiones nos llevan a considerar por qué medios es posible hacerse presente. Zelmanovich (2019) se pregunta: ¿dónde hacemos presencia y de qué se trata la presencia? Haciendo uso de dos elementos del lenguaje que hacen a la presencia: el signo y el significante, plantea que *hacer signo de presencia* implica representar algo para alguien (plano del reconocimiento). En cambio, la *presencia significante* se vincula con el proceso de escritura, en que el sujeto va representándose, va ubicándose a partir del devenir de los significantes, haciendo posible que el sujeto aparezca, que pueda re-presentarse entre las palabras, haciendo circular el deseo.

Si bien acordamos con este planteo, se presenta un problema entre el discurso del sujeto y el de la organización. Recurro a Gomez (2013), para su introducción.

> Partimos de considerar en primer lugar al discurso organizacional y no al discurso del sujeto, porque el sujeto no emerge como una producción individual sino más bien por el discurso que procede del

> otro que le es externo, y a través del cual lo posiciona como sujeto en el flujo discursivo. El discurso social continuamente está produciendo sujetos que coordinan y organizan sus saberes en procesos organizacionales, los que a su vez, interpretan sus articulaciones y coordinan sus saberes en espacios de intercambios (Gomez, 2013: 186).

Y es precisamente allí donde deberemos profundizar en nuestra reflexión, puesto que la multiespacialidad originada a partir de la articulación entre los espacios material y virtual concretos, llevan a que los sujetos abran múltiples fases de interacción, las cuales no todas se sustentan o responden a la intencionalidad del sujeto. En un mismo momento, quien trabaja puede estar haciendo cálculos con varias páginas de un buscador abiertas, mientras un compañero o directivo le solicita precisiones sobre lo que está haciendo y otros le envías mensajes de texto por temas que eventualmente pueden ser importantes y dependen de él. Es decir, el sujeto es advertido por sus efectos más que por sus intenciones. Hace presencia, emerge como contingente, debiendo situarse y resituarse (espacial y temporalmente), sujeto a las distintas demandas que recibe en una misma unidad de tiempo. Dicho tiempo es el de los distintos proyectos en que el sujeto participa. Tiempo el cual tiende a la aceleración, por la rapidez que la información puede difundirse en el EVC.

Esta caracterización debe ser comprendida en el seno de una multiespacialidad en la cual dicha demanda se presenta como imposible de satisfacer, por lo que cada sujeto descarga las tensiones en otros sujetos participantes de una red que los individualiza, deslocaliza y relocaliza permanentemente.

> Regresemos a los estudios de gomez en un planteo central Abandonando la noción de espacialidad física y real del fenómeno organizacional y superando la dimensión del cuerpo de la anatomía y de la fisiología, propusimos que en el espacio digitalizado y virtualizado de los procesos organizacionales, lo que es tangible no son ni las organizaciones concretas ni el cuerpo orgánico, sino una red de relaciones virtuales intersubjetivas. Por lo que, en las operaciones de esa nueva espacialidad, los cuerpos de los sujetos se conjugan en un desdoblamiento de la dimensión temporal, porque simultáneamente el cuerpo se somete a dos presencias continuas: la real y la virtual, y en esa realidad intangible el sujeto desterritorializado traslada una

dimensión de su cuerpo para ejecutar una multiplicidad de operaciones organizacionales (Gomez, 2013: 187).

Vale preguntar, ¿qué es lo que aporta sentido a las diversas actividades de esta multiplicidad de operaciones organizacionales? En línea y articulación con las reflexiones sobre el ámbito "contexto social", es la racionalidad del sistema productivo la que se impone, en un curso de constantes procesos de mejora para una mayor productividad. En palabras de Chul-Han (2014) el capital genera sus propias necesidades, que nosotros, de forma errónea, percibimos como propias.

Tal demanda se corresponde con un sujeto exigido al constante aumento de su potencial humano. Podemos registrar entonces la existencia de una tensión entre la posibilidad / imposibilidad de la satisfacción de una demanda de desarrollo permanente. Por tanto, trabajemos una nueva pregunta, ¿cómo soporta, o en qué se soporta el sujeto ante tales tensiones?

En principio no por el uso de la razón instrumental, puesto que de continuo los sujetos en el mundo del trabajo son requeridos para la realización de actividades en un horizonte temporal, que antes de comenzar se da por descontado que no es posible. Pero que, a pesar de eso, algo se logra. ¿Qué se pone en juego? Pues en acuerdo con Chul-Han (2014), una pura emocionalidad. El autor plantea que la razón disciplinaria toca a su límite. En su lugar entra en escena la emocionalidad, que corre paralela al sentimiento de libertad, al libre despliegue de la personalidad. La técnica de poder neoliberal explota esta subjetividad libre. De esta manera dice Chul-Han, *la emoción se convierte en un medio de producción*. Así la demanda productiva es interiorizada por el sujeto en términos emocionales, *siendo medio de producción del capitalismo y parte del psiquismo humano*. Tal definición abre otras dos preguntas:

- ¿Qué representación podemos hacernos de la estructura psíquica en sí?
- ¿La demanda, permanece con el estatuto de tal, o deviene en otra cosa?

Anteriormente referimos a Franco Berardi (2003) y su planteo que la promesa de "trabaja más y serás feliz" se instala como mandato superyoico. Más ese planteo histórico y tradicional del psicoanálisis, parecería no dar cuenta de las nuevas formas de organización social del trabajo en relación a las relaciones temporo espaciales material y virtual. Por ejemplo, el control del desempeño del trabajador industrial tradicional, implica una relación de exterioridad. Es decir, un sujeto que controla a otro sujeto por una vía jerárquica, por medio de determinados métodos y técnicas. Eso se corresponde a la relación tiempo - EMC. En ese contexto histórico, el mandato puede pensarse desde lo superyoico. Más en el sujeto que se desenvuelve en

un contexto de mutiespacialidad, el fondo de la cuestión se encuentra en los procesos mentales que lleva a cabo, mientras interactúa con múltiples fases abiertas para la interacción en una misma unidad de tiempo. Esto implica que tales procesos mentales no pueden controlarse desde una exterioridad, requiere del autocontrol por parte del sujeto mismo que lleva adelante tales procesos y actividades. ¿Pero entonces, por qué ese sujeto que no puede ser controlado desde el exterior, pone tanto esfuerzo en la realización de un trabajo? La respuesta implica, una reconfiguración de la estructuración psíquica. Ansoleaga nos plantea:

> En términos psicodinámicos lo que ocurre es que las demandas ya no provienen del super yo sino de un ideal del yo que genera una imagen sobrevalorada de sí mismo. Este imperativo de éxito, si no es realizado, desencadena contra el yo una crítica implacable que es generadora de sufrimiento y/o enfermedad mental (Ansoleaga, 2008: 416).

Así, en el seno de las relaciones dialécticas existentes entre sociedad y organización social del trabajo, y ésta con la subjetividad humana, nuestro ensayo deberá profundizar, en los límites de la misma y las consecuencias que pueden producirse.

REFLEXIONES EN EL ÁMBITO "POSIBLES CONSECUENCIAS"

Nuestras sociedades se encuentran en un proceso de transición entre la "vieja y presente" sociedad jerárquica, disciplinaria, que se desenvolvió / desenvuelve en una relación tiempo - EMC, a una "nueva y en actual constitución" sociedad de redes que se desenvuelve en una relación temporal que articula la doble espacialidad EMC - EVC. En un trabajo anterior Escalada (2016) hemos planteado que **l**a sociedad de redes, parece ser una nueva forma en la que los sujetos estamos comenzando a configurarnos. Un tipo de sociedad de sujetos más autorreferenciales, que se estructuran desde un imaginario en el que parecería que los niveles de libertad están a la mano y con el sólo límite de si podemos acceder o no a google. Y al mismo tiempo, sujetos cada vez más dependientes de esa red, sin la cual el Ser, se desvanece.

En función de los planteos realizados, se abordan tres temas sus y posibles consecuencias.

EL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES DE REDES

En el estado de conocimientos de su época, Freud denominó masas artificiales a lo que hoy conocemos por organizaciones, y trabajó sobre dos ejemplos que consideró en su época, como dos masas artificiales de un alto

grado de organización: Iglesia (católica) y el Ejército. Al trabajar sobre éstas dice algo realmente notable:

"En la Iglesia […], lo mismo que en el ejército, y por diferentes que ambos sean en los demás, rige idéntico espejismo (ilusión), a saber: hay un jefe –Cristo en la Iglesia católica, el general en el ejército– que ama por igual a todos los individuos de la masa. De esta ilusión depende todo; si se la deja disipar, al punto se descomponen…" (Freud, 1992:89).

Esta conceptualización presenta una cuestión absolutamente relevante dentro de la línea que orienta este trabajo: *el espejismo, la ilusión de que hay un jefe*. En nuestra época parece estar celebrándose un espejismo inverso. Existe una cierta ilusión de que "puede no haber" un Jefe". Y esta ilusión es central, porque de acuerdo a lo que venimos planteando, las identificaciones operan como el proceso psicológico que relaciona el modo de sujeción con el modo de subjetivación en una organización, aportando de esta manera a la composición del sentido (Escalada, 2012:213). Advertimos que la identificación, en tanto proceso que supone la aspiración "a configurar el yo propio a semejanza del otro, tomado como modelo" (Freud, 1992:100), pareciera presentar ciertas vacilaciones. Esta vacilación representa un problema para quienes poseen responsabilidades de liderazgo, ya que el universo simbólico desde el cual se estructuran las vías identificatorias, es conmovido por el proceso de virtualización creciente de las organizaciones en red. Partimos desde el hecho que algunos trabajadores ya no interactúan concretamente con personas, como en el caso de aquellas que dependen de plataformas. Y en el caso en los que sí están vigentes estructuras jerárquicas, la autorreferencialidad en la que los trabajadores se desenvuelven, maximizado en los entornos virtuales, pone en crisis la identificación tradicional presentada por Freud.

> El nuevo desafío de los líderes se basa en un nuevo pedido, en un nuevo llamado, en la exigencia de que debe ser capaz de garantizar el desarrollo de las personas. Se trata entonces de que el trabajo debe convertirse en un espacio de desarrollo. Los trabajadores de las Empresas dedicadas a las tecnologías de la información saben que sus líderes no podrán guiarlos (como en los rubros tradicionales aún ocurre), en el cumplimiento certero de los objetivos, porque la complejidad del mercado imposibilita el establecimiento de un cierto orden. Por tanto, la exigencia se reorienta a la provisión de los conocimientos necesarios para poder absorber esta complejidad. La identificación se sostiene como un proceso básico. Pero ya no se apuntala en la búsqueda imaginaria de un modelo que puede dar todas

> las respuestas, sino desde el lugar del proveedor de recursos que permite la apropiación de la búsqueda de respuestas (Escalada, 2016: 117).

Esto se consolida además por una cuestión basada en un principio de realidad socio - técnico. El volumen de conocimiento y saberes generados en los últimos 30 años es tan significativo, que nadie que ejerza la responsabilidad del liderazgo está en condiciones de responder a todas las preguntas. El marco simbólico de un sujeto al que se le puede suponer un saber, está comprometido. Aún no ha perdido sus cualidades ordenadoras, pero ceden permanentemente. Así, la sujeción desde la cual la autoridad puede construirse, se estructura sobre los sistemas de confianza en que, quien lidera puede ser esa fuente de recursos. Proceso que además refuerza lo anteriormente planteado. Hoy el líder, también deviene contingente, en función de los requerimientos de aquellos a quien lidera. Esto implica una herida narcisista de proporciones y un cambio cultural de gran significación. De alguna manera, es el tránsito a una nueva vivencia para los líderes. El líder actual, está en un tránsito del líder respetado, admirado, amado, al líder usado como un recurso para el desarrollo individual. La dinámica del reconocimiento como operación elemental para el equilibrio psíquico se deteriora.

EXCLUSIÓN DE COLECTIVOS Y TERRITORIOS.

Otra línea de reflexión de gran relevancia es la que aborda los procesos de exclusión que se celebran a partir de la virtualización. Tomando los aportes que Gaviria Alvares (1998) realiza, uno de los debates está centrado en la realidad o virtualidad del mercado de trabajo, las categorías que implica y las consecuencias que se derivan del mismo tras la reestructuración del capital, tanto para distintos grupos sociales, como para diferentes regiones. La reconfiguración de las relaciones y posibilidades de acceso al trabajo, al estar mediatizadas por la posesión de determinados capitales, genera tanto procesos de inclusión como de exclusión. Profundizando en el concepto de capital y recurriendo a Bourdieu (2000), la carencia o afectación de capitales culturales o económicos, amplían los procesos de exclusión. Durante la pandemia del COVID-19 ha quedado al desnudo la falta de infraestructura para una adecuada conexión, sumado a los costos de los servicios y equipamientos que dejan por fuera a grandes sectores de la población mundial. Esto produce una mayor merma en las posibilidades de acceso a educación (la cual en líneas generales no incluye formación en las nuevas tecnologías), generándose un movimiento iatrogénico que reduce las oportunidades de acceso a un trabajo de calidad.

Por otro lado, el EVC produce un efecto de desterritorialización del EMC tradicional, generando una nueva territorialidad de sustrato virtual. Kenichi Ohmae (2001) nos habla del surgimiento de un continente invisible, siendo una de sus características, una dimensión sin límites, sin fronteras. En el citado contexto, la aceleración de la transformación digital, mediada por las nuevas tecnologías de información aplicadas al trabajo, home office, trabajo remoto, aumento del e-commerce y la automatización de los procesos, impactan en la dilución de los colectivos, toda vez que, al no contar con los capitales necesarios la respuesta a tales cambios se erige desde las salidas individuales.

Según Raffestin (1993), un territorio se genera a partir del espacio, es el resultado de la acción de los distintos agentes sobre éste, desde el Estado a los individuos, pasando por todas las organizaciones que actúan en el mismo. Y agrega Gonzales (2011) que en el proceso de apropiación y transformación del espacio, los distintos agentes lo territorializan o producen el territorio, lo que implica el establecimiento de límites y la creación de diferentes concepciones de territorio. La territorialidad del EVC, caracterizado por el orden de lo simultaneo y efímero, posee una lógica temporal que obstaculiza la producción colectiva, forzando a los individuos a la procuración de un espacio en una red de relaciones en la cual la generación de sentido queda depositada en el individuo mismo. Resultando tal como lo plantea Gaviria Alvares, en un acercamiento acrítico a los problemas, que deriva en situaciones de exclusión para diferentes colectivos y territorios.

TIPO DE SER HUMANO QUE EL SISTEMA PRODUCTIVO NECESITA

Este es un tema de gran relevancia y que debe plantear una gran preocupación. El desempeño en la multiespacialidad de los procesos de virtualización requiere una temporalidad caracterizada por la metáfora "en tiempo real". Es decir, que todas las fases de interacción abiertas por el sujeto, se están celebrando en un mismo momento. Esto requiere entonces de sujetos con la posibilidad de trabajar en dicha dimensión temporal. La pregunta es, ¿eso contiene a todos los seres humanos? Pues la respuesta es, no.

Pongamos atención en lo que expone Levín al retomar a Edward Hall:

> … programadores M-tiempo o monocrónicos: son personas que se concentran en una sola actividad por vez. En cambio, los pueblos que se guían por el tiempo de los acontecimientos, prefieren la programación P-tiempo o policrónica, o sea hacer varias cosas a la vez. Las personas M-tiempo optan por trabajar de comienzo a fin, en secuencia lineal: empiezan y terminan la primera tarea antes de

> comenzar otra, que entonces empiezan y terminan. En el tiempo policrónico, sin embargo, un proyecto continúa hasta que se siente la necesidad o la inspiración para dedicarse a otro, que puede llevar a una idea para comenzar otro, y luego volver al primero, con pausas intermitentes e impredecibles reanudaciones de una u otra tarea… (Levine, 2006:128).

Se hace evidente que los procesos de virtualización requieren de programadores policrónicos. Sujetos capaces de ir y venir por las distintas fases de interacción abiertas en un mismo tiempo, analizando, tomando decisiones y generando acciones que tendrán consecuencias en la multiespacialidad. Monocronía y Policronía, se corresponden con los tipos de procesamiento que van de lo más concreto a lo más abstracto. Podemos vincular este marco teórico, al presentado por Jaques (2000). Sobre la base de una investigación empírica, el autor plantea la existencia de cuatro métodos de procesamiento mental. Entendiendo por esto, la forma de procesamiento de la información que tienen las personas, la que -advierto- no debe confundirse con coeficiente intelectual. Los mismos son: 1) Procesamiento declarativo, signado por un tipo de pensamiento sumamente concreto; 2) Procesamiento acumulativo; 3) Procesamiento en serie; 4) Procesamiento en paralelo. Del primero al último, se registran cambios en los que se producen aumentos en la capacidad de abstracción.

Los procesamientos en serie y en paralelo se corresponden con el programador policrónico, capaz de ir y venir entre fases y tener la posibilidad de orientarse hacia el futuro de cada uno de los proyectos. Se requiere la capacidad de ordenar en abstracto la vinculación de elementos que se acoplan unos con otros en un horizonte temporal, que claramente requiere la posibilidad de poder coordinar los distintos presentes y futuros de cada proyecto. Desde este punto de vista, el tiempo es reversible y está en un continuo fluir.

El motivo de preocupación antes expresada, reside en que el sistema productivo necesita de un tipo de ser humano específico. En este nuevo modelo de organización social del trabajo, aquello que denominamos trabajo de calidad, aquel que permite el desarrollo humano, requiere de sujetos que puedan pensar en abstracto. Aquellos que procesen información en términos concretos, podrán trabajar con sistemas, pero en condiciones de labores rutinarias y sencillas, por ejemplo: un data entry. De ser así, al problema de sustitución de mano de obra por tecnología, se suma que las posibilidades de trabajo se verán aún más reducidas por el tipo de ser humano que el sistema productivo necesita.

CONCLUSIONES

En el presente ensayo, podemos concluir provisionalmente que el actual contexto de la organización social del trabajo mediadas por un proceso tecnológico de virtualización creciente, promueve la exaltación del individuo; la maximización de la eficacia profesional; la asunción de exigencias competitivas; el fortalecimiento de una sociedad de individuos signados por la eficiencia y la competitividad. Todo esto estructurado desde una narrativa en la que el impulso de las libertades individuales, oculta, invisibiliza la explotación de la libertad de un sujeto, cuyos intereses quedan enmarcados bajo la coacción al rendimiento y la optimización continua propios del neoliberalismo.

Hemos planteado que el sujeto emerge en una discursiva organizacional - social productora de sujetos que coordinan y organizan sus saberes en procesos organizacionales, los que a su vez, interpretan sus articulaciones y coordinan sus saberes en espacios de intercambios, sujetos a la nueva lógica de una temporalidad multiespacial.

Tales intercambios se encuentran en un proceso de transición que migran del uso de la razón instrumental, a una pura emocionalidad, como forma del logro de objetivos por medio de actividades que resisten a la planificación, por el exceso de la carga de trabajo en términos de desgaste mental. De allí que la respuesta deba dejar de lado lo racional instrumental, para soportarse desde el campo de las emociones en términos del auto sostén. De esta manera la emoción en un sujeto deviene en un medio de producción individual e individualizante.

Este proceso implica que los líderes paulatinamente ceden en su posibilidad de presentarse como modelos identificatorios. El nuevo desafío de los líderes se basa en un nuevo pedido, en un nuevo llamado, en la exigencia de que debe ser capaz de garantizar el desarrollo de las personas. Se trata entonces de que el trabajo debe convertirse en un espacio de desarrollo del sujeto, más allá (y quizás antes) del cumplimiento de los objetivos organizacionales en sí.

Finalmente, hemos manifestado la preocupación que el desempeño en la multiespacialidad de los procesos de virtualización requiere de un tipo de ser humano, capaz de procesar una temporalidad caracterizada por la expresión "en tiempo real". Por lo tanto, la participación e interacción en el EVC, requiere de una capacidad de abstracción que debe incorporar un nuevo lenguaje, el tecnológico. Marquez (2010:88), plantea que pensar la tecnología como un lenguaje nos aleja de una concepción meramente instrumentalista de la misma y nos permite entenderla como creadora de mundos, de mundos posibles.

Precisamente estamos asistiendo al surgimiento de un nuevo mundo, con un nuevo lenguaje tecnológico que incluye todos los lenguajes anteriores, pero que al estar supeditado a los intereses de un sistema productivo (por encima de las necesidades de los sujetos), excluirá inexorablemente a quienes no cuenten con los capitales suficientes para la adquisición de ese nuevo lenguaje.

REFERENCIAS

Ansoleaga, E. (2008). Organización del Trabajo y Salud Mental: un modelo de aproximación. En: Crítica de la Cultura Organizacional - Claves para cambiar la Organización del Trabajo. Montevideo. Psicolibros.

Berardi, F. (2003). La fábrica de la infelicidad, Madrid. Traficante de sueños.

Bourdieu, P. (2000). Cosas Dichas. México. Gedisa.

Castel R. (2010). El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.

Chul-Han B. (2014). Psicopolítica. Barcelona. Herder.

Dejours, C. (1990) Trabajo y desgaste mental. Buenos Aires. Paidos.

Escalada, R. (2016). Categoría de Sujeto. Una mirada desde la psicología de las Organizaciones y el Trabajo. En Fignoni, M.F. (compiladora) Acerca del Sujeto. Rosario. Laborde Editor.

Escalada, R. (2012). El liderazgo como un elemento estructural de las organizaciones. "Un estudio para la comprensión del liderazgo en distintos tipos de organizaciones". Tesis de doctorado. Facultad de Psicología - UNR.

Foucault, M. (2007). El nacimiento de la biopolítica. Buenos Aires. Fondo de Cultura Económica.

Foucault, M. (2004). Vigilar y Castigar. Buenos Aires. Siglo XXI Editores.

Freud, Sigmund (1992). Psicología de las masas y análisis del Yo. Obras Completas Tomo XVIII. Buenos Aires. Amorrortu Editores.

Gaviria Alvarez, L. (1998). Los límites epistemológicos de los análisis sobre el trabajo y sus implicancias prácticas. Revista Sociología del Trabajo N° 34. España.

Gallo Acosta (2017). Emprendiendo malestares subjetivos. En Rentería E. (Compilador) Entre lo Disciplinar y lo Profesional - Panorama de experiencias en Psicología Organizacional y del Trabajo en Iberoamérica. Universidad del Valle - Programa Editorial, Cali.

Gonzalez, A. R. (2011), Nuevas percepciones del territorio, Espacio social y el Tiempo. Un estudio desde los conceptos tradicionales (o clásicos) hasta su concepción en el siglo XXI. Instituto de Investigaciones Gino Germani, VI Jornadas de Jóvenes Investigadores. Buenos Aires.

Gomez, C. (2013). El fenómeno de la virtualización organizacional y la producción de sujetos sin cuerpo. En Quiroga, V. y Cattaneo R. (Compiladores) Transformaciones en las Organizaciones del Trabajo - Salud y Ampliación de Ciudadanía - Tomo I. Rosario. Laborde Editores.

Jaques, E. (2000). La Organización requerida. Buenos Aires. Granica.

Levine, Robert (2006). Una Geografía del Tiempo. Buenos Aires. Siglo Veintiuno Editores.

Marquez, I. “Las metáforas del ciberespacio: sumergirse, navegar, surfear”. El cuarto bios. Estudios sobre comunicación e información. 1° edición (2010). Madrid. UCM Editorial Complutense

Raffestin, C. (1993) Por uma geografía do poder, San Pablo, Atica.

Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo - RIPOT. (29 de agosto de 2019). Reflexiones sobre el campo de las Organizaciones y el Trabajo en relación a la pandemia del covid-19 2020. A la Comunidad Científica y Académica Internacional de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. En la Carta Fundacional de RIPOT (Publicación de Facebook). Recuperado de https://www.facebook.com/REDRIPOT/photos/pcb.618951752096242/618951465429604

Standing, G. (2013). El precariado. Una nueva clase social. Barcelona. Pasado y Presente.

Tabachnik, S. Retratos secretos. Figuraciones de la identidad en el espacio virtual. Revista Latina de Comunicación Social, vol. 10, núm. 62, enero-diciembre, 2007, p. 0. Laboratorio de Tecnologías de la Información y Nuevos Análisis de Comunicación Social. Canarias, España.

Zelmanovich, P. (2019). Efectos de presencia en la virtualidad. En Actas de III Jornadas de Educación a Distancia y Universidad. FLACSO Argentina. Buenos Aires. Colección Memorias Jornadas.

CAPITULO 6

TRANSFORMACIONES TECNOLÓGICAS Y CULTURALES POSFORDISTAS: POTENCIA DE TIC PARA LA DEMOCRATIZACIÓN Y EL POSCAPITALISMO

Tania García Ramos, Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

RESUMEN

En este artículo se presenta un marco teórico sobre transformaciones tecnológicas y culturales posfordistas y la potencia de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para la democratización y el poscapitalismo. Se discuten tres acercamientos posfordistas principales: 1) la teoría regulacionista, 2) el neoshumpteriano, y 3) la especialización flexible. Estas aproximaciones pueden servir de referentes para exponer transformaciones organizacionales es en clave democratizadora, considerando posibilidades de participación que potencian las TIC. El posfordismo se analiza como una fase del sistema capitalista desde 1968/1973 en el que se rearticulan normas inciertas en las esferas económicas, sociales y políticas. Este se asocia con cambios sociales y culturales vinculados a las innovaciones tecnológicas y al incremento de la flexibilidad laboral. En estos cambios emergen identidades fluidas y subjetividades diversas en escenarios educativos, organizacionales, comunitarios, y otros. Estas identidades y subjetividades pueden problematizar el sistema económico y político y contribuir a la transformación democratizadora y el postcapitalismo.

Palabras clave: posfordismo, teoría regulacionista, neoshumpteriano, especialización flexible, tecnologías de información y comunicaciones (TIC).

INTRODUCCIÓN

A continuación, se presentan las transformaciones tecnológicas y culturales posfordistas y la potencia de las TIC para la democratización y el poscapitalismo. El posfordismo puede analizarse como una fase del sistema capitalista desde 1968/1973 en el que se rearticulan normas inciertas en las esferas económicas, sociales y políticas. Este se asocia con cambios sociales y culturales vinculados a las innovaciones tecnológicas y al incremento de la flexibilidad laboral. En estos cambios emergen identidades fluidas y subjetividades diversas en escenarios educativos, organizacionales, comunitarios, entre otros.

Las transformaciones tecnológicas y culturales acaecidas en el posfordismo se discuten integrando tres acercamientos principales: 1) la teoría regulacionista, 2) el neoshumpteriano, y 3) la especialización flexible. Estos acercamientos pueden servir de referente para la discusión de las transformaciones organizacionales en clave democratizadora y hacia el postcapitalismo; considerando posibilidades de participación que potencian las TIC. Los acercamientos sobre el posfordismo operan en varias dimensiones de análisis, desde la organización de la producción hasta la macroeconomía, cultura y política.

LA TEORÍA REGULACIONISTA

En esta sección presento el enfoque de los regulacionistas franceses, uno de los acercamientos entre siete escuelas (Amin, 1994). Los regulacionistas franceses, explicaron la paradoja del capitalismo entre su tendencia inherente hacia la inestabilidad, crisis y cambio, y su habilidad para estabilizarse a través de diversas instituciones, reglas y normas; que sirven para asegurar un periodo relativamente largo de estabilidad económica. Para ellos, la crisis económica mundial después de 1970 significó una crisis generalizada de las formas institucionales que habían guiado la economía de la posguerra (por ejemplo, el estado benefactor en Estados Unidos). De acuerdo con esta aproximación, es importante pensar cada fase o régimen de acumulación como parcial, temporal e inestable; el resultado de los procesos históricos y prácticas sociales, en lugar del resultado de leyes económicas naturales.

Existen dos conceptos clave en esta perspectiva: *el régimen de acumulación y el modo de regulación*. El primero se refiere a una serie de reglas o medidas en la economía que posibilita un proceso de *acumulación de capital*. Incluye normas de la organización de la producción y el trabajo, relaciones y formas de intercambio entre la economía, reglas comunes de

gerencia industrial y comercial, principios de ingresos compartidos entre salarios, ganancias y contribuciones; normas de consumo y patrones de demanda en el mercado y otros componentes de la macroeconomía.

La crisis como proceso que establece la unidad contradictoria de los diversos momentos de la acumulación es la regla y no la excepción (Boyer, 1989). Estudiar las rupturas y conflictos de una crisis podría analizarse en el largo plazo del sistema histórico capitalista, tomando en consideración los siguientes asuntos: 1) ¿Cómo ha evolucionado la organización de la producción y las relaciones de los asalariados con los medios de producción?, 2) Cuál ha sido el horizonte de tiempo de la valorización de capital en los que pueden identificarse los principios de gestión?, 3) ¿Cómo se ha reproducido el valor de modo que permita la reproducción de las diferentes clases o grupos sociales, 4) ¿Existe una composición de la demanda social que valida la evolución tendencial de las capacidades de producción?, y 5) ¿Existe una modalidad de articulación con formas no capitalistas cuando estas ocupan un lugar determinante en la formación económica estudiada?

De los aspectos anteriores surge la definición de régimen de acumulación (Boyer, 1989). Este autor lo define como ¨el conjunto de regularidades que aseguran una progresión general y relativamente coherente de acumulación del capital, es decir que permita reabsorber o posponer las distorsiones y desequilibrios que nacen del mismo proceso¨ (p. 59-60). De acuerdo con este autor, las cinco características señaladas parecen ser suficientes o proveer los parámetros macroeconómicos necesarios. Es importante destacar que la estabilización no está garantizada en el largo plazo, pues la dominación progresiva y profundización de un régimen de acumulación genera una nueva forma de crisis estructural.

La reproducción del conjunto del sistema puede tomar diversas formas. Por tanto, en el estudio del largo plazo es medular analizar los cambios cualitativos y cuantitativos que fueron necesarios para que persistan las formas capitalistas. Investigaciones realizadas en este sentido confirman la variabilidad de los regímenes de acumulación en el tiempo y espacio (Boyer, 1989). La lógica de la acumulación puede tomar formas contrastadas y las dinámicas de configuración no son equivalentes. De ahí el interés por el segundo nivel de análisis en la configuración de un país y una fase histórica particular.

Las principales formas institucionales que intervienen en la gestación de un régimen de acumulación determinado son la relación salarial, la competencia y la inserción internacional. Una vez se constata la estabilidad del sistema de un periodo a otro, el principio de acumulación se interioriza de

forma *intuitiva* por grupos y agentes económicos. La noción de la *regulación* es precisamente permitir ese pasaje de un conjunto de racionalidades limitadas acerca de la producción e intercambio a la posibilidad de dinámica del sistema en su conjunto (Boyer, 1989).

El *modo de regulación* se refiere al ensamblaje institucional (leyes, acuerdos, etc.) y la complejidad de hábitos y normas culturales que aseguran la *reproducción capitalista*. Consiste en reglas informales y formales que codifican las principales relaciones sociales. Son las instituciones y convenciones que regulan y reproducen un régimen de acumulación mediante la implantación de leyes, políticas de estado, prácticas políticas, filosofías de gobernabilidad, reglas de negociación, culturas de consumo y expectativas sociales (Boyer, 1989).

El modo de regulación es el conjunto de procedimientos, comportamientos individuales y colectivos que tienen las siguientes tres propiedades: 1) reproducir las relaciones sociales mediante la conjunción de formas institucionales determinadas de forma histórica, 2) Guiar y sostener el régimen de acumulación presente, y 3) Asegurar la compatibilidad de un conjunto de decisiones descentralizadas sin que los actores económicos necesariamente internalicen los principios de ajustes del sistema (Boyer, 1989).

Los modos de regulación canalizan y en cierto grado restringen los comportamientos individuales y mecanismos de ajuste del mercado que se derivan de un conjunto de reglas y principios de organización, imprescindibles para el funcionamiento de este modo y el de acumulación. De forma esquemática existen tres principios de acción de las formas institucionales: 1) La ley, regla o el reglamento, en principio definidos a nivel colectivo, los cuales se utilizan para imponer, por coerción directa, simbólica o mediatizada, un cierto tipo de comportamiento económico y cultural a los grupos e individuos. 2) El logro de un compromiso; luego de negociaciones, agentes privados o grupos deciden unas convenciones que regirán sus compromisos mutuos. Si la moneda es el arquetipo de una institución colectiva, el acuerdo salarial surgido de una negociación patronal-sindical es un ejemplo de esta segunda forma. Es importante aclarar que la ley ni el compromiso son excluyentes pues un convenio como el colectivo puede otorgarse por ley o reglamento. 3) Un sistema de valores comunes o representaciones que se establecen como rutina, la cual prevalece sobre la espontaneidad. Algunas de estas son las creencias religiosas y reglas de conducta. La adscripción de las normas vigentes se expresa como el libre albedrío de los individuos (Boyer, 1989).

Es importante aclarar que el papel de las reglas y normas en el modo de regulación debe ser relativizado. Para Boyer (1989) ¨…la adhesión a un conjunto común de normas morales, jurídicas o económicas constituye solamente uno de los tres principios que definen una forma institucional: la restricción, privada o estatal, y el contrato individual o colectivo, representan los otros dos.¨ (p. 73). La referencia a los lugares que ocupan los individuos en una sociedad impide concebirla como el resultado armonioso de actos individuales, que son heterogéneos. Cada forma institucional difunde un principio de socialización, que, aunque sea de modo parcial, posibilita el movimiento de lo macro a lo micro (Boyer, 1989). Por último, es importante señalar que ningún actor o grupo juega el papel de ingeniero de sistemas para asegurar la estabilidad del sistema mediante una acción consciente y deliberada.

Con respecto a si esta teoría es aplicable al ámbito latinoamericano, Almada & Orchatea (2019, p. 225) señalan en una entrevista a Robert Boyer que es ¨un complemento útil de la teoría de la dependencia que destaca acertadamente las consecuencias adversas que la integración internacional de las economías latinoamericanas tiene sobre las oportunidades de un crecimiento estable e inclusivo¨. Varios autores latinoamericanos, entre estos Carlos Ominami (Chile), Ricardo Hausmann (Venezuela) y (México) han hecho análisis sobre la posible aplicación de esta teoría a países latinoamericanos (Almada & Orchatea, 2019). Neffa & Andrade (2016, p.10) indican que, al publicar su libro reciente, Robert Boyer se propone estimular “el surgimiento de un movimiento de resistencia contra la violencia del mercado”.

Todo régimen de acumulación se caracteriza por desequilibrios económicos y conflictos sociales (Boyer, 1989). Las luchas sociopolíticas cuestionan los compromisos institucionales que pueden llegar a destruir la regulación en su conjunto, de manera que las estructuras sociales se manifiestan incompatibles con la reproducción económica del sistema. La crisis se manifiesta como ¨el conflicto entre el tiempo de lo político y el tiempo de lo económico¨ (p. 79). En estas luchas y conflictos participan sujetos dentro y fuera de organizaciones, quienes, mediante la utilización de las TIC y otros medios, problematizan y cuestionan las normas y reglas del régimen de acumulación. Mediante lo anterior se amplía la participación ciudadana, lo cual puede contribuir a la transformación de las organizaciones y otros espacios sociales en clave democratizadora.

EL ACERCAMIENTO NEOSHUMPTERIANO

El acercamiento neoshumpteriano se asocia más con el trabajo de mediados de los 1980 de Freeman y Pérez en Amin (1994), quienes construyeron una aproximación iniciada en el trabajo de Kondratiev en los 1920, sobre las largas ondas o ciclos de expansión y contracción del sistema capitalista. Esta aproximación luego fue elaborada por Schumpeter en la década de 1930, quien señaló el papel innovador de los empresarios para construir un paradigma técnico para el crecimiento futuro.

Para Freeman y Pérez, la transición exitosa de una larga onda a otra dependía en primer lugar de los ´saltos cuánticos´ en la productividad industrial, la cual se asegura mediante la difusión de los avances de la tecnología en la economía. Además, de que se implanten las normas necesarias en el marco de las regulaciones socio institucionales para que una nueva onda de crecimiento se genere. Las nuevas normas incluirán ''nuevas formas de organización y gerencia del trabajo y la producción, nuevos sectores de crecimiento, nuevo transporte y tecnologías de la comunicación, nuevas geografías de localización'' (Amin, 1994, p. 12).

El fordismo, caracterizado por la producción en masa, fue el paradigma tecnoeconómico de la cuarta ola o ciclo Kondratiev, y el posfordismo se vincula al paradigma tecnoeconómico de la quinta ola. Esta último se caracteriza por las TIC, las cuales integran la microelectrónica y las tecnologías de la información y comunicaciones. También ha habido avances en la biotecnología, con consecuencias éticas, económicas y con el potencial de transformar lo que conocemos como humano. Las TIC han permitido dar que la humanidad de un salto importante contribuyendo al desarrollo de campos como la teoría del caos (Jijena Infante, 2003).

Shumpeter consideraba que la fuerza propulsora del capitalismo era la innovación. Las ondas o ciclos de expansión-contracción eran similares a las de Kondratiev, pero divididas en cuatro: prosperidad, recesión, depresión, y reactivación. Aunque Kondratiev no midió la deuda pública, este es un buen indicador de la salud general de la economía (Mason, 2016). La contención financiera combinada con la inflación extinguió las deudas de guerra de las economías avanzadas del G20 durante 25 años de crecimiento sostenido. Desde la crisis de1973, países de distintas regiones del mundo se vieron obligados a incrementar su endeudamiento, La deuda en 2016 sumaba una cantidad cercana al 100% del Producto Interno Bruto (PIB) de cada país, luego de tres décadas de recortes del gasto social y medidas privatizadoras (Mason, 2016).

Las innovaciones mediante las cuales el capitalismo evoluciona son: 1) La introducción de un nuevo producto, 2) Un nuevo método de producción, 3) la apertura de un nuevo mercado, 4) El descubrimiento de una fuente de abastecimiento de insumos, y, 5) La reorganización de la industria. Estas innovaciones revolucionan de modo continuo la estructura económica desde adentro, destruyendo lo antiguo y creando elementos nuevos. A lo anterior se le conoció como la *destrucción creadora* (Jijena Infante, 2003). Este concepto fue utilizado por Shumpeter para explicar procesos de modernización y emprendimiento del capitalismo, lo que suponía un cambio radical dimensiones socioeconómicas. En años recientes se han desarrollado dos maneras para comprender la destrucción creadora que podrían complementarla. Una es como deseo, cada uno ha de destruir y crear las condiciones de su propia vida. Y el otro, como principio crítico, como postulado para cualquier teoría crítica de la modernidad (Morro, 2019).

La introducción de innovaciones y la consecuente destrucción creadora pueden constituir un quiebre, desequilibrio, que desencadene en una crisis en el sistema, elemento central del capitalismo que no se limita al colapso de este. La teoría de Shumpeter puede considerarse intra capitalista en el sentido que los ciclos económicos deben encontrarse con la innovación tecnológica y el comportamiento empresarial. Por otra parte, Freeman señala que la innovación tecnológica es un elemento en el desequilibrio del sistema económico shumpteriano, en lugar de una simple transformación gradual sin conflictos; en tanto provocaría efectos desiguales sobre la producción, inversión y acceso, responsable de la destrucción creadora (Jijena Infante, 2003).

Es aquí donde las TIC podrían convertirse en innovación que potencie la transformación en clave democratizadora. La infotecnología se ha extendido por 250 años, en lugar de ser una innovación reciente (Mason, 2016). Existen máquinas o programas *software* que cuestan poco y tienen gran durabilidad. Aunque puedan crearse nuevas versiones, estas pueden durar décadas o siglos. Una vez desembolsado el coste de su diseño, solo queda sumarle el de las actualizaciones de mejora y mantenimiento, que tienden a disminuir a un ritmo acelerado.

Por tal razón, Mason (2016) y Rifkin (2014) afirman la posibilidad de producir bienes informacionales con *coste marginal cero*. Para Rifkin (2014):

> La aproximación a un coste marginal cero y a unos bienes y servicios casi gratuitos es una función de los avances de productividad, entendida como ¨una medida de eficiencia productiva por la proporción entre aquello que se produce y lo que es necesario para

producirlo¨. El nivel óptimo de productividad se daría cuando el coste de producir una unidad adicional de un producto o servicio se aproxima a cero (p. 94).

Según este acercamiento la misma teoría del valor-trabajo permite construir modelos donde se observan efectos de coste cero descendiendo, desde la información hasta las máquinas y los productos, y de ahí a los costes laborales (Mason, 2016). Lo anterior posibilitaría el acceso gratuito a máquinas, software y los bienes informacionales. Este puede ser uno de los elementos centrales para que las TIC se conviertan en innovación en clave democratizadora.

El Internet de las cosas (o IdC) puede utilizarse para fortalecer la participación empresarial y organizacional en relación directa con la diversidad y relaciones de la economía social (Rifkin, 2014). Lo anterior puede implantarse mediante la democratización de la comunicación y el empoderamiento de miles de millones de personas. El IdC es la primera revolución de la historia que con una infraestructura inteligente puede conectar cada máquina, empresa, vivienda, vehículo en una red formada por el Internet de las comunicaciones, de la energía y logística integrados en un sistema operativo. La participación de agentes organizacionales en el IdC puede concretarse y consolidarse mediante redes de iguales o equivalentes avalados por el capital social.

Para lograr lo anterior, es probable que sea necesario gestar el *infocapitalismo* (Mason, 2016). Esto implica que habría que identificar ocupaciones para millones de personas cuyos puestos de trabajo se han automatizado. Una posibilidad es combinar la ocupación de estos millones de personas con una renta o ingreso básicos universal (UBI, por sus siglas en inglés), el cual brinde una vida digna para todos (García-Ramos, 2014). Diversos proyectos de renta básica se han implantado en más de 20 ciudades de los siete continentes (García-Ramos, 2021; en prensa). Los beneficios de estos podrían implantarse y extenderse a otras regiones del mundo de forma incondicional o universal.

Este último acercamiento no es el de una economía capitalista, sino podría analizarse en el marco de la utopía del postrabajo (Aronowitz, 1998; García-Ramos, 2021; en prensa). Como afirma Mason (2016, p. 236), ¨Una economía basada en la información, por su tendencia misma a los productos de coste cero y a la debilidad de los derechos de propiedad, no puede ser una economía capitalista¨. La teoría del valor-trabajo podría utilizarse para valorar la producción mercantil y no mercantil, de modo podamos diseñar un proceso

de transición hacia las máquinas gratuitas, de bienes básico a precio cero y de requerimientos mínimos de tiempo de trabajo necesario.

La información podría considerarse como inmaterial; al reducir la necesidad de trabajo cualificado por mano de obra barata. La nueva información producida mediante el ordenador tiene un valor de uso superior a sus componentes. El saber se convierte en un bien social mediante lo siguiente: 1) los bienes informacionales sirven de puente para el conocimiento científico general, 2) sus usuarios envían en tiempo real y de forma gratuita sus reacciones, las cuales pueden ser informaciones que mejoren esos bienes, 3) La mejora del conocimiento en algún lugar puede aplicarse a todas las máquinas conectadas y casi de forma simultánea (Mason, 2016).

El factor más importante del quinto Kondratiev que parece haber iniciado en la década de 1970, es la calidad de las comunicaciones y la tecnología informática. Para Freeman & Louca, esta época se encuentra revolucionada por la telefonía celular y el internet; y constituye una fase del ciclo conocido como onda larga de la economía o ciclo Kondratiev (Jijena Infante, 2003). Esta fase se caracteriza por: 1) La inclusión de chips en todos los elementos de la vida cotidiana. 2) El desarrollo de la computación, 3) La integración de las telecomunicaciones, 4) Cambios en la estructura organizacional, 5) Nuevas reglas de juego de empresarios y otros sectores para crear e implantar pautas, y 6) Un nuevo marco cultural en el que se reduzca de forma drástica el costo de comunicarse de forma global.

Estas seis características que conforman las TIC son la base del nuevo paradigma emergente tecno-económico. El alcance y profundidad con que las TIC puedan utilizarse para la democratización de las organizaciones es agenda de proyectos e investigaciones, como las que se presentan en este Simposio. Uno de los acercamientos que podría integrarse es el del manifiesto cyborg (Haroway, 1991). Esta autora hace una relectura del denominado feminismo esencialista y de corrientes como el marxismo y existencialismo. En este manifiesto se afirma que no existe nada natural en ser “mujer”, sino afinidades políticas de “conciencias opositivas". Este ser contemporáneo es uno fusionado entre humano-máquina, que no necesita de distinciones. El sujeto cyborg es potencia de transformación política, con la posibilidad de problematizar y proponer alternativas para la democratización de las organizaciones y de transformar el sistema actual.

La potencia de la fuerza social que puede socavar al sistema capitalista son sujetos conectados en red. Algunos de estos han acampado en plazas urbanas, bloqueado yacimientos de fracking, han convocado un millón de personas a las calles de Rio y Sao Paolo, y organizado huelgas masivas en

China (Mason, 2016). Estos grupos con intereses diversos pueden converger en hacer realidad el postcapitalismo mediante una revolución infotecnológica. Se podría gestar un nuevo tipo de economía que produzca de forma gratuita lo máximo posible para el uso común, invirtiendo la tendencia de la desigualdad creciente.

El acercamiento shumpteriano tiene similitudes con la teoría regulacionista, con alcance menor. Ambas comparten: a) el análisis sistémico y cíclico del sistema capitalista, b) la periodización y dinámica general del fordismo, c) el paradigma tecno económico (régimen de acumulación), d) el marco socioinstitucional (modo de regulación), y e) la estabilidad del ciclo largo del desarrollo económico. Una diferencia fundamental entre ambos es el atributo que hace el acercamiento neoshumpteriano a los estándares de la tecnología y la técnica en iniciar, sostener y separar los ciclos largos del sistema histórico (Amin, 1994).

LA ESPECIALIZACIÓN FLEXIBLE

El acercamiento de la especialización flexible puede resumirse en la propuesta de Piore y Sabel, quienes fundamentaron su argumento en que, desde la producción industrial del siglo XIX, han coexistido dos maneras de producir que se han pensado como opuestas: la producción en masa, el fordismo y la producción flexible, el posfordismo (Amin, 1994). La producción en masa implica la producción de mercancías estandarizadas por trabajadores semidiestros. La producción flexible involucra trabajadores diestros quienes producen una variedad de bienes (Amin, 1994).

Según Amin (1994), ninguno de estos es tecnológicamente superior al otro, aunque en momentos históricos y espacios culturales particulares uno se ha utilizado más que el otro. Un ejemplo de la preeminencia de la producción en masa ocurrió en las décadas de 1920 y 1930 en países industrializados como Estados Unidos. Sin embargo, Williams, Haslem & Williams (1994) discuten la coexistencia de ambos acercamientos (estandarizado y flexible) en la construcción del modelo T de Ford para dicha época. La producción de ese periodo se sustentó en políticas keynesianas (Amin, 1994), cuyo propósito era sostener y estabilizar la demanda. Estas políticas incluían garantías para sostener la norma de consumo.

Desde la década del 1970 ha prevalecido la especialización flexible en algunas regiones del centro y semi-periféricas. Aronowitz & Difazio (2010), al retomar a Piore, Sabel & Zitlin señalan que la especialización flexible es una extensión de los procesos de producción artesanales del siglo XIX. Esta especialización, apoyada en innovaciones tecnológicas de la electrónica

(Coriat, 1993), posibilita la flexibilización de los equipos, mercancías y trabajadores. El horario y la jornada laboral se flexibilizan y pueden variar según la demanda de la producción (Amin, 1994; Coriat, 1993).

Lo anterior ha tenido efectos de precarización en las condiciones de trabajo e implicaciones psicosociales para los trabajadores (García-Ramos & Cruz-Miranda, 2018; Osorio, 2007). Aronowitz & DiFazio (2010) argumentan, retomando a Piore & Sobel, que la lógica de la alta tecnología y la producción maquinal automática ha contribuido a que las destrezas se tornen superfluas. Esta idea coincide con la de Mason (2016), quien indica que la clase obrera sobrevive caracterizada por profundas transformaciones.

El modelo de centro-periferia creado en Japón se ha extendido y sustituido la separación entre los trabajadores calificados y no calificados de la clase obrera. Los trabajadores que ocupan el centro son cada vez más escasos. Estos han obtenido un empleo estable con algunos beneficios marginales. La periferia son los trabajadores reclutados por agencias de empleo temporal o quienes trabajan para organizaciones subcontratadas. Este precariado es cada vez más palpable y común, se extiende a una cuarta parte de la población (Mason, 2016 o más.

La especialización flexible tiene cuatro componentes principales: 1) La posibilidad de reacomodar el proceso productivo mediante el rearreglo de componentes. 2) La innovación permanente, por tanto, puede proveer la oferta de productos especializados según se demandan en un mercado global diverso y en crecimiento. Lo anterior es posible por las nuevas tecnologías computadorizadas. La computadora, según este acercamiento, construye a un nuevo trabajador, quien como el artesano del siglo XIX: Un instrumento que responde y extiende las capacidades productivas de quien la utiliza., 3) Es localizado, esta' enlazado a una comunidad o grupo. Esto aumenta el control y sentido de pertenencia entre los trabajadores artesanales de la nueva alta tecnología, y 4) la competencia regulada (Aronowitz & Difazio, 2010). Existe una tolerancia a la competencia que promueve la innovación. Sin embargo, esta competencia está vinculada a la reducción de costos, en particular de salarios y trabajadores.

La disminución de salarios y trabajadores del centro coincide con lo discutido en la sección anterior, el acercamiento neoshumpteriano, sobre la sociedad poscapitalista y la utopía del postrabajo. Gibson-Graham (2011) indica citando a Butler, que la tensión productiva entre el ser y llegar a ser ha surgido un acercamiento de la sujeción como proceso que está en movimiento y nunca acabado ni se logra de forma exitosa. Butler ha estudiado cómo han emergido nuevas identidades de género de un orden dominante heterosexual

o heteronormativo. Indica cómo el ejercicio del poder es temporalizado compuesto de repeticiones y reiteraciones que involucran intervalos de rupturas y discontinuidad. Durante esos momentos, emergen las transformaciones del ser.

Connolly citado en Gibson-Graham (2011) también teoriza sobre ¨la profunda ambigüedad del ser¨ (p. 111), que le permite crear ´´una tensión entre ser y llegar a ser en el ámbito político´´. En lugar de visualizar al ser como un recipiente del ámbito simbólico desarrolla la noción de diferentes ¨ registros del ser¨. Propone el papel del registro visceral que puede influir en respuestas afectivas y acciones de otros registros del ser. Mientras sugiere pausas continuas en la performatividad del discurso y de la sujeción para aperturas de nuevos llegar a ser, Connolly ofrece una visión de nuevas identidades (y sujeciones) que pueden surgir para transformar y ocupar los discursos (p. 111-112). Estos discursos pueden utilizarse para transformar las organizaciones en clave democratizadora potenciando las TIC, lo cual puede contribuir a una sociedad poscapitalista.

Algunos proyectos de transformación organizacional en clave democratizadora se están trabajando por colegas de América Latina (Buffa, 2021; Maceido, 2021; Peloche, 2021). En el contexto de las transformaciones de las organizaciones en clave democratizadora potenciadas por las TIC, existen varias interrogantes. Una de estas es qué ocurrirá en el marco de la dominación del trabajo flexible, lo cual amerita una discusión urgente profunda tomando en consideración los ejes de género, raza y otros.

Es probable que en algunos contextos histórico-culturales de América Latina y de América del Norte, los sindicatos tendrán cada vez menos poder y los trabajadores hombres blancos, las mujeres, los afrodescendientes y latinos se verán obligados a competir por cada vez menos puestos de trabajo (Aronowitz, 2010). En los contextos anteriores es imperativo la gestación de políticas sociales para atender la dominación del trabajo flexible, entre otros asuntos de desigualdad social y económica. Entre las políticas sobre el trabajo se pueden considerar el UBI, el ingreso social garantizado, el tiempo libre, entre otras (García-Ramos, 2014). Estas y otras políticas contribuirán a la democratización de las organizaciones empresariales, sindicales, comunitarias y otras, fomentando el tránsito de una sociedad emancipada.

CONCLUSIÓN

A modo de síntesis, tomando en consideración lo expuesto en este marco teórico sobre los acercamientos posfordistas y la transformación organizacional en clave democratizadora que potencien TIC, es medular la

construcción de proyectos en América Latina y otras regiones que integren alianzas educativas, laborales, feministas, raciales, ecologistas, entre otras, cuyo fin la sea el bien común. Las aproximaciones de la teoría regulacionista, el acercamiento neoshumpteriano y la especialización flexible aportan a la comprensión del papel que juegan las TIC en particular a partir de la década de 1970. Además, si las TIC pudieran integrarse en la construcción de políticas sociales de justicia social y equidad en América Latina que conduzcan hacia el postcapitalismo.

REFERENCIAS

Almada J. A. & Ormaechea, E. (2019). Teoría de Regulación en América Latina. Undiálogo con Robert Boyer. *ÍCONOS Revista de Ciencias Sociales*, 65, (XXIII) (3.º cuatrimestre), 223-230. www.revistaiconos.ec

Amin, A. (1994). Post-Fordism: Models, Fantasies and Phantoms of Transition. En A. Amin (Ed.), *Post-Fordism: A Reader*, (pp. 1-39). Oxford: Blackwell.

Aronowitz, S. (1998). The post-work manifesto. En S. Aronowitz, & J. Cutler (Eds.), *Post-work. The wages of cybernation***,** (pp. 31-80). New York: Routledge.

Aronowitz, S. & DiFazio, W. (2010). *The jobless future.* (Second edition). Minneapolis: University of Minnesota.

Boyer, R. (1989). *La teoría de la regulación: Un análisis crítico*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales. Buenos Aires: Editorial Humanitas.

Buffa, C. (2021). *El desarrollo de las TIC para fortalecer prácticas democratizadoras en las organizaciones universitarias*. En García-Ramos, Buffa, Mandiola & Peloche, Conversaciones sobre la transformación de las organizaciones públicas en clave democratizadora, perspectivas y dificultades situadas (Simposio a presentarse en CIAPOT, 2021).

Coriat, B. (1993). *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era electrónica*. Madrid: Siglo XXI.

Haraway, D. J. (1991). Simians, Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature.London: Free Associations Books.

García-Ramos, T. (2014). Políticas de Vida Digna: Propuesta para atender laCrisis del Trabajo. *Revista Trabajo y Sociedad*, 22, 437-446. http://www.unse.edu.ar/trabajoysociedad/22%20GARCIA%20RAMOS%20politicas%20de%20vida%20digna.pdf

García-Ramos, T & Cruz-Miranda, L. (2018). Implicaciones psicosociales de políticas estatales en el ámbito mundial. En C. Santiago & K. Robles. *Comentarios a la Reforma Laboral 2017* (p. 33-64). San Juan: Situm, Inc.

García-Ramos, T. & Morales, X. (2021, February, 24). *Global Look at the UniversalIncome Programs from the Utopian Post-Work Model.* Paper presented at International Symposia: Contradictions of Contemporary Social Welfare Agenda: National and International Perspectives. IV ISA Forum of Sociology. Porto Alegre, Brazil.

García Ramos, T. & Morales, X. (en prensa). Mirada mundial de programas de Ingreso Básico (Universal) desde una perspectiva utópica del postrabajo. En Orejuela J. & García Rubiano, M. (Eds), *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación III*. Medellín: Editorial EAFIT y ASCOFAPSI.

Gibson-Graham, J. K. (2011). *Una política poscapitalista.* (Trad. J. Flórez Flórez y W. E. Sánchez Amezquita). Bogotá: Siglo del Hombre Editores y Pontificia Universidad Javeriana.

Jijena Infante, R. (2003). *Las ondas largas en economía (ciclos Kondratiev) y la emergencia de un nuevo paradigma tecno-económico en Freeman & Louca*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

Mandiola, M. (2021). *Juegos de mesa: política de género en ciencia*. En García-Ramos, Buffa, Mandiola & Peloche, Conversaciones sobre la transformación de las organizaciones públicas en clave democratizadora, perspectivas y dificultades situadas (Simposio a presentarse en CIAPOT, 2021).

Mason, P. (2016). *Postcapitalismo. Hacia un nuevo futuro* (Trad. A. Santos Mosquera). Barcelona: Espasa Libros. Morro, J. (2019). *La destrucción creadora de Shumpeter: Su significado histórico y su proyección actual* (Tesis doctoral). Barcelona Department D'Humanitats. Universitat Pompeu Fabra.

Neffa, J. C. & Andrade, H. O. (2016). Presentación a la edición argentina. En R. Boyer, *La economía política de los capitalismos. Teoría de la regulación y de la crisis* (p. 7-10). Buenos Aires: Universidad Nacional de Moreno.

Osorio Martínez, R. C. (2007). Del Fordismo al Posfordismo y Toyotismo. En *Ensayos de Gerencia Social: Otra Gerencia es posible*. Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/315/

Peloche, J. (2021). *Espacios democratizadores en el diseño de políticas institucionales: Comisión central sobre violencia, acoso y discriminación, Universidad de la República*. En García-Ramos, Buffa, Mandiola & Peloche, Conversaciones sobre la transformación de las organizaciones públicas en clave democratizadora, perspectivas y dificultades situadas (Simposio a presentarse en CIAPOT, 2021).

Rifkin, J. (2014). *La Sociedad de coste marginal cero. El Internet de las cosas, el procomún colaborativo y el eclipse del capitalismo* (Trad. G. Sánchez Barberán. Barcelona: Paidós.

Williams, K.; Haslem, C., & Williams, J. (1994). Ford contra fordismo: El comienzo de la producción en masa? *Sociología del Trabajo*, 21, 3-47.

CAPÍTULO 7

EL DESARROLLO DE LAS TIC PARA FORTALECER PRÁCTICAS DEMOCRATIZADORAS EN LAS ORGANIZACIONES UNIVERSITARIAS

Cyntia Buffa, Universidad de la República, Montevideo – Uruguay.

RESUMEN

En el presente artículo se trabaja sobre el desarrollo de las transformaciones digitales en las organizaciones de carácter público, específicamente en las Instituciones de Educación Superior (IES). El avance de la denominada sociedad digital les presenta desafíos y tensiones, tanto en su propia organización como para aportar y reflexionar sobre los debates existentes. El objetivo es contribuir a la producción de conocimiento sobre el papel de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), a partir de las cuales pensar prácticas transformadoras que aporten a la construcción de sociedades más justas, que disminuyan las brechas sociales y económicas y propongan tecnologías alternativas e innovadoras. En el recorrido de la ponencia se abordan las características generales de las transformaciones en curso y se considera el caso de la Universidad de la República de Uruguay (Udelar), a partir del cual se reflexiona sobre sus principales características y propuestas en cuanto a la incorporación de las TIC como medios para fortalecer prácticas democratizadoras.

Palabras clave: tecnologías de información y comunicaciones, organizaciones universitarias, prácticas democratizadoras.

INTRODUCCIÓN

En el transcurso de las tres décadas del S.XXI se ha consolidado la denominada revolución 4.0, en donde la producción y uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) han sido los pilares para la evolución de la sociedad del conocimiento hacia la denominada *sociedad digital* (Garrido, 2020), configurando nuevas redes de relaciones y ecosistemas sociales. La transformación digital se lleva a cabo cuando gran parte de las actividades humanas y cotidianas se realiza mediante el uso de las TIC, combinando lo cibernético y lo físico en la cotidianidad de las interacciones sociales.

Si bien el uso extendido de las TIC es parte del impacto de la transformación digital, dicha transformación es consolidada por un cúmulo de cambios: en la industria (4.0), el uso extendido de internet a todas las cosas, el flujo de información y producción de datos a partir de programas computacionales y el desarrollo de la inteligencia artificial, entre otros elementos (CEPAL, 2018).

El S. XXI ha mostrado la relevancia que han tomado las tecnologías en el desarrollo y mejora de las organizaciones, lo cual representa nuevos desafíos abriendo a su vez innovadoras discusiones.

El presente trabajo tiene como finalidad avanzar en la producción de conocimiento en cuanto a los cambios en las organizaciones públicas a partir de las mencionadas transformaciones. Se entiende particularmente de interés para la POT reflexionar desde una mirada interdisciplinar sobre el papel de las TIC, a partir de las cuales pensar prácticas transformadoras que aporten a la construcción de sociedades más justas, que disminuyan las brechas sociales y económicas, y, propongan tecnologías alternativas e innovadoras.

Se entiende la tecno como dispositivo, que integra desde la dimensión comunicativa hasta las prácticas, estructuras y gobierno de las organizaciones. Hablamos de tecnologías tangibles e intangibles, compuestas por la articulación de lo humano como lo no humano (Latour, 2008), prácticas discursivas y relaciones de poder.

La tecnología, como sistema de objetos complejos ha instaurado otra forma de concebir el tiempo individual, lo cual trasladado al plano organizacional deviene en otra manera de vivir en la organización y en el rediseño de procesos y proyectos que resuelvan los nuevos problemas. Puede decirse que "hemos adoptado irreflexivamente una actitud y una mentalidad tecnológica" (Cupani, 2016).

Estos debates conllevan a pensar la gestión de la cosa pública bajo nuevos u otros parámetros y modelos mentales no solo occidentales (Jullien y García, 2006), que al tiempo que nos hace reflexionar sobre el rol que la

burocracia ha cumplido en el diseño actual y futuro del orden democrático (Du Gay, 2014), ponga en juego nuevos formatos de las organizaciones públicas que mejoren sus funciones sustantivas y fortalezcan prácticas democratizantes.

Este trabajo se propone pensar estas discusiones tomando como caso la Universidad de la República (Udelar), la cual presenta características particulares en su forma de gobierno, su complejidad organizativa, su carácter público y el rol que cumple como principal institución de educación superior (IES) del país[1]. Con dichas características, se encuentra interpelada, al igual que el resto de las IES de América Latina, por las transformaciones tecnológicas y digitales, tanto en su propia organización como para aportar y reflexionar sobre los debates existentes (Garrido, 2020).

Las organizaciones de carácter público tienen el desafío de pensar nuevas formas de organización del trabajo y generar innovación (Isuani, 2012; Osborno,2018), incorporando la mirada de la sustentabilidad ambiental y humana, que fomenten mejores y más saludables formas de trabajar y organizar el trabajo (Arocena, 2020). Involucra el cómo se piensa el gobierno de lo público, el papel de las tecnologías, las capacidades necesarias y también el plano axiológico, esto es, el valor y la construcción del sentido de los bienes comunes (Ostrom, 2009) en el Siglo XXI. Implica la necesidad de investigar, discutir y generar masa crítica sobre el papel de la innovación, la gestión del conocimiento, la eficiencia y la eficacia de estas organizaciones. Se trata de fortalecer la mirada sobre el sentido de *la cosa pública* para generar insumos que permitan pensar en nuevos modelos de gestión y prácticas organizacionales a partir del desarrollo de las TIC dentro de la sociedad digitalizada.

Especialmente en las IES, se procura pensar en dispositivos que incrementen prácticas democratizantes, fortalezcan el acceso al conocimiento, la inclusión social y promuevan mejores formas de estudiar y trabajar, que involucren eficacia y eficiencia social y económica, y especialmente, consoliden nuestras prácticas transformadoras con alto compromiso social (Arocena y Sutz, 2021).

Para ello, se propone incrementar las discusiones de la POT, que, desde el campo interdiscidisciplinar, aporten a la teoría organizacional actualizada en cuanto al análisis de organizaciones complejas, concebidas desde la perspectiva de sistemas dinámicos y conjunto de relaciones articuladas (Morín 2004a).

CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LAS TRANSFORMACIONES EN CURSO

El siglo XIX y XX ha estado marcado por la organización divisional y burocrática del trabajo (Petrella, Aguilar, 2007; Minztberg, 1991), separando el diseño, el gobierno y la ejecución de tareas y roles dentro de las organizaciones públicas, esto es, discriminando quién piensa la política pública, quién la gobierna u organiza y quién la ejecuta.

En las últimas décadas del S. XX:

> "...la llamada Revolución de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) aceleró la conversión del conocimiento científico y tecnológico de punta en el componente característico de la estructura productiva de los países capitalistas con mayor poder económico. En ellos, el tránsito de sociedades industriales a sociedades basadas en ese conocimiento se entretejió con un proceso signado en lo ideológico por el auge del neoliberalismo y en lo político por el debilitamiento del Estado de bienestar y sobre todo del poder de los trabajadores organizados". (Arocena y Sutz, 2021, pp22)

En el presente, el llamado capitalismo cognitivo no es sólo producto de la incorporación y ampliación del saber y el conocimiento en la economía, sino que está signado por un conflicto a través del cual el capital intenta incorporarlo a sus lógicas mercantiles. En el capitalismo cognitivo se ponen en juego nuevos conflictos capital – trabajo, en donde uno de los primeros temas a resolver es la institucionalización, regulación, promoción y propiedad del conocimiento, la investigación y la innovación (Míguez, 2008). Esto tiene diferencias de fondo en las políticas públicas de los sistemas de innovación que cada país desarrolle y en la inversión que en estos sistemas se realicen (Bertola, Bianchi, Darscht, Davtyt, Puttaluga, Reig, Román, Snoeck, Willebald, 2005). Un rasgo fundamental es la centralidad que se le otorga al conocimiento dentro de la organización de la producción, en donde persiste la diferenciación centro – periferia lo cual se reproduce en nuevas brechas.

Revertir las diferencias basadas en procesos productivos tecnológicamente distintos, así como en una distribución desigual del conocimiento, es una de las tareas fundamentales de las IES. Estas instituciones históricamente han tenido un fuerte compromiso social, a veces desdibujado por las relaciones de poder bajo el orden capitalista, con las cuales se controla no solo las relaciones económicas sino también las políticas e ideológicas, basadas cada vez más en la lucha por el poder del conocimiento (Arocena y Sutz, 2021). Ejemplo de esto es el uso y desarrollo de las TIC para usos políticos, o, el uso privativo de estas por parte del capital.

En este sentido, se instalan permanente nuevos debates: desde la incorporación de nuevas tecnologías y con qué objetivos, cuáles y qué posibles consecuencias pueden atraer, qué otras formas de gobierno generar en donde se involucren a quienes trabajan en estas organizaciones de distinta forma, hasta pensar en la apertura y articulaciones necesarias con redes de organizaciones, por ejemplo, generando ecosistemas y formas de gobernanza digital (Naser, 2021).

Por otra parte, este trabajo asume como base un debate axiológico de transformación social, que, mirando al espacio de las organizaciones públicas en general como un lugar comunitario, plantee proyectos que modifiquen la organización en busca de mejores formas de trabajar y hacer de y en lo público. Involucra avanzar en el fortalecimiento de organizaciones con formas de gobierno abiertos y participativos (Naser, Ramírez-Alujas, & Rosales, 2017), en donde, a través del uso y diseño de las TIC se puedan promover organizaciones más saludables, accesibles y formas colaborativas de trabajo. En la base de estos cambios se encuentra la creación de procesos ágiles y conectados dentro y entre organizaciones, incorporados bajo la dimensión política de gestión pública, gobernanza digital y priorizando modelos de interoperabilidad (Oszlak, 2013; Naser, 2021).

Las diversas transformaciones tecnológicas instalaron nuevos dispositivos, en donde la dimensión tiempo, especialmente en lo que refiere a la fluidez de los procesos, aparece jerarquizada. Asimismo, la relación de la ciencia y la tecnología presenta un campo axiológico que pregunta por el valor de lo tecnológico y por su sentido último, lo que establece fuertes desafíos en el campo de la filosofía política y su relación con lo trans-técnico (arte, ética y política) (Cupani, 2006).

Las IES y dentro de estas la Udelar, basada en su histórico compromiso social, se encuentra con la necesidad de considerar e incorporar estas transformaciones digitales, discutir la propiedad de las tecnologías predominantes y proponer tecnologías alternativas e innovadoras, bajo la premisa de crear justicia social, disminuir brechas y fortalecer la inclusión social.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL: ANTECEDENTES A NIVEL PAÍS

Uruguay ha avanzado desde principio del presente siglo en la construcción de un gobierno electrónico, digital y abierto; con el objetivo de llevar adelante una transformación digital y organizacional del Estado. Ha sido destacado por sus avances en la materia, integrando el grupo denominado D9 (grupos de los gobiernos digitalmente más avanzados)[2].

Desde inicios del presente siglo se han propuesto distintas acciones en esta línea: I) contar con un gobierno integrado, fomentar la interoperabilidad, ventanillas únicas y disponibilizar la información del Estado, II) se han desarrollado políticas tendientes a gestar las premisas de un gobierno abierto basado en los principios de transparencia, rendición de cuentas y participación ciudadana, III) se ha propuesto lograr un gobierno inteligente y proactivo, pasando de la transparencia pasiva y activa a la coproducción de soluciones. El desafío está puesto en lograr una transformación digital y organizacional (Schvarstein, 2018)[3], como un estadio superior de desarrollo del Estado[4].

Dentro de estos grandes objetivos se pueden destacar como algunas de las acciones más relevantes: I) la creación de la Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información en el año 2005[5], que tiene como objetivo la mejora de los servicios al ciudadano utilizando las TIC, la inclusión digital y el fortalecimiento de las habilidades de la sociedad en el tema; II) el Plan Ceibal e Ibirapitá que procuró disminuir las brechas de acceso al conocimiento y brindar igualdad de oportunidades, especialmente de los niñas y niños de Uruguay, brindado insumos tecnológicos gratuitos y creando nuevas formas de enseñanza y aprendizaje; III) la creación de un marco normativo de acceso a la información pública bajo la Ley N° 18.381[6], y, IV) la creación de la Unidad de Acceso a la Información Pública (UAIP)[7], entre otras acciones.

Las políticas estuvieron enfocadas a disminuir las brechas digitales, aumentar las capacidades y habilidades ciudadanas necesarias que la transformación en curso puso por delante, y promover la transparencia y uso de información pública.

En el 2021, la pandemia COVID - 2019, ha generado nuevas brechas a partir de escenarios de aislamiento, educación virtual y disminución del empleo, lo que abre nuevas discusiones en cuanto al acceso al conocimiento, las habilidades necesarias para el trabajo, en cuanto a las regulaciones sobre el teletrabajo hasta sobre la protección de datos personales, entre otros debates.

En síntesis, el país cuenta con avances importantes en la materia, que ofician como insumos y oportunidades para que la Udelar avance en el diseño de prácticas, herramientas y un modelo de gestión con énfasis en las potencialidades del desarrollo de las TIC, promover nuevas tecnologías, y, especialmente, poner a disposición sus reconocidas capacidades humanas y tecnológicas, para brindar soluciones a los principales problemas que presenta el país.

CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN UNIVERSITARIA

La Udelar es una institución pública, co-gobernada por estudiantes, docentes y egresados, quienes eligen en forma democrática los distintos niveles de autoridades.

Uno de sus mecanismos de participación más relevante son sus propios órganos de dirección, el Consejo Directivo Central[8], el Consejo Directivo de Gestión y los Consejos de cada Facultad (integrados por los mismos órdenes).

El presupuesto general de la universidad, pública y gratuita, es votado por el parlamento nacional, electo por los ciudadanos. Los órganos citados expresan la existencia de los parámetros de constitucionalidad, igualdad para participar, autonomía, gratuidad, corresponsabilidad social y no discriminación. De lo mencionado se desprende que su estructura organizativa, instalada de forma histórica, cuenta con consolidados dispositivos democráticos.

En los primeros 20 años del S. XXI se ha extendido en el territorio nacional, aumentando la oferta académica y ha incrementado de forma constante su cantidad de estudiantes. En el 2020 contaba con quince facultades, seis escuelas, tres institutos, tres centros regionales y un Hospital Universitario (Universidad de la República, 2020)[9]. Esto ha significado una complejización de sus estructuras y procesos, y más aún durante el 2020 y 2021 con la pandemia en curso.

Su propuesta presupuestal 2020-2024 plantea como sus objetivos estratégicos: I) Consolidar a la Udelar como un centro de excelencia en las funciones de enseñanza, investigación, extensión y atención a la salud; II) Generar el acceso a la educación universitaria en todo el país, y, III) Fortalecer a la universidad como una institución inclusiva, transparente y ágil, con una estructura organizativa, académica y edilicia de vanguardia (Udelar, 2020).

Estos objetivos se han comenzado a implementar durante el 2020 y 2021, especialmente en el marco de las necesidades que la pandemia instaló, bajo distintas políticas y dispositivos que, principalmente, tienden a fortalecer su carácter de organización democrática e inclusiva. Se pueden mencionar a modo de ejemplo toda la reorganización de tareas llevadas a plataformas digitales durante este período, el otorgamiento de becas para la adjudicación de laptops para estudiantes en pandemia, la compra de dispositivos para dar continuidad a sus actividades de enseñanza e investigación y cogobierno en la virtualidad.

Enfocando el presente escrito en las prácticas de gestión en la sociedad digital, la Udelar en su tercer objetivo estratégico, se enmarca en los

cometidos de la transformación digital, a partir de mencionar la necesidad de transformar su estructura organizativa y de gestión, bajo los principios de transparencia, agilidad y simplificación de sus procesos, el fortalecimiento de mejores condiciones de estudio y de trabajo y la calidad de su democracia interna.

Dentro de sus acciones se incluye generar las condiciones para una transformación organizativa y de su modelo de gestión, entendiendo a la gestión desde una perspectiva integral. Se ha planteado la necesidad de consolidar un gobierno universitario electrónico y abierto, lo que indica su apuesta a la transformación digital para la mejora de sus procesos de trabajo y la vinculación con la comunidad. Este señalamiento se puede ejemplificar con la puesta en marcha de dispositivos como el expediente electrónico, la extensión de la firma electrónica o la inscripción en línea de generación de estudiantes 2021 bajo la pandemia. Vale mencionar que la Udelar cuenta con larga trayectoria en el desarrollo de sistemas integrales de gestión, infraestructura tecnológica y desarrollo de software, con fuerte impronta en sistemas open source, desde su Servicio Central de Informática.

Se puede destacar a modo de síntesis, que la transformación tecnológica y digital, tomando a las tecnologías como medios y no como fines en sí mismos (Garrido, 2020) para dar soluciones a los problemas presentes en nuestras sociedades, está presente en las acciones y dispositivo reseñados, así también se encuentran instalados en los significantes expresados en la propuesta presupuestal universitaria.

TENSIONES Y DESAFÍOS DE LAS IES EN LA SOCIEDAD DIGITAL

El desarrollo e implementación de las TIC en la organización universitaria permitiría consolidar una participación transversal, colaborativa y en red, creando espacios de interacción en los que la ciudadanía sea activa en la producción y diseño de políticas y contenidos, ampliando los límites formales de la organización.

Se trata de potenciar el uso de las herramientas tecnológicas, pero principalmente las sociales para transformar las prácticas de gestión., al tiempo que, desde una organización en donde su objetivo principal es la formación, se construya pensamiento crítico y propositivo sobre el buen uso de las tecnologías para el bien común, el desarrollo de las organizaciones y flujos de relacionamiento alternativos.

Villar (2020), en el capítulo quinto del libro *Las universidades y la transición hacia la sociedad digital en América Latina y el Caribe*, propone algunas potencialidades y desafíos de la tecnologización. Especialmente, desde

la mirada de la gestión institucional de las IES y considerando las estructuras organizativas que estas instituciones tienen por contar con procesos de producción complejos, como es la generación de conocimiento, el autor propone: I) fortalecer la incorporación de dispositivos y procesos digitales a la gestión, lo que permitiría mejorar a través de aplicaciones informáticas los procesos de gestión universitaria y modernizar la atención brindada por la institución, II) disponer de información institucional a partir de facilitar la recogida, organización, almacenamiento y difusión de datos para la comunidad universitaria en general y para el conocimiento institucional en particular; y por último, III) disponer de políticas de comunicación e información institucionales, que aporten a la visualización por distintos actores de las prácticas de gestión.

Si bien se mencionan algunos pasos importantes a seguir, se insiste en que la incorporación de tecnología en las IES es una condición necesaria para ingresar en el proceso de transformación digital pero no suficiente, dado que, parte de la transformación se encuentra en los procesos y rutinas organizacionales, y, por lo tanto, requieren cambios de índole cultural.

Es importante destacar el énfasis que han puesto los distintos autores reseñados sobre que las IES requieren de alianzas con movimientos sociales (ecologistas, género, de raza) para la construcción de nuevos proyectos políticos, que tiendan a abordar problemas comunes a partir del desarrollo de políticas más democratizadoras. En la sociedad digital las tecnologías son más que un fin en sí mismo, un medio para las transformaciones organizacionales y societales.

Las IES de América Latina, se encuentran interceptadas por la transformación digital, presente en las prácticas de su población estudiantil, docentes e investigadores en su quehacer cotidiano de estudio y de trabajo. El desafío está puesto en incorporar de manera pasiva esta transformación o generar propuestas innovadoras, que, de siguiendo sus valores históricos de autonomía, cogobierno, inclusión y gratuidad, aborden el cuidado y buen uso de las TIC, el acceso igualitario, la protección de libertades personales, la democracia y la libertad de expresión, al tiempo que generen desarrollos genuinos de tecnologías con estas perspectivas.

REFERENCIAS

Arocena, R. (2020). Para transformar la sociedad: Las izquierdas democratizadoras de inspiración socialista.

Arocena, R. y Sutz, J. (2021). El ideal latinoamericano de universidad y la realidad del siglo XXI. Cuadernos Universitarios n°13. Ciudad de México: Unión de Universidades de América Latina y el Caribe.

Bértola, L., Bianchi, C., Darscht, P., Davyt, A., Pittaluga, L., Reig, N., Román, C., Snoeck, M., Willebald, H., (2005), ciencia, tecnología e innovación en uruguay: diagnóstico, prospectiva y políticas. BID.

CEPAL. (2018). La nueva revolución digital. Santiago, Chile: CEPAL

Cupani, A. (2016). Filosofia da tecnología: um convite. Editora da UFSC.https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/187613/Filosofia%20da%20Tecnologia%20um%20convite%20e-book.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Du Gay, P. (2014). En elogio de la burocracia. Weber. Organización. Ética. Reis, 146, 239-254.

Garrido Noguera, C. (2020). Las universidades y la transición hacia la sociedad digital en América Latina y el Caribe. Reflexiones y propuestas estratégicas.

Isuani, F. J. (2012). Instrumentos de políticas públicas. Factores claves de las capacidades estatales. Documentos y aportes en administración pública y gestión estatal, 12(19), 51-74.

Jullien, F., & García, H. (2006). Conferencia sobre la eficacia. Buenos Aires: Katz.

Latour, B. (2008). Reensamblar lo social. Una introducción a la teoría del actor-red. Buenos Aires: Manantial.

Míguez, P., (2008), Las transformaciones recientes de los procesos de trabajo: desde la automatización hasta la revolución informática. En Trabajo y Sociedad. Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas. Nº 11, vol. X, 2008, Santiago del Estero, Argentina, ISSN 1514-6871

Mintzberg, H. (1991). Mintzberg y la dirección. Ediciones Díaz de Santos.

Morin, Edgar. 2004c. La Méthode VI. Éthique. 2004, 1º ed. Paris: Seuil

Murga-Menoyo, M., & Novo, M. (2017). Sostenibilidad, desarrollo «glocal» y ciudadanía planetaria. Referentes de una Pedagogía para el desarrollo sostenible.

Naser, A., Ramírez-Alujas, Á., & Rosales, D. (2017). Desde el gobierno abierto al Estado abierto en América Latina y el Caribe

Naser, A. (2021). Gobernanza digital e interoperabilidad gubernamental: una guía para su implementación.

Osborne, S. P. (2018). From public service-dominant logic to public service logic: are public service organizations capable of co-production and value co-creation?.

Ostrom, E. (2009). El gobierno de los bienes comunes: la evolución de las instituciones de acción colectiva (No. E14-295). FCE; UNAM; CRIM; IIS.

Oszlak, O. (2013). Estado abierto: ¿hacia un nuevo paradigma de gestión pública?. Retos e innovaciones, 14

Petrella, C., & Aguilar, D. L. J. (2007). Análisis de la teoría burocrática. Aportes para la comprensión del modelo burocrático, V02.

Schvarstein, L. (2018). Transformación digital y organizacional https://www.youtube.com/watch?v=Eel99JKSif4&ab_channel=Agesic

Universidad de la República, (2020). Síntesis estadística de la Universidad de la República, Dirección General de Planeamiento. Recuperado de: https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2020/12/Sintesis-estadistica-2020-Web.pdf

Universidad de la República, (2020). Propuesta presupuestal 2020 - 2024. Objetivos estratégicos. Recuperado de: https://udelar.edu.uy/portal/presupuesto-2020/

[1] https://udelar.edu.uy/portal/institucional/historia-de-la-udelar/

[2]https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/comunicacion/noticias/uruguay-asumio-presidencia-del-digital-9

[3]https://www.youtube.com/watch?v=Eel99JKSif4

[4]https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/sites/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/files/documentos/noticias/2015-09-28-genexus.pdf

[5]Art. 72 de la Ley N° 17.930

[6]"Capítulo primero. Artículo 1º. (Objeto de la ley).- La presente ley tiene por objeto promover la transparencia de la función administrativa de todo organismo público, sea o no estatal, y garantizar el derecho fundamental de las personas al acceso a la información pública".

[7]https://www.gub.uy/unidad-acceso-informacion-publica/institucional/creacion-y-evolucion-historica

[8]El CDC está integrado por el Rector, un delegado designado por cada Consejo de Facultad e Instituto o Servicio asimilado a Facultad, y nueve miembros designados por la Asamblea General del Claustro, representando a los órdenes de graduados, docentes y estudiantes. Por mayor información: http://www.universidad.edu.uy/renderPage/index/pageId/510#heading_1625

[9]https://planeamiento.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/sites/33/2020/12/Sintesis-estadistica-2020-Web.pdf

https://udelar.edu.uy/portal/presupuesto-2020/

2http://www.castello.es/web20/archivos/menu0/21/Estrategia_Partic_Ciudadana.pdf

CAPÍTULO 8

JUEGOS DE MESA: POLÍTICA DE GÉNERO EN CIENCIA

Marcela Mandiola Cotroneo, Universidad Alberto Hurtado, Chile

RESUMEN

La UNESCO, en su informe Women in Science del 2019, insiste en la importancia de la brecha de género indicando que la participación de las mujeres en investigación y desarrollo a nivel mundial alcanza solo el 29,3%. En nuestra América Latina, Chile alcanza el lugar 16 de entre 20 países, con una participación para las mujeres del 33,1%. En Chile, el sistema CTCI ha intentado hacerse cargo de esta demanda social desde hace algunos años. Variadas, aunque descoordinadas, iniciativas abundan en diagnósticos, borradores, y una que otra indicación concreta de lo que han venido a llamar transversalización de la perspectiva de género en ciencias. Si bien las intenciones son nobles, y por ahora mayores que los resultados, la interrogación acerca de los procesos detrás de dichas políticas públicas y los regímenes de género que en ellas operan requieren ser problematizados. Preguntarnos por el desarrollo y la implementación de dichas políticas apunta a insistir en que, no obstante, se reconocen avancen en cuanto a inclusión femenina, la desigualdad no ha sido revertida ni transformada. Se hace perentorio problematizar varios aspectos de lo que parece que concierne a nuestra Política de Igualdad para CTI. Este trabajo discutirá en primer lugar los contenidos que aparecen involucrados en las propuestas levantadas, y en un segundo lugar, los procesos organizacionales que han enmarcado este derrotero. La crítica a los modos de integración de la perspectiva de género reconoce la práctica de construir política pública como una práctica social y la práctica social como inherentemente política.

Palabras clave: género, gender mainstreaming, género y ciencias, política del conocimiento.

BRECHAS DE GÉNERO: LA MESA COJA

En su informe Women in Science del 2019, la UNESCO insiste en la importante brecha de género en la ciencia, indicando que la participación de las mujeres en investigación y desarrollo a nivel mundial alcanza solo el 29,3%. En nuestra América Latina, Chile alcanza el lugar 16 de entre 20 países medidos, con una participación para las mujeres del 33,1% respecto del total de personas empleadas en ámbitos de I+D. La desigualdad se profundiza mientras más se asciende en la escala de toma de decisiones. Por otro lado, las mujeres acceden de manera más restringida que los hombres a la financiación para dicha labor, y están peor representadas en las universidades de prestigio y en la categoría de profesorado titular.

En Chile, el sistema Ciencia Tecnología Conocimiento e Innovación (CTCI) ha intentado hacerse cargo de esta demanda social desde hace algunos años. Variadas, aunque descoordinadas, iniciativas levantadas desde el desaparecido Conicyt, la actual ANID y un joven Ministerio de Ciencias abundan en diagnósticos, borradores de políticas, mesas de diálogo, mesas de género, mesas de equidad y una que otra indicación concreta de lo que han venido a llamar 'transversalización de la perspectiva de género en ciencias'. Si bien las intenciones son nobles, y por ahora mayores que los resultados, la interrogación acerca de la participación y el carácter democrático de los procesos detrás de dichas políticas públicas y los regímenes de género que en ellas operan requieren ser problematizados. Entiendo aquí que estas políticas son derroteros que en su devenir entronizan y legitiman sistemas de relaciones, sustentados en prácticas y creencias, que vienen a promover u obstaculizar el anhelado cambio en la situación de desigualdad de género en CTCI (Blázquez y Quintana, 2016). Preguntarnos por la arquitectura, el desarrollo y la implementación de dichas políticas apunta a insistir en que, no obstante se reconocen avances en cuanto a inclusión femenina, la desigualdad no ha sido revertida ni transformada.

En Chile el desaparecido CONICYT (Consejo Nacional de Investigación Científica y Tecnológica)[1] impulsó su primera "Política de Equidad de Género" en 2013 enmarcado en el Plan de Igualdad de Oportunidades 2011-2020 liderado por el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) de la época. Su objetivo general rezaba, "*Lograr* una mayor equidad de género en ciencia y tecnología, a través de la promoción de acciones que *garanticen un acceso igualitario a hombres y mujeres, en todos los programas de la institución*". En el año 2017 la, creada para la ocasión, Mesa de Género lideró un nuevo diagnóstico de 'la situación de igualdad de género en CTI' y con ello una actualización de la 'Política Institucional de Equidad de Género en CyT 2017-

2025'. Sin una evidente consideración de este trabajo precursor, el nuevo Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación (CTCI) ha comunicado a través de su sitio web[2], una nutrida agenda de eventos e iniciativas en torno a la temática de igualdad de género en su ámbito de injerencia. Entre julio de 2019, y hasta marzo de 2020, despliegan una serie de encuentros llamados 'Mesas de Diálogo' donde reportan conversaciones con más de 200 investigadoras a lo largo del país. Luego, en enero de 2020, lanzan la 'Hoja de Ruta' que guiaría la 'construcción de la Política de Género para el CTCI' nacional. En junio de 2020 se crea el Consejo de Igualdad de Género CTCI integrando a 10 representantes del medio como asesores del Ministerio en estos temas, destacando en ello (solo) la paridad con que fue constituido. En noviembre de 2020 se hace el lanzamiento de la 'Radiografía de Género CTCI' aglutinando estadísticas relevantes en el tema. Los 'Lineamientos para la Política de Igualdad de Género CTCI' ven la luz en diciembre de 2020 y proclaman su (nuevo) diagnóstico en pos de la 'primera' Política de Género para CTCI, esfuerzo que fue realizado con 'urgencia y convicción'. Al igual que lo que Conicyt ya había hecho, vuelven a declarar ejes temáticos, comenzando nuevamente por la priorización del acceso para las mujeres, la transversalización del género, y el consiguiente fortalecimiento de la institucionalidad del sistema CTCI que 'asegure el correcto diseño y el monitoreo de los avances'. Más adelante, en marzo de 2021, la ANID, en conjunto al Ministerio, evacúan el informe de su 'Mesas de Equidad 2021', un nuevo esfuerzo diagnóstico participativo que declaran incluir 62 representantes de universidades buscando enfrentar diversas inequidades del sistema, entre ellas obviamente la de género. Sus conclusiones ponen acento en los porcentajes de adjudicación de proyectos e insisten en derribar las barreras de acceso de las mujeres poniendo atención en estrategias de paridad y la consideración de las demandas de maternidad. Para mayor abundamiento, el Ministerio lanza una 'consulta pública' (encargada a una empresa privada de comunicaciones) para la creación de una 'Política de Igualdad de Género en CTCI', convocando esta vez a toda la ciudadanía a contribuir con su opinión la que fue respondida por 1550 personas de manera virtual. En paralelo, y esta vez junto a Comunidad Mujer[3], se abocan a la creación de un instrumento que permita la medición de indicadores de igualdad de género en los ambientes de I+D+i. Se trató también de un trabajo que consultó a 74 representantes de 31 universidades además de 22 expertos y expertas en temas de género. El resultado es el manual llamado 'Huella de Género', el que es considerado un elemento de consulta y guía para la postulación a los recién anunciados 'INES[4] de Género'. Diez años después del Plan de Igualdad de

Oportunidades del Sernam, ocho años más tarde de la Política de Equidad de Género de CONICYT, y luego de veintiséis años de la proclamación del Gender Mainstreaming en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de la ONU en Beijing, la actual gobernanza nacional anuncia que redactará *la primera Política de Género para Ciencias*, declarándola urgente y confirmando que se trata de una estrategia relevante para la población.

MARCO DE REFERENCIA: PONER LA MESA

Adopto en este trabajo la perspectiva de análisis que nos permite los estudios de género y organizaciones. Aquí el género no es una variable o un dato, más bien el foco está puesto en los procesos de diferenciación generizada socialmente organizados, políticamente sensibles y culturalmente dependientes. Consideramos así al género como una práctica incrustada en el quehacer organizacional y no como un atributo de las identidades, donde el género es entendido como una práctica que remite a las dinámicas generizadas y generizantes de las organizaciones (Acker, 1990). La teorización del género y las organizaciones data de los años sesenta y principios de los setenta, cuando las académicas feministas se enfrentaron a la ceguera de género en los estudios organizacionales y laborales. Desde entonces, los estudios académicos han realizado investigaciones sobre los procesos de género en las organizaciones, han elaborado conceptos que incluyen "género" y "generizar", y se ha ampliado el conocimiento para comprender cómo se manifiestan las desigualdades de género. En la literatura de estudios organizacionales, hay dos enfoques teóricos principales para estudiar el género. La primera teoría, género en las organizaciones, se ha centrado en el uso del género como una categorización social para distinguir entre los sexos y la creación de masculinidad y feminidad. Según Calás, Smircich y Holvino (2014), este enfoque asume que la organización es un cuadro estático donde las personas realizan o practican sus identidades de género. La organización actúa como trasfondo que rara vez se problematiza. El segundo enfoque es el de generizar las organizaciones. Esta teoría asumió que la organización coproduce junto con los individuos, los trabajadores y la sociedad la forma en que lo hacemos, realizamos o decretamos el género. En otras palabras, este enfoque no aborda el género como una propiedad de los individuos, sino

como los procesos organizativos en los que las desigualdades se construyen y materializan en el diseño del trabajo, los salarios, la distribución de la toma de decisiones, el poder jerárquico, el espacio físico, y las reglas formales e informales (Acker, 2012).

En nuestro país, la preocupación por las temáticas de género academia y universidades se hace evidente en la última década e intensificada en los últimos tres años a raíz de los eventos denunciados a partir del 2018 (mayo feminista). Ya son varias las universidades chilenas que han desarrollado estudios con el fin de levantar diagnósticos respecto del género en sus instituciones. Destacan así las publicaciones que analizan o sugieren diferentes formas de construcción de protocolos y sistemas de denuncias al interior de las casas de estudio (Nash, 2015; Lizama y Hurtado, 2019). No obstante, lo significativo de todos estos esfuerzos, se puede decir junto a Marine y Nicolazzo (2017) que no se ha logrado ir más allá de lo que ellas han denominado como 'la cultura del cumplimiento', un abordaje puntual y de corto plazo a temáticas acotadas con el fin de contener las acciones de violencia sexual y judicializarlas. Con esto queda invisibilizada la cuestión de si las políticas institucionalizadas logran impactar las prácticas organizacionales o la cultura de las universidades y la naturaleza de dicho impacto. En el mismo sentido, el ruido alrededor de los y las estudiantes ha opacado la experiencia del estamento académico y administrativo respecto de la misma temática del género, lo mismo que las preguntas acerca de la construcción de conocimiento y la experiencia laboral de quienes se desempeñan en instituciones del sistema CTCI. Es por esto que presto atención, no al publicitado resultado de tanta mesa de dialogo y documento intermedio, diferente me interesa el como esos procesos organizados articulan y despliegan prácticas que contradicen los mismos principios de igualdad, inclusión y democracia que declaran perseguir. En este caso el énfasis está puesto en el cómo nos organizamos, en los efectos que tales premisas organizativas tienen sobre las procesos políticos, económicos y culturales en cada una de las prácticas donde se instalan (Mandiola, Ríos, Varas, 2019).

EL (NO) CONCEPTO DE GÉNERO: LA MESA SIN MANTEL

La revisión y el análisis de tanto diagnóstico, las muchas Mesas y los varios Comités excede lo que puedo comunicar en esta ponencia. Sin embargo, hay aspectos de lo que parece que concierne a la tan prometida Política de Igualdad para CTCI en Chile que ameritan ser problematizados. Discutiré en primer lugar los contenidos que aparecen involucrados, y en un segundo lugar, los procesos que han enmarcado este derrotero.

Con la sola excepción de la 'Política Institucional de Equidad de Género en CyT 2017-2025' del desaparecido CONICYT, el resto de los escritos producidos no se detienen a explicitar una definición para lo que entienden por género, ni tampoco para equidad/igualdad de género, ni para el objetivo

que declaran, a saber, la transversalización de género. Este dado por sentado de lo que 'género' o 'perspectiva de género' implica es un aspecto problemático desde varios puntos de vista. En primer lugar porque no hay una definición unívoca del concepto (Lamas, 1999; Butler, 2014) y las diferentes concepciones revisten importantes brechas y distancias entre ellas, así como también, importantes diferencias en su aplicación o extensión a ámbitos concretos de las prácticas sociales. En este sentido, la poca prolijidad en lo teórico redunda en el uso indistinto de la palabra género y la palabra sexo en la mayoría de los tratados del sistema CTCI, sinonimia discutida y resistida en un amplio espectro de los estudios de género. Eva Gil, en su artículo "¿Por qué le llaman género cuando quieren decir sexo?" (2002) nos aclara que dicha sinonimia diluye cualquier subversión que el concepto género, y su interpelación a lo cultural, intentaba hacer respecto del biologicismo instalado en el concepto sexo. Usar así género y sexo como términos intercambiables licúa también la pretendida diferencia entre mujer/hombre y femenino/masculino, volviendo irreductible el binario y reificando además su diferencia. Una segunda implicancia de esto mismo, y tal vez más relevante, es que una vez reificado el binario, y con ello su rigidez comprensiva, la política de género se convierte invariablemente en una política (solo) de mujeres, y la equidad en acciones que intentan compensar exclusivamente la dedicación a la maternidad de niños/as pequeños extendiendo ciertos plazos en la exigencia de cumplimientos. Esto porque la aspiración de equidad/igualdad termina en un equilibrio entre dos identidades positivas que buscan empatar en la distribución de las misericordias la que se reconoce *ex-ante* desbalanceada. Evidencia esto último la abundancia de datos y estadísticas que 'cuentan' personas para respaldar las diferencias, y luego un nuevo conteo 'paritario' para demostrar la superación de esa misma diferencia. La política de género se torna entonces en una estrategia identitaria representacional que deja donde mismo la desigualdad que aspira a modificar.

Lo anterior nos conecta con otro de los elementos comprensivos que se vislumbran débiles en los documentos mencionados, y aquí me refiero a lo que se entiende por 'transversalización de género'. En su debut original en inglés, el *gender mainstreaming* concibe su lógica como una estrategia que busca asegurar que la realización de la igualdad de género sea una dimensión integral de todos los programas de desarrollo y procesos de formulación de políticas (van Eerdewijk y Davids, 2014). Su promulgación implicó un cambio conceptual desde 'la mujer en el desarrollo' al 'género y el desarrollo' procurando centrar la atención en las relaciones de poder que afectan la posición y oportunidades de mujeres y hombres. Sin una comprensión clara

de las relaciones de género como relaciones de poder, la supuesta 'transversalización de género' no pasa de la 'contabilidad de cuerpos' que antes mencioné. De este modo se construye la insistencia en priorizar, y centrarse, en el 'acceso de las mujeres' a las distintas instancias del mencionado sistema CTCI sin problematizar aquello que es accesado. En otras palabras, no basta con hacer 'ingresar' a las mujeres, la pregunta es dónde ingresan y cuáles son las posibilidades de participar de manera democrática en las instancias a las que se las agrega.

MAL DE MUCHOS: LA MESA REDONDA

Estas limitaciones de las propuestas de política de género que vemos en el contexto chileno no son privativas de lo local, son estrecheces que se han repetido en la gran mayoría de los esfuerzos internacionales por transversalizar el género desde los años 90. Ya en el 2004 se comenzaron a publicar evaluaciones internacionales que declaraban que el *gender mainstreaming* había sido cooptado por la tecnocratización y la despolitización (Cornwall et al., 2004; Sweetman and Porter, 2005). En otras palabras, el abordaje al *gender mainstreaming* como si fuera un bloque monolítico que se aplica de igual manera en cualquier circunstancia promueve esta catarata de actividades con nombres que generan grandes expectativas, pero que no hacen más que rigidizar las diferencias, instalar de paso otras inequidades y eludir de manera evidente la potencia transformadora con que la estrategia fue inaugurada (Mukhopadhyay, 2013). Desde aquí que se problematiza también la puesta en práctica de las iniciativas del sistema CTCI para el establecimiento de una política de género. En este caso el énfasis está puesto en el cómo nos organizamos, en los efectos que tales premisas organizativas tienen sobre las procesos políticos, económicos y culturales en cada una de las prácticas donde se instalan. La crítica a los modos de integración de la perspectiva de género reconoce la práctica de construir política pública como una práctica social y la práctica social como inherentemente política. La estrategia que el proceso nacional nos muestra es aquella de eludir ese mismo componente político y el quedarse solo con acciones de tipo administrativo orientadas al mero cumplimiento.

ESTUDIOS DE GÉNERO: QUEDAR DEBAJO DE LA MESA

Nos detenemos entonces en un despliegue de acciones que declaran representar al sistema público de CTCI, pero que no pasan del Ministerio de Ciencias y alguna colaboración de la ANID. En todo su derrotero, el Ministerio CTCI no ha dado señales de acudir a las acciones que le precedieron en este camino, ni tampoco de convocar para actuar en conjunto a otros Ministerios involucrados, a las universidades a través de sus órganos representativos, a las distintas sociedades de académicos y académicas, a la agencia acreditadora, y mucho menos a los equipos de investigadoras e investigadores nacionales que llevamos años de trabajo en el tema. Llama la atención que el Ministerio hable de la 'primera' política de género, que destaque su 'urgencia' y que se vuelque a un interminable esfuerzo diagnóstico y consultivo sentados a la Mesa(s), para arribar recién en 2020 a la conclusión de que es importante instalar una política de esta naturaleza. Si bien se preocupan de visibilizar que se han reunido con al menos 2053 personas en un sinnúmero de mesas, comisiones y consultas, el trabajo no se ha realizado con ni desde la práctica científica y sus integrantes. Para muestra un botón, el hasta ahora único documento diferente a un diagnóstico y que propone un manual para que las 'instituciones generadoras de conocimiento' gestionen la investigación, el desarrollo y la innovación con igualdad de género fue encargado a una Corporación que no pertenece al sistema CTCI, que no es una 'institución generadora de conocimiento' y que no participa ni experimenta ninguna de las prácticas respecto de las cuales dicta normas y recomendaciones. De igual manera, la consulta pública fue encargada a una consultora privada, lo mismo que el Ministerio de la Mujer encarga su estudio de 'segmentación de la mujer en Chile' a una empresa de estudios de mercado. La participación de quienes investigan en estudios de género no pasó de lo meramente consultivo en todas y cualquiera de las etapas. Se puede entender entonces que la exclusión de quienes forman parte de la práctica social que se busca regular, y en especial de quienes estudian e investigan dichas temáticas, permite a quienes desarrollan la política pública gobernar el discurso de género y producir así al sujeto más adecuado para cumplir con sus políticas (Mukhopadhyay, 2013). Lo que se concluye de la política pública disponible hasta el momento es que busca articular un sistema CTCI regulado desde afuera, normado desde la técnica, donde sus integrantes son sujetos pasivos pertenecientes a un binario identitario que se equipara solo en el control de las barreras de acceso con foco exclusivo en las mujeres involucradas en la maternidad.

HACIENDO GÉNERO: LA MESA SERVIDA

Quiero destacar aquí que el hacer gobierno no se trata solo de la representación de la realidad, también se trata de la intervención en dicha realidad. Implica hacer operacionalizable una versión particular de la realidad mediante el uso de modos de poder sistematizados y regulados denominados tecnologías (Mukhopadhyay, 2013). Es por lo menos contradictorio que se busque estimular la generación de conocimiento, el desarrollo y la innovación a través de normas, técnicas e intervenciones que no consideran el mismo conocimiento, desarrollo e innovación que se busca estimular. Mientras los equipos de investigadoras e investigadores que trabajamos en estudios de género competimos de manera descarnada por financiamiento para realizar nuestro trabajo, otras entidades que difícilmente ofrecerían una postulación admisible bajo estas reglas nos adelantan las conclusiones de lo que nosotros estudiamos. Sin considerar en ello, por supuesto, el contenido de nuestras investigaciones.

Las prácticas de género y la integración de la perspectiva de género pueden entenderse bien como *problemas perversos*, "problemas que persisten a pesar de los numerosos esfuerzos para remediarlos a lo largo de los años" (Stoppelenburg y Vermaak, 2009 en van Eerdewijk y Davids, 2014). Esto no debido a la complejidad de sus contenidos, lo perverso tiene que ver con una brecha aún no evidente, esa que se construye entre lo que se dice y lo que se hace. Se hace necesario ir más allá del énfasis ingenuo y aproblemático en la formulación de políticas para el cambio social. El descuido respecto de cómo formulamos políticas es parte de la construcción de la transversalización de género como 'problema perverso'. Es tiempo de reorientar el foco en los procesos de cambio individualistas hacia los aspectos más estructurales e institucionales de la desigualdad y en especial, de la política excluyente y la toma de decisiones no participativa. Una política de género busca el desplazamiento de las jerarquías burocráticas, del cortoplacismo y del funcionamiento de regímenes elitistas y excluyentes, porque el problema no es sólo la exclusión de las mujeres, sino el mundo generizado en sí mismo. La perspectiva de género es una opción ética y política que permite leer la distribución del poder en las relaciones sociales. La perspectiva de género es siempre interseccional. Aspirar a una transversalización de género sin auscultar los propios modos en los que articulamos el nosotros/otros, el sujeto/objeto de una política pública y el acceso a la palabra y la toma de decisión es una muestra de que el problema de la desigualdad no se resuelve con una distribución paritaria de rostros en una foto.

REFERENCIAS

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. Gender and Society, 4, 139–158.

Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 31(3), 214-224.

Blazquez, N. y Quintana, D. (2016). Equidad de género en educación superior y ciencia: agendas para América Latina y el Caribe. Ciudad de México, Norway: Universidad Nacional Autónoma de México.

Butler, J. (2014) El Género en disputa. Paidós Buenos Aires.

Calás, M., Smircich, L., & Holvino, E. (2014). Theorizing gender - and - organization: changing times...changing theories? In S. Kumra, R. Simpson & R. J. Burke (Eds.) The Oxford Handbook of Gender and Organizations (pp. 17-52). Oxford: University Press

Cornwall A, Harrison E, y Whitehead A. (2004) Introduction: repositioning feminisms in gender and development. IDS Bulletin 35(4): 1–10.

Gil, E. (2002) Por qué le llaman género cuando quieren decir sexo? Una aproximación a la teoría de la performatividad de Judith Butler. Athenea Digital N. 2 (2002) p. 30-41

Lamas, M. (1999) Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. Papeles de Población, vol. 5, núm. 21, julio-septiembre, 1999, pp. 147-178.

Lizama, A. y Hurtado, A. (2019). Acoso sexual en el contexto universitario: estudio Diagnóstico proyectivo de la situación de género en la Universidad de Santiago de Chile. Pensamiento Educativo, 56(1), 1-14.

Mandiola, M., Ríos, N. y Varas, A. (2019) 'Hay un tema que no hemos conversado': La cassata como organización académica generizada en las universidades chilenas, Pensamiento Educativo, 56(1), 1-16.

Marine, S. B., y Nicolazzo, Z. (2017). The rise of compliance culture: a dead end for addressing sexual violence: http://jcshesa.wordpress.com/2017/06/27/the-rise-of-compliance-culture-a-dead-end-for-ending-campus-sexual-violence/

Mukhopadhyay, M. (2014) Mainstreaming gender or reconstituting the mainstream? gender knowledge in development Journal of International Development J. Int. Dev. 26, 356–367

Nash, C. (2015). Orientaciones para enfrentar el acoso sexual en la Universidad de Chile. Santiago de Chile: Vicerrectoría de Extensión y Comunicaciones, Universidad de Chile

Sweetman, C. y Porter, F. (2005) Editorial. Gender and Development 13(2): 2–10.

van Eerdewijk, A. y Davids, T. (2014) Escaping the mythical beast: gender mainstreaming reconceptualised Journal of International Development J. Int. Dev. 26, 303–316 (2014)

UNESCO, Women in Science (2019) Fact Sheet No. 55 June 2019 FS/2019/SCI/55 http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs55-women-in-science-2019-en.pdf

---

[1] El Conicyt operó en Chile desde 1967 a 2020 siendo reemplazado por la ANID, Agencia nacional de Investigación y Desarrollo en el marco de la creación del. Ministerio de Ciencia Tecnología Conocimiento e Innovación.

[2] www.minciencia.gob.cl

[3] Corporación de derecho privado

[4] Fondos de Innovación en Educación Superior, 2021 ANID

CAPITULO 9

ESPACIOS DEMOCRATIZADORES EN EL DISEÑO DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES: COMISIÓN CENTRAL SOBRE VIOLENCIA, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN, UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA.

Jorge Peloche, Instituto de Psicología Social, Universidad de la República, Uruguay

RESUMEN

El presente reflexiona, desde la perspectiva del análisis de casos, sobre la creación de la Comisión central sobre violencia acoso y discriminación de la Universidad de la República, y el diseño institucional definido para abordar las situaciones de violencia, acoso y discriminación, con especial atención a la articulación de espacios de participación de actores, con voz y voto en las definiciones para atender y resolver las situaciones planteadas. Desde el desarrollo y la consolidación del management, entendido cómo un conjunto de prácticas y discursos que surgidos en la gestión empresarial privada, especialmente en las casas matrices de las grandes corporaciones de alcance global y difundidas a través de publicaciones especializadas investidas comercialmente de prestigio se han desarrollado tendencias como el *new public management* que han trasladado a la gestión de organizaciones públicas, lógicas y prácticas surgidas en el ámbito de las empresas, especialmente las lógicas de mercado en la racionalidad instrumental del neoliberalismo. Sin embargo, en otro sentido, desde una perspectiva democratizadora se diseñan y definen en la Universidad de la República, espacios de reflexión y acción para actores que normalmente no participan de las políticas de gestión. Estos espacios y dispositivos se articulan y funcionan, como en este caso, en la Comisión central sobre violencia, acoso y discriminación, dispositivo diseñado para atender situaciones que afectan a los actores universitarios y que se aborda construyendo un demos universitario que construye y se apropia del problema en un espacio dónde cada representante de los actores tiene voz y voto.

Palabras clave: universidad, gestión, democracia

INTRODUCCIÓN

Para pensar modelos alternativos de gestión y especialmente de las organizaciones públicas, se entiende que es necesario producir novedosos enfoques, nuevas miradas que integren distintas acciones, prácticas y saberes, involucrando a los distintos actores de la organización y su red de relaciones. Desde esta perspectiva, un desarrollo de modelos alternativos de gestión requiere de una fuerte impronta democrática, que apele a la transformación como una práctica gradual y continua que necesariamente se realice con el conjunto de los involucrados para, como señala Arocena (2014), lograr la participación de las mayorías en procesos, espacios y dispositivos para la toma de decisiones de las que normalmente están excluidos.

Como señala Tania Gracía Ramos (2021) para elucidar ciertas particularidades de la organización societal contemporánea es necesario construir un marco de interpretación que ubique el posfordismo como una categoría de análisis central para entender transformaciones del sistema capitalista desde 1968/1973, en un "nuevo ciclo de unos 50 años en el que se re articulan normas inciertas en las esferas económicas, sociales y políticas". En ese contexto es dable observar el diseño y aplicación de prácticas y políticas de gestión y gobierno de las organizaciones, desandando un recorrido que lleva a las prácticas de gestión y administración que comenzaron a desarrollarse en las organizaciones empresariales privadas en el S. XX y que se traspasaron, de modo acrítico, a las organizaciones e instituciones públicas. El marco de análisis del postfordismo señalado (García Ramos, 2021) se asocia con cambios sociales y culturales vinculados a las innovaciones tecnológicas y al incremento de la flexibilidad laboral, ambas dimensiones no tienen una aplicación neutra y aséptica en la organización de la producción (en el sentido más amplio de producción de riqueza, de bienes materiales, culturales, simbólicos y de lenguaje) de modo neutro, antes bien, concurren en su auxilio y cómo soporte normativo de validación los desarrollos de las tecnologías de gestión que están en consonancia con ellas.

Es así que desde la construcción de sentidos políticos que producen las definiciones de políticas, prácticas y modelos de gestión que se resuelven en acuerdos con organizaciones supranacionales de financiación a proyectos estatales, y en las publicaciones especializadas de esos mismos organismos y organizaciones, de influencia probada en las resoluciones de gobierno de países que dependen, para el desarrollo de sus proyectos, de la financiación internacional, se señalaban las bondades de la gestión definidas y desarrolladas desde las empresas privadas, colocando en la perspectiva de del gobierno de los organismos públicos del estado la creencia de que la gestión

privada, particularmente la gestión privada de las empresas en una economía de mercado es la forma adecuada y modélica para diseñar la gestión, decía el Cr. Enrique Iglesisias (1999) "Es indudable que la gestión orientada hacia el óptimo funcionamiento del sector privado tiene mucho que ofrecer al campo de la gestión pública (...)". De la mano y en consonancia con ideas como la señalada se desarrolla toda una perspectiva práctica, con aspiraciones teóricas, de nueva gestión pública, desde dónde se plantea que para lograr las mejoras y el éxito en la acción gubernativa es necesario asumir una perspectiva de mercado (aún en servicios públicos básicos, como la salud y la educación) que desarrolle prácticas administrativas y decisiones de gestión orientadas a introducir mayor competencia en el sector público y flexibilizar (o desregular) procesos y estructuras (Cejudo, 2011). Este perspectiva, surgida en los países anglosajones, no está exenta de un tinte colonial, asumiendo que los desarrollos del norte global son exitosos por el sólo hecho de haberse desarrollado allí, desconociendo el hecho de que el mayor desarrollo del norte global obedece, entre otras razonas, a una cierta distribución mundial de la producción, en la que los países del Sur -global se insertan en una trama de producción de materias primas (como hace ya más de 500 años) y de adquisición de bienes -tangibles e intangibles- con valor agregado.

Por otra parte y asumiendo una perspectiva crítica acerca de los planteos referidos supra, desde la producción de los estudios críticos de la gestión (Critical Management Studies), Luci (2016) pone el énfasis en señalar que las transformaciones en las políticas de gestión de las organizaciones públicas y privadas, en Argentina particularmente, y en la región en general, reviste una clara categorización de regresiva, como corolario del desarrollo de las políticas neoliberales y de la hegemonía de las prácticas de gestión señaladas por Alcadipani y colbs. (2012) en relación a la influencia del modelo gerencial sajón o más precisamente norteamericano:

> At the same time, it has spread across different regions being imposed as the correct way of managing and thinking about management so that US based authors, universities and management schools have become the role model to be copied worldwide (pag. 133).[1]

Estas perspectivas, que se afirman de modo circular, autorreferencial y de cierta forma ciclópea- haciendo gala de un solo ojo que sólo ve los casos exitosos y desestima la innumerable cantidad de fracasos y desastres en la gestión de empresas privadas- forma parte del entramado de sentidos que el neoliberalismo (Brown, 2017) despliega de forma irregular pero coherente de forma planetaria.

DESARROLLO Y CONSOLIDACIÓN DE OTRAS FORMAS DE GOBIERNO ORGANIZACIONAL. LA COMISIÓN CENTRAL SOBRE VIOLENCIA ACOSO Y DISCRIMINACIÓN DE LA UNIVERSIDAD DE LA UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA.

Gestión Participativa En La Construcción Y Resolución De Problemas

La Carta Orgánica de la Universidad de la República (Ley 12.549), Instituto Jurídico que define propósitos, funciones específicas y normas de la Universidad Pública de Uruguay, establece definiciones programáticas referentes a "defender los valores morales y los principios de justicia, libertad, bienestar social, los derechos de la persona humana y la forma democrático-republicana de gobierno" y para ello instituye una forma de gobierno en la que los *órdenes* universitarios- para el caso docentes, egresados y estudiantes- están integrados, a nivel general y de cada Facultad o Instituto, con participación plena (voz y voto) en el gobierno de las facultades o institutos así como de la Universidad en general.

Inspirado en el movimiento reformista de 1918 de Córdoba[2], en la Universidad de la República se inicia un proceso de reclamo de autonomía y cogobierno que cristaliza su logro con la ley de 1958. La institución de la autonomía y el co-gobierno con anterioridad a la irrupción de los dispositivos de gobierno neoliberales ha posibilitado que las lógicas de mercado aplicadas a la producción de conocimiento y el gerenciamiento cómo pauta de gestión no hayan logrado preeminencia en la Universidad Pública. No sin tensiones y contradicciones los espacios de participación establecidos se desarrollan y adquieren renovado impulso democratizador en el diseño de nuevos espacios para la construcción y gestión de problemas. Uno de esos espacios lo constituye la comisión central sobre violencia acoso y discriminación de la Udelar[3].

El organismo fue creado en 2019 por resolución del máximo órgano de gobierno de la Udelar (res. n°6 26/03/19) y tiene como finalidad la prevención y actuación ante el acoso y la discriminación, se enmanrca en el diseño de la Política institucional de la Universidad de la República sobre violencia, acoso y discriminación. De acuerdo a la ordenanza Res. N° 5 de C.D.C. de 22/XII/2020 *la Comisión...*tendrá a su cargo el asesoramiento respecto de las políticas institucionales en materia de acoso, violencia y discriminación

> Podrá contar, cuando lo estime conveniente, con el asesoramiento de otras dependencias de la institución. Sus integrantes serán designados por el Consejo Directivo Central a propuesta de cada uno de los

órdenes, las Áreas y las organizaciones más representativas de funcionarios. Durarán dos años en sus funciones, sin perjuicio de que los ámbitos representados propongan su sustitución. Podrán ser renovados por un nuevo período.

A la Comisión Central sobre violencia, acoso y discriminación le compete:

a) Asesorar al Consejo Directivo Central sobre las medidas y acciones que juzgue convenientes para llevar adelante la política de prevención y actuación en la materia.
b) Asesorar al Consejo Directivo Central acerca de necesidades y requerimientos de la institución en la materia y sugerir el modo de satisfacerlas.
c) Asesorar en la materia a los órganos universitarios cada vez que estos lo soliciten.
d) Proponer acciones de sensibilización y capacitación en la materia.

En la órbita del Pro Rectorado de Gestión, responsable institucional de la ejecución de las políticas de actuación ante el acoso y la discriminación, se crea la Unidad central sobre violencia, acoso y discriminación Integración. Una dependencia cuyos integrantes gozarán de independencia técnica. De designación por el Consejo Directivo Central mediante los mecanismos de designación previstos y normas reglamentarias, propendiéndose a una integración multidisciplinaria.

La conformación referida amplía el dominio de la participación de los actores universitarios en la definición de las políticas institucionales ya que integra a los funcionarios universitarios y a los funcionarios del Hospital de Clínicas (Hospital Universitario), que en el diseño del cogobierno que emerge de la Ley orgánica de la Universidad no participaban.

CONCLUSIONES PRELIMINARES

Desde diferentes ópticas y situados en diferentes geografías la participación de los trabajadores ha sido pensada como una virtud organizacional con externalidades que concilian la consolidación de las categorías de eficiencia y eficacia en el trabajo, junto con efectos saludables en las dimensiones subjetivo-individual y de percepción y de valoración colectiva. Para la presente, y haciendo explícita la elección por resonancias democratizadoras, resacatamos los aportes que realiza la corriente del sociopsicoanálisis y del institucionalismo, a partir de los desarrollos de Mendel (1995) quien coloca la perspectiva de la participación de los trabajadores en las empresas (y de los estudiantes en las instituciones de

educación), a partir de dispositivos de expresión de los trabajadores (y de los estudiantes) que plantean la participación en el análisis del trabajo, de sus particularidades de concepción y ejecución sin disociación, para arribar a empresas más democráticas con posibilidades de incidencia en las decisiones de todos los actores. Por otra parte, y reconociendo que existen desarrollos muy importantes en cuanto al análisis de la autogestión de los trabajadores en empresas recuperadas y sobre la experiencia de desarrollo de las cooperativas en el río de la plata, particularmente en Argentina donde seleccionamos en una muestra de interés teórico, entre una amplia constelación de autores, los trabajos de Trinchero (2009); Ciolli (2007); Fajn y Rebón (2005); referimos a los desarrollos de Julio César Neffa (2020) quien realiza un mapeo amplio y detallado de distintas experiencias locales y de formas que participación de los trabajadores en la gestión de las empresas puede asumir. En ese sentido es del interés del presente destacar que la perspectiva democratizadora de los trabajadores y estudiantes universitarios participando en el diseño de las políticas y acciones para la prevención y actuación ante situaciones de acoso reviste una cualidad superior en la categorización de una perspectiva de gestión universitaria innovadora y se puede adscribir a procesos de transformación de organizaciones e instituciones públicas que revistan la cualidad de democratizadores. La comisión, además, surge tomando en cuenta planteos formales del sindicato de funcionarios de la universidad (AFFUR) que en el año 2012 en ámbitos de co-gobierno trasladan preocupaciones referidas al tratamiento de las situaciones de acoso en la institución, a partir de dicho planteo se crea la Comisión en el año 2013. Conjuntamente se redacto un protocolo para la actuación ante emergentes de acoso "Procedimiento de denuncia sobre acoso y discriminación en el ámbito de la Universidad de la República" (2019) que establece una hoja de ruta, acordada con los funcionarios, para el tratamiento de las denuncias referidas a las situaciones de acoso.

Es de destacar que la definición del *"Procedimiento…"* así como de *La Comisión...*es discutida, formulada y aprobada en ámbitos de cogobierno en dónde los órdenes universitarios tienen participación plena, adicionalmente, en la Comisión se cuenta con la integración de funcionarios y trabajadores del hospital universitario, que logran ampliar la participación y mejorar la cualidad de los procesos en que se inscriben.

Desde los desarrollos de Suárez (2000) las categorías de conflicto, poder y política configuran categorías para el análisis específico en el estudio de las organizaciones y apelando a la noción de *governance* que coloca el autor es dable caracterizar de mejor manera los contextos de gobierno y,

eventualmente, en cuál dirección se dan los procesos de cambio en las organizaciones, que, por plantearlo de modo simplificado, oscilan entre polos de centralización y exclusión en la toma de decisiones, quizás destacando la rapidez y ejecutividad de la gestión de pocos, o la ampliación , descentralización y democratización de los procesos decisorios. Esta misma noción, pensada desde la perspectiva neo-institucional (Vargas 2008), referida a " la elección de las estructuras de *governance* de los actores privados en un determinado medio ambiente (...)(pág. 8)", nos posibilita pensar en los efectos de tales elecciones sobre la vida de los actores en la organización y las posibilidades de los diseños de espacios de cambio en y sobre la propia organización.

Entendemos que el caso observado cumple con los requerimientos de conformarse en espacio de cambio *en y sobre* la Universidad ya que a la vez que se construye un espacio desde dónde gestionar democráticamente un problema que hace a los intereses de los actores y que reclama políticas institucionales claramente definidas y aplicadas concretamente, se le da impulso a iniciativas que tienen la potencia de continuar desplegando transformaciones sobre la organización.

REFERENCIAS

Arocena, R. (2014). *La investigación universitaria en la democratización del conocimiento.* CTS: Revista iberoamericana de ciencia, tecnología y sociedad, 9(27), 85-102.

Banco Interamericano de Desarrollo(1999). *¿ De burócratas a Gerentes? Las ciencias de la gestión aplicadas a la administración del Estado*. Washington DC, 69-107.

Brown, W. (2017). El pueblo sin atributos: La secreta revolución del neoliberalismo. Malpaso Ediciones SL

Cejudo, G. M. (2011). *Nueva gestión pública*. Siglo Veintiuno Editores.

Ciolli, V. (2007) *La autogestión ayer y hoy. Una mirada desde el pensamiento de Antonio Gramsci.* En AA.VV. La economía de los trabajadores: autogestión y distribución de la riqueza. Selección de trabajos presentados al Primer Encuentro Internacional. Programa Facultad Abierta. Ediciones de la Cooperativa Chilavert. Buenos Aires

Fajn, G. y Rebón, J. (2005) "El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas", en Revista Herramienta N 28, Buenos Aires.

García Ramos, T (2021). *Transformaciones tecnológicas y culturales posfordistas: Potencia de TIC para la democratización y el poscapitalismo* (s/p)

Ley 12.549 (1958). Carta Orgánica de la Universidad de la República. D.O.29/X/1958

Luci, F. (2016). *La era de los managers. Hacer carrera en las grandes empresas.* Paidos Argentina.

Universidad de la República (2020). Res. N° 5 de C.D.C. de 22/XII/2020 – Dist. 865/20 – D.O. 30/XII/2020 *Ordenanza de actuación ante situaciones de violencia, acoso y discriminación* Dirección General Jurídica Universidad de la República

Universidad de la República (2020). Res. N° 6 de C.D.C.26/III/2019

Mendel, G.; Weiszfel-Bitan,M. y Roman, P. (1995) *Hacia la empresa democrática*. Bs.As. Lugar Editorial

Neffa, J. C. (2020). *La participación de los trabajadores en la gestión de las empresas.* Universidad Nacional de Moreno.

Suárez, F. (2000). *Prólogo: Governance y Management.* J. Etkin, Política, gobierno y gerencia de las organizaciones: acuerdos, dualidades y divergencias.

Trinchero, H. H. (2009) *De la exclusión a la autogestión: innovación social desde las empresas recuperadas por sus trabajadores (ERT)* En La economía

de los trabajadores: autogestión y distribución de la riqueza. Selección de trabajos presentados al Primer Encuentro Internacional. Programa Facultad Abierta. Ediciones de la Cooperativa Chilavert. Buenos Aires

Vargas, J. G. H. (2008). *Perspectivas del institucionalismo y neoinstitucionalismo. In ¿ Exige la sociedad-red una nueva democracia? (pp. 1-33).* Fundación Manuel Giménez Abad de Estudios Parlamentarios y del Estado Autonómico.

---

[1] Al mismo tiempo, se ha extendido por diferentes regiones imponiéndose como la forma correcta de gestionar y pensar la gestión, de modo que los autores, universidades y escuelas de gestión estadounidenses se han convertido en el modelo a imitar a nivel mundial (pág. 133).

[2] A comienzos del S XX en Argentina existían cinco Universidades Públicas, tres de ellas Nacionales: Universidad de Buenos Aires, Universidad Nacional de la Plata y Universidad de Córdoba. La Universidad de Córdoba era la más antigua (fundada en 1613 por misioneros Jesuítas) y a la vez la más *cerrada* a las particularidades de la región y el país y, de alguna forma, totalitaria en su forma de gobierno, observa un movimiento de reforma universitaria impulsado por los estudiantes que reclama autonomía, cogobierno, libre e irrestricto acceso a la enseñanza superior y planes de estudio e investigación que aborden los problemas e intereses locales-nacionales en una perspectiva de inserción democratizadora de la Universidad en la Sociedad.

[3] La comisión cuenta con una integración plural conformándose por: un delegado titular, con voz y voto, por cada uno de los siguientes espacios: i-Prorectorado de Gestión, ii Comisión Permanente de Procesos y Condiciones de Estudio, Trabajo y Medio Ambiente Laboral en la Udelar (PCET-MALUR), iii- División Universitaria de la Salud, iv- Agremiación Federal de Funcionarios de la Universidad de la República (AFFUR), v- Unión de Trabajadores del Hospital de Clínicas (UTHC), vi-Asociación de Docentes de la Universidad de la República (ADUR), vii-Federación de Estudiantes Universitarios del Uruguay (FEUU), viii-Egresados, ix-Red Temática de Estudios de Género de la Udelar, x-Programa de Salud Mental

CAPÍTULO 10

ACTORES DIVERSOS DEL MUNDO DEL TRABAJO ARTICULAN LAS LUCHAS POR LA REPRODUCCIÓN DE LA VIDA

Sindicalismo y plataformas en Argentina. Aproximaciones a partir del caso Mercado Libre

Patricia Ventric, Hernán Palermo, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL)-CONICET

INTRODUCCIÓN.

Situarnos en la temática de la economía de plataformas implica reponer un extenso debate acerca de cuál es la etapa del capitalismo en la actualidad. En otras palabras, al colocar el conocimiento y el cambio tecnológico en el centro del proceso de valorización del capital, se abre toda una discusión que encuentra sus raíces en el movimiento político conocido como operaísmo u obrerismo italiano alrededor de la noción de trabajo inmaterial. Luego de los debates en torno al posfordismo, que caracterizaron la década de los ochenta, y los planteos que abrió el cambio tecnológico sobre todo en la década de los noventa, un conjunto de autores elaboró la noción de *capitalismo cognitivo* (Moulier Boutang, 2010; Vercellone, 2011; Lins Ribeiro, 2017; Schiller, 2000; Castells, 1996; Castells e Himanen, 2016). En este sentido Vercellone (2011) plantea que, a partir de la crisis del fordismo, al capitalismo mercantil le ha sucedido el capitalismo cognitivo donde la acumulación del capital se basa en el conocimiento, ligado al carácter intelectual del trabajo. Este escenario dio nacimiento a una nueva raza de compañías y empresarios vinculados con el uso intensivo de las nuevas tecnologías digitales y con una relación estrecha y compleja con los capitales financieros globales (Srineck, 2018). Este fenómeno ha penetrado fuertemente en América Latina en general y en Argentina en particular, donde aparece encarnado en los empresarios líderes de los llamados "unicornios[1]", multinacionales de origen local que venían mostrando un vertiginoso crecimiento a escala global. El advenimiento de la pandemia de COVID 19 consolidó a un ritmo absolutamente vertiginoso la hegemonía de las grandes corporaciones digitales a escala global y tornó mucho más urgentes los debates en torno a esta transformación acelerada que implica el "giro digital", tanto en el plano de las grandes estructuras socio-económicas como en casi todos los planos de la vida actual de lxs sujetxs.

En relación a la dimensión que enfocamos en esta ponencia, el avance de las nuevas formas del trabajo vinculadas al desarrollo de la economía

virtual vienen transformando drásticamente los pilares del Trabajo tal como lo conocíamos hasta ahora. La configuración del proceso de trabajo, la organización managerial, el diseño de la jornada laboral y la propia concepción del sujeto trabajador se encuentran mutando rápidamente en estos centros estratégicos de las nuevas formas de producción. Es indudable que la forma sindical en términos generales se encuentra tensionada, con un desfasaje evidente de formas organizativas, reivindicaciones y modos de protesta gestados en el marco del predominio de un modo anterior de capitalismo, que difícilmente son eficientes para interpelar a lxs protagonistxs de estos "trabajos del futuro". Sin embargo, el fortísimo arraigo de la tradición sindical en Argentina hace que la presencia de los sindicatos sea un factor políticamente ineludible aún para estas empresas que ideológicamente conciben a las organizaciones sindicales como fenómenos prácticamente de otra era geológica.

Tomando como eje esta problemática, este trabajo propone una aproximación a la caracterización de este vínculo complejo entre organización gremial y economías de plataforma a partir de un análisis de un caso emblemático en la región: Mercado Libre (ML), la empresa de e-commerce más importante de la región[2]. El análisis se despliega en dos apartados. En el primero, desarrollamos una caracterización general del posicionamiento público de la empresa en relación a la cuestión sindical, -centralmente a partir de las intervenciones de su CEO, Marcos Galperín- así como de las principales disputas institucionales en las que se ve envuelta la compañía en nuestro país. En la segunda parte, enfocando la mirada hacia el interior de la empresa nos abocamos al análisis del conflicto gremial más emblemático de la historia de ML, -que tuvo lugar en 2011- intentando indagar específicamente la estrategia empresaria para sofocar el conflicto y controlar a lxs trabajadorxs que fueron protagonistas de aquel proceso de activismo gremial.

UN ANACRONISMO PERNICIOSO: SINDICALISMO SEGÚN ML

En los últimos años, ML ha ocupado el centro de la escena empresarial en Argentina (y en América Latina en general) por varias razones. En términos de relevancia económica, cabe mencionar que se trata de una empresa multinacional de origen argentino que, desde 2017 se convirtió en la empresa de mayor valor en la bolsa de Estados Unidos (NASDAQ), con una cotización mucho mayor a YPF –la principal empresa Argentina- de alrededor que llegó a alcanzar a principios de 2021 los 100 mil millones de dólares. Desde 2019, experimenta un crecimiento verdaderamente explosivo por efecto de la pandemia, duplicando sus ingresos, su volumen y sus ganancias en dólares

año a año. Se encuentra entre las 50 páginas web más visitadas del mundo y tiene presencia en 19 países. En 2020 registró 76.1 millones de usuarios únicos.

Su objetivo central es el desarrollo en América Latina pero su casa matriz, base de su desarrollo tecnológico, se encuentra en Argentina. La sede principal se sitúa en Capital Federal pero cuenta con sucursales también en San Luis, Santa Fe, Córdoba y Mendoza. En el total de su plantilla de trabajadores, Argentina representa el 41%, con más de 5.000 empleados, número que también se encuentra en una tendencia creciente producto de la pandemia, a pesar de la gravísima situación económica que atraviesa el país.

La compañía tiene varias facetas: el e-commerce (o market place), es decir la compra-venta de productos por internet, que es el servicio por el cual se hizo masiva; Mercado-Envíos, que atiende a la logística de distribución de ese intercambio comercial y, la que tiende aceleradamente a posicionarse como el *cuore* del esquema de negocios de la empresa, Mercado Pago. Ésta última involucra las áreas de Mercado Créditos y Mercado Inversiones, con buena perspectiva de diversificar y ampliar los servicios financieros que en el último año vienen creciendo vertiginosamente.

La filosofía empresarial de ML, piedra fundamental en su construcción corporativa, se presenta como la condensación del discurso de la meritocracia y el emprendedurismo como base del éxito; en ese sentido, es caso testigo para acercarnos a la comprensión de las bases, implicancias y modos de funcionamiento de este relato que ha ganado tanto terreno en la subjetividad contemporánea.

Por otra parte, la empresa en sí misma y particularmente Marcos Galperín se han posicionado como la mayor referencia de las "empresas del futuro", basadas en un alto desarrollo tecnológico (el manejo de Big Data y Learning Machine) asociado al ecosistema financiero. En esa dirección, ha sido posicionado como ejemplo a seguir del nuevo tipo de empresariado deseado tanto al interior del propio mundo empresario[3] como del anterior gobierno macrista, que lo ha promocionado y defendido enfáticamente como caso paradigmático del empresariado al que aspira.

En su discurso de inauguración de la nueva sede de Mercado Libre en Buenos Aires, Marcos Galperin, que presidía el acto junto con el entonces presidente Mauricio Macri, se encargó de subrayar hacia el final: "todo proceso de cambio trae mucha resistencia, sobre todo de los poderes establecidos que ven peligrar sus posiciones de dominio. Contra esa resistencia al cambio también vamos a perseverar. Vamos a seguir tomando riesgos, innovando, apostando a largo plazo como lo venimos haciendo hace

20 años"[4]. Por la coyuntura en que enunció su discurso y la seguidilla de manifestaciones públicas que lo precedieron se torna evidente que entre los "poderes" a los que hace referencia, el sindicalismo ocupa un lugar central. Galperin, como Martín Migoya[5] y otros empresarios de su generación, representantes del nuevo emprendedorismo exitoso de origen nacional pero de alcance global, han manifestado públicamente y en numerosas oportunidades que consideran que la "corporación sindical" constituye el gran obstáculo para el desarrollo del progreso del trabajo en Argentina en general y en las industrias "creativas e innovadoras" en particular. Esta definición se complementa con encendidas arengas contra el marco regulatorio laboral argentino, que estos empresarios denostan permanentemente. "Si queremos salir del 30% de pobreza es imposible hacerlo con el marco laboral que tenemos", dijo el CEO de ML, compartiendo el estrado con Paolo Rocca[6] en el tradicional coloquio empresarial IDEA en 2018. Y más recientemente, fue todavía más explícito en una charla con empleados de Onapsis (una próspera startup argentina de la que es inversor), afirmando "acá en Argentina generar empleo es muy difícil por el marco laboral. Cinco empleos son cinco problemas y 100 empleos son 100 problemas, por eso nadie quiere contratar gente". Su ferviente y permanente prédica por la desregulación de las relaciones laborales como condición indispensable para la generación de empleo y progreso, lo convirtieron en el empresario emblema de la reforma laboral que el gobierno de Mauricio Macri intentó infructuosamente sancionar desde los inicios de su gestión. El ex presidente (que tiene una amistad personal con Galperin) y referente de la derecha neoliberal, se encarga de referenciarlo como caso paradigmático de su modelo de desarrollo empresarial, definiendo a ML como "la demostración del éxito alcanzado, pero también de lo que viene[7]".

ML se encuentra actualmente en una situación de disputa con dos sindicatos, que han sido justamente los opositores más fuertes a proyecto de reforma y flexibilización laboral: el sindicato de trabajadores bancarios y camioneros. En este contexto, los dirigentes de ambas organizaciones, Sergio Palazzo y Hugo Moyano, de gran protagonismo en la central sindical nacional (CGT) se convirtieron en enemigos políticos comunes preferenciales de Galperin y del macrismo, que utiliza a estos conflictos como ejemplos paradigmáticos de los sindicatos actuando como "mafias" que boicotean emprendedores exitosos e hizo de esta disputa uno de los ejes centrales de su discurso político.

En el caso de los bancarios, el conflicto se desató a partir de que su Secretario General denunciara a Mercado Pago "por violencia y fraude laboral

al negar el Convenio Colectivo, imponer salarios y otras condiciones" y afirmando, además, que "un sistema financiero abierto, sin normas y desregulado supone graves riesgos para la economía nacional, los usuarios y los trabajadores en especial[8]". De esta manera, la Bancaria fijó oficialmente posición sobre la situación de esa firma, por un lado, reclamando el encuadramiento de los trabajadores de la firma en su Convenio y, por otro, denunciando que Mercado Pago utiliza "el descontrol desregulatorio impuesto por el gobierno y el Banco Central[9]" para obtener rentabilidades extraordinarias. El presidente hizo propio el conflicto declarando que "ese señor es otro prepotente, Palazzo, y quiere avanzar sobre un sistema que desde la tecnología le mejora el servicio a la gente, porque hoy hay gente que en estas nuevas plataformas digitales puede colocar su dinero a interés por día[10]".

En el caso del Sindicato de Camioneros, el nudo del enfrentamiento se relaciona con la instalación de un gran centro de depósito y logística de ML en el predio del Mercado Central, a cargo de la sección de Mercado Envíos. Previo a su inauguración, con la anuencia del Ministerio del Trabajo y la Producción, ML firmó un convenio colectivo para los trabajadores de este sector con la ignota Unión de Trabajadores de Carga y Descarga, homologado por el Ministerio de la Producción y el Trabajo. El Convenio fue inmediatamente impugnado por el Sindicato de Camioneros, argumentado que se aplica a trabajadores que ya pertenecen al rubro de logística y deberían estar encuadrados en ese Convenio.

Algunos puntos sobresalientes evidencian claramente la orientación del cambio que se intenta propiciar. En el acuerdo firmado se desdibujan los límites de la jornada laboral, desaparece la jornada de 8 horas diarias como parámetro y el concepto de horas extras. Plantea una fuerte flexibilización del descanso semanal y los tiempos de francos y vacaciones, que se organizan de manera variable, en función de las necesidades operativas de la empresa. El empleador está habilitado a modificar la duración de la jornada y los turnos con la sola obligación de notificar al trabajador 48 horas antes. Se instala un sistema de plena polifuncionalidad, en el que desaparece el esquema de categorías y todos los trabajadores deben realizar cualquier tarea que le asigne la empresa. La flexibilización también alcanza el plano salarial, en tanto se permite la suspensión de tareas con pago del 50% del salario cuando el predio deje de operar total o parcialmente debido a: emergencias climáticas, conflictos sociales, falta de suministro eléctrico o atrasos en el normal abastecimiento, entre otros motivos.

En lo que concierne a la organización gremial de los trabajadores, se elimina la figura del delegado por turno (en contradicción expresa con lo que dispone el artículo 45 de la ley de asociaciones sindicales) y el derecho a huelga queda notablemente debilitado. Por un lado, previo a la realización de la medida de fuerza, los trabajadores deben recurrir a una conciliación voluntaria durante tres semanas, a la que luego puede sumarse luego una conciliación obligatoria, lo cual demoraría la concreción de la huelga alrededor de dos meses. A eso se suma que los trabajadores están obligados a realizar guardias mínimas que garanticen el funcionamiento del establecimiento durante el paro, lo que implica la continuidad de la operatoria de la empresa aún durante la huelga.

Más allá de la disputa intragremial, este convenio se presenta como emblemático del tipo de reforma laboral por el que pugna buena parte del empresariado del que Galperin, en este punto, como decíamos, se erige como el representante más activo.

En septiembre de 2017, momento político en el que el macrismo aprovechaba su fortaleza política coyuntural para intentar promover reformas de fondo en materia previsional y laboral, Galperin reforzó su lobby, declarando: "viendo la reforma laboral brasilera , Argentina puede 1) imitarla 2) salirse del Mercosur 3) resignarse a perder millones de empleos a Brasil[11]". Tiempo después se explayaría en la explicación de aquel apoyo contundente: "Con el marco general que tiene Argentina no va a generar empleos formales porque ese marco laboral está hecho para un mundo que cambió dramáticamente, para cuando había otro tipo de empresas y de empresarios y había otro tipo de trabajos que eran repetitivos y aburridos entonces había que proteger al trabajador del abuso. Hoy, para bien o para mal esos trabajos repetitivos los hacen robots y los empleos que se están generando, que son muchos, requieren creatividad, adaptabilidad, capacidad de aprender nuevas tareas todo el tiempo y para eso necesitamos un marco laboral completamente distinto al que tenemos, mucho más moderno[12]". El diagnóstico del Ceo es claro y, en este plano, clásico y en sintonía con en el discurso público de la gran mayoría de la dirigencia empresarial argentina: la única manera de reducir la pobreza es generar empleo formal, el gran impedimento para esa generación de empleo es el marco normativo y cambiar esa estructura legal es muy dificultoso por el peso político de las organizaciones políticas en nuestro país. Este encadenamiento argumentativo, repetido de modo prácticamente idéntico a través de las décadas de nuestra historia reciente, reafirma la típica caracterización empresarial que coloca a los sindicatos como los grandes culpables del "atraso" en el desarrollo del país,

solo que en este caso, resignificado y reafirmado por el nuevo contexto que supone la gran transformación tecnológica. En este *refresh* del discurso antisindical, sindicato es antónimo de innovación y en tanto la innovación es sinónimo de futuro, el carácter anacrónico de lo gremial es más ostensible que nunca.

Sin embargo, hay un aspecto paradojal en el posicionamiento de MeLi frente a la cuestión sindical: Galperin los señala como los enemigos número uno del progreso, se cansa de predicar en público y privado en su contra, pero al mismo tiempo los sindicatos no existen: "Yo me he convertido en el portavoz de este problema que a nosotros no nos afecta porque en la industria del software no tenemos problemas sindicales. En nuestra industria las cosas que hay que hacer van cambiando todo el tiempo y no hay que negociar con delegados, paritarias…y todo el mundo entiende que así es mejor.[13]" Podría decirse que para ser "un problema ausente" ocupa demasiado de su prédica y activismo público. Al interior de la corporación, como veremos, la cuestión político-gremial pareciera ser más bien un "anacronismo" muy temido y por tanto, silenciado.

CONFLICTO Y ESTRATEGIA EMPRESARIAL. LOS LÍMITES DE LA FILOSOFÍA UNICORNIO

El espíritu antisindical de ML no solo se refleja en la letra de este convenio sino que también registra antecedentes concretos en la historia reciente de la empresa.

Durante el año 2011 se produjo en Mercado Libre la situación de conflicto abierto más resonante que tuvo la empresa hasta el momento al interior de sus casa matriz en Buenos Aires. Por aquel entonces las oficinas de Mercado Libre se encontraban en la zona de Costa Salguero[14] en la costanera de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, lindante con la rivera del Río de la Plata. En estas oficinas funcionaba fundamentalmente el área de atención al cliente, seguridad y verificación de cuentas[15], políticas y reglas[16] y algunos pocos equipos dedicados a programación. Quienes desarrollaban estas tareas eran en su mayoría trabajadores y trabajadoras muy jóvenes (en gran proporción no superaban los 25 años) y para muchos se trataba de su primer empleo. Un rasgo particular es que entre ellos se contaban varios estudiantes de carreras de Ciencias Sociales, en función de uno de los criterios de reclutamiento que ML pautó para esas áreas. Esta singularidad posibilitó que varios jóvenes, compañeros de trabajo, se cruzaran también en las aulas o en los pasillos de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Incluso algunos ellos y ellas se encontraban muchas veces compartiendo

asambleas y experiencias de activismo universitario en la Facultad. Se trata de un rasgo resaltado por varios de los entrevistados (*"de repente nos encontrábamos en las asambleas de sociales y a la mañana nos habíamos visto en el trabajo");* algunos de los cuales militaban en algún tipo de organización política universitaria de diferentes tintes políticos, desde el trotskismo, el peronismo y ciertos espacios denominados de izquierda nacional.

Los orígenes del conflicto se remontan al año 2010, en el que comenzó a gestarse un descontento vinculado a errores en la liquidación salarial, específicamente en el pago de las horas extras. Los "errores administrativos" comenzaron a trasladarse al pago de los aguinaldos y las vacaciones. Como suele suceder en empresas en las que no se aplica un Convenio Colectivo de Trabajo para toda la planta, ni hay representación sindical que pueda ejercer un contralor de la composición del salario, las liquidaciones son un campo de ejercicio de la discrecionalidad patronal, que saca ventaja de la falta de normativa clara y el desconocimiento por parte de trabajadores inexpertos que no logran diferenciar o corroborar la adecuación de los distintos ítems de su remuneración (productividad, premios, horas extras, etc.).

A partir del malestar generado por esta situación, fue conformándose un grupo de alrededor de diez personas – todos estudiantes de la Facultad de Ciencia Sociales de la UBA- que comenzaron a activar y dinamizar el descontento. Una particularidad de esta incipiente organización, núcleo dinámico del conflicto, fue las referentes más destacadas eran mujeres, estudiantes de la carrera de Relaciones de Trabajo.

Tratándose de activistas con cierto nivel de politización y conocimiento del campo sindical, se trazaron como horizonte, por un lado, trabajar en consolidar la cohesión del grupo y sumar adhesiones hacia el interior del espacio de trabajo y por otro, comenzar a trazar los vínculos político- institucionales que les permitieran llevar adelante una elección de delegados en sus áreas de trabajo con amparo legal. En función de este segundo objetivo, la primera acción que realizaron fue acercarse el Sindicato Empleados de Comercio, donde consiguieron el apoyo de la Secretaria de Prensa y Difusión que, en aquel entonces, estaba conformada por una lista opositora al oficialismo de Armando Cavallieri. Este sector sindical les aportó cierto apoyo logístico y recursos materiales para llevar adelante sus reclamos. A medida que el activismo gremial iba creciendo y sumando fuerza, se fueron incorporando otros reclamos, como por ejemplo, extensión del tiempo de descanso y el pase a convenio colectivo de más de la mitad de la planta de trabajadores y trabajadoras que se encontraban por fuera de convenio.

La estrategia de la empresa para obturar alguno de estos reclamos apuntó a fragmentar al colectivo gremial entre los "dentro y fuera de convenio", otorgando beneficios desiguales a unos y otros. La obra social, por ejemplo, funcionaba como una prenda para desalentar el interés de encuadrarse en un convenio colectivo de trabajo. A los trabajadores y trabajadoras fuera de convenio se les otorgaba OSDE, una de las prestadoras de servicio de salud más reconocidas de la Argentina, mientras que para aquellos que se encuadraban en el convenio colectivo de trabajo del Sindicado de Empleados de Comercio les correspondía OSECAC, de notable menor calidad en sus prestaciones.

El núcleo duro de activistas fue desplegando estrategias en dos sentidos: hacia afuera, para tratar de sumar volumen de compañeros a la organización. En ese aspecto, como es habitual, fue clave el trabajo en los espacios de socialización informal re apropiados a la empresa. En los inicios, se trataba de reuniones con cada uno de los compañeros en bares de la zona de Plaza Italia en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La zona resultaba estratégica, dado que era donde las combis de la empresa dejaban a los trabajadores/as luego de la jornada de trabajo. Uno de los activistas nos relato lo siguiente: "teníamos todo un discurso armado para romper los argumentos de la empresa sobre ser emprendedor y todas esas cuestiones y dar cuenta como nos estaban cagando". Luego se sumaron otras actividades colectivas como asados o partidos de fútbol. Complementariamente, "hacia adentro" dentro del grupo activista, las reuniones en la Facultad de Ciencias Sociales fueron indispensables. Este era un espacio, según los trabajadores/as, *"confiable para hacer reuniones"*. Ser de una carrera de la Facultad de Sociales, otorgaba cierta tranquilidad, dado que *"sabías que si estaba en sociales no era un buchón de la empresa".*

A medida que fue consolidándose el trabajo político gremial al interior de la empresa y se acrecentó la participación de un número creciente de trabajadores, el colectivo comenzó a llevar adelante acciones de carácter público. Una de las primeras acciones en este sentido fue la elaboración y envío masivo por mail de un *newsletter* del colectivo gremial. Como puede verse, se intervino el logo de la empresa para darle una particular entidad al conflicto.

Newsletter, 2011.

Durante todo 2011 el conflicto en el espacio de trabajo fue escalando en volumen y densidad política hasta que esta efervescencia "por abajo" encontró una clausura política "por arriba". El Sindicato de Empleados de Comercio, que hasta ese momento había prestado cierto asesoramiento al

proceso de agremiación, entabla un diálogo con la empresa (del cual ninguno de los activistas fue partícipe) a partir del cual llega a un acuerdo que estipulaba el pase de toda la planta de trabajadores involucrada al convenio Colectivo y el pago al sindicato de los fondos adeudados por años de aportes previsionales. La contraparte del arreglo se evidenció con el paso de los días: la semana siguiente la empresa ejecutó el despido de varios de los activistas más referenciados y el sindicato restó toda colaboración, desapareciendo de la escena.

A partir de entonces el conflicto entró en otra fase, ya sin horizonte de amparo institucional y con una estrategia ofensiva de la empresa, utilizando los despidos de los activistas con mayor visibilidad como herramienta de disciplinamiento. A pesar de la resistencia del colectivo, la gran asimetría en la correlación de fuerzas y la falta de respaldo legal decantó en que poco tiempo después el conflicto terminara con el retiro voluntario de todo el personal y el cierre de las oficinas de Costa Salguero. Aquí exponemos parte del material gremial en el marco del último tramo del conflicto:

El análisis detallado del conflicto, a partir del testimonio de los activistas que lo protagonizaron, permite ver claramente las características de una estrategia empresarial sin matices: una vez planteado el conflicto abierto, ML actuó exactamente como cualquier otra empresa del "mundo fabril". A la hora de enfrentar el descontento y la organización colectiva, no aparece ningún tipo de práctica, novedosa, creativa o innovadora. Por el contrario, lo que vemos es la sucesión de acciones propias del manual antisindical clásico: intentos de fragmentación del colectivo a partir de prebendas, desconocimiento del derecho de agremiación de los trabajadores y sus atributos representativos, acuerdo espurio con un sindicato tradicional y disciplinamiento de los trabajadores vía despidos de los principales referentes políticos del proceso. Por último, en el momento más álgido, frente a una asamblea en la puerta de las oficinas de Costa Salguero y el intento de la toma del edificio, la empresa respondió con represión con personal de seguridad privada de Mercado Libre y con la Prefectura Naval Argentina.

Una vez más, resaltamos como un elemento claramente significativo el contraste entre la sofisticación pedagógica en relación a producir y reproducir una fuerza de trabajo hiperindividualizada potenciada a partir de la figura del emprendedor y la reacción notablemente rústica frente al desencadenamiento de un conflicto. Una de las escenas relatadas por una de las activistas gremiales entrevistadas, que transcurre luego de la recontratación después del despido, ilustra gráficamente esta situación:

“Me despiden y luego de la negociación con el sindicato me recontratan. Tres meses después del despido me recontratan. Pero cuando me recontratan, en vez de volver a Costa Salguero me envían al edificio del Shopping Dot en Saavedra. Acá el reclamo era volver a mi lugar de trabajo en Costa Salguero”.

Pregunta: “¿Y cómo fue la vuelta a trabajar? ¿Tuviste alguna bajada de línea de la empresa?”

Respuesta: “Cuando volví, tuve una charla-reunión con XXX, el que sigue siendo hoy el director de recursos humanos. Me acuerdo que era muy petisito…tan malo y tan chiquito. (Risas) Me encerró en una oficina...Ehh…me empezó a hablar de una manera muy extraña para mí”.

Pregunta: “¿De qué manera?”

Respuesta: “Muy raro. Usó un lenguaje extraño para Merado Libre. Mercado Libre tiene todo un lenguaje super careta que nunca se sale de ese molde. Pero esa reunión parecía que no era en Mercado Libre. En vez de decirme ´nosotros, nuestros valores, nuestra misión es emprender y mantener un ambiente de trabajo que sea copado, joven y lúdico´….este tipo empezó a hablarme en un lenguaje poco Mercado Libre. Empezó a decirme ´mira, ya arregle con el sindicato que vas a volver a trabajar; pero te aclaro que acá no queremos gente que rompa las pelotas…no queremos quilombo en la empresa, la concha de su madre los que hacen quilombo´. El lenguaje era muy raro. Yo solo decía que ´venía a trabajar, no quería hacer sindicalismo´. Mi mandato era que tenía que actuar como que solo quería trabajar. Él gritaba re sacado. En un momento se ve que había ruido en la oficina del al lado, estaban arreglando unas cosas. Este tipo se va a la oficina de al lado y empieza a gritar ´la puta madre, corten de hacer ruido´. Toda una escena que, no sé si querían amedrentarme, o qué, pero era una escena que en Mercado Libre no existe. Nadie grita en Mercado Libre, nadie putea en Mercado Libre. Por momentos me causaba gracia. Fue extraño”. (Ex trabajadora de Mercado Libre. Activista del conflicto. 2021)

La escena de es una elocuencia rotunda. La filosofía empresarial de Mercado libre se desmorona, se queda famélica frente a un conflicto sindical típico pero que resultó el más notorio que tuvo la empresa en su casa matriz en Buenos Aires. Los gritos, el lenguaje utilizado, las formas, desentonan profundamente con la filosofía tecno-emprendedora, piedra fundamental de esta corporación “de nuevo tipo”. Esta escena relatada por una de las activistas de esta experiencia – así como todo el accionar empresarial que venimos describiendo- es una muestra clara del “detrás de bambalinas” de la narrativa del ADN emprendedor.

REFLEXIONES FINALES

En esta ponencia presentamos un avance de investigación sobre la relación entre las empresas de la economía de plataformas y el mundo sindical a partir del estudio de un caso emblemático de la región, como es Mercado Libre.

La megadigitalización de la vida producida por la pandemia generó un crecimiento explosivo y una consolidación vertiginosa de las corporaciones digitales como nueva elite dominante del modelo de acumulación actuala nivel global. Este nuevo escenario, lógicamente, supone enormes desafíos y tensiones en el mundo del trabajo. Para aproximarnos a la comprensión de este fenómeno tan complejo, llevamos adelante una caracterización del caso en dos planos: por un lado, el discurso empresarial acerca de la cuestión y su posicionamiento político público. Por otro, el análisis concreto del desenvolvimiento del conflicto gremial que, aunque nimio, fue el más importante que se registra en la casa matriz de la empresa en sus 22 años.

Mercado Libre es una empresa muy novedosa en relación a su filosofía empresarial y a las formas de organización del trabajo y a su capacidad de producir e interpelar a un sujeto emprendedor hiperindividualizado. Como empresa, ML despliega diversos recursos para obturar la generación de espacios, relaciones y organización que potencien lo colectivo reivindicativo. Su filosofía empresarial configura una disciplina de trabajo anclada en los atributos del sujeto emprendedor y meritocrático. Una de las muestras de la efectividad de esta filosofía empresarial combinada con el managment algorítmico es alto nivel de fidelización que produce, neutralizando casi por completo las situaciones de conflictividad e impugnación del orden empresarial.

Ahora bien, ¿qué sucede cuando esta maquinaria falla o es desbordada? ¿qué acciones "novedosas" -o no- emplea la empresa? Cuando por alguna combinación de variables falla la construcción hegemónica, ¿Qué sucede?

El análisis del conflicto indagado en esta presentación nos acerca a una tesis que nos interesa subrayar: el contraste que se produce entre el sofisticado proceso pedagógico orientado a configurar, construir y transponer sentidos y valores que construye la empresa y la rusticidad con que responde la empresa frente a la emergencia de la reivindicación colectiva. Su sofisticación y efectividad para fidelizar se contrapone con su accionar empresarial en relación al abordaje de los conflictos. Cuando aparece el conflicto y la impugnación, la empresa recurre a prácticas sin ninguna creatividad. Podemos postular que cuando la prédica emprendedorismo encuentra límites, concluye

la novedad y se recurre a las viejas y conocidas prácticas antisindicales, tal como haría cualquier empresa del sector más tradicional.

Cuando los procesos pedagógicos de construcción de hegemonía empresaria se ven desbordados, aunque más no sea por un grupo de jóvenes inexpertos con reivindicaciones gremiales elementales, aparecen las fisuras y se perforan los límites. Ahí donde la modernidad multicolor se topa con el "anacronismo" de pura y cruda conflictividad sindical, la filosofía empresarial pierde el guión y aparece la coerción en sus formas más remanidas.

REFERENCIAS

Castells, Manuel y Pekka Himanen, eds. (2016), Reconceptualización del desarrollo en la era global de la informació., FCE (Fondo de Cultura Económica), Ciudad de México.

Castells, Manuel (1996). "La sociedad red". Vol. 1 de La era de la información: economía, sociedad y cultura, Ed. Alianza, Madrid.

Lins Ribeiro, Gustavo (2017), "El precio de la palabra: la hegemonia del capitalismo electronico-informatico y el googleismo". Revista Desacatos 56: 16-33. Acceso el 19 de octubre de 2020. https://bit.ly/33KtoCF.

Moulier Boutang, Yann (2010), "Wikipolitics and the economy of the bees: information, power, and politics in a digital society". En Information, power, and politics: technological and institutional mediations, editado por Sarita Albagli y Maria Lucia Maciel, 47-77, Lexington Books, Plymouth.

Schiller, Dan (2000), Digital Capitalism. Networking the Global Market System., The MIT Press, Cambridge.

Srnicek, Nick (2018), Capitalismo de plataformas, Ed. Caja Negra, Buenos Aires.

Vercellone, Carlo (2011). Capitalismo cognitivo. Renta, saber y valor en la época posfordista. Ed,Prometeo, Buenos Aires.

---

[1] Se denomina "unicornios" a las empresas basadas en el uso intensivo de la tecnología, que comienzan como startups y en períodos relativamente cortos alcanzan una cotización superior a mil millones de dólares en los mercados de inversión privada, específicamente se toma como parámetro el índice NASDAQ dela Bolsa de Comercio de Nueva York.

[2] En este trabajo se vuelcan los avances de una investigación en curso acerca de Economía de Plataformas y Sindicalismo, en el marco del Programa de Estudios Críticos Sobre Movimiento Obrero (PECMO) del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del CONICET. Esta investigación se sustenta en un diseño cualitativo, basado fundamentalmente en entrevistas en profundidad, observaciones y análisis documental.

[3] En el último tradicional coloquio empresarial IDEA en Buenos Aires, en 2018, Marcos Galperín compartió el estrado con Paolo Rocca, CEO de TECHINT, en lo que muchos analistas leyeron como un virtual pase de mando.

[4] Se trata de oficinas de varios pisos (26.000 mts2) en el barrio de Saavedra, que demandaron una inversión cercana a los 1100 millones de pesos. El acto se realizó el 16/6/2019.
[5] CEO y uno de los cuatro fundadores de la empresa argentina de innovación en software Globant.
[6] CEO y fundador del grupo Techint en Argentina
[7] Declaración de Mauricio Macri en el acto de inauguración de las nuevas oficinas de ML en Saavedra, el 16/6/2019.
[8] Comunicado de Prensa de La Bancaria. Disponible en http://www.labancaria.org/articulo/12098
[9] Diario La Voz, 11/7/2019. Disponible en https://www.lavoz.com.ar/politica/duras-criticas-de-macri-contra-sindicalistas-moyano-palazzo-y-biro
[10] Entrevista en CNN, 12/7/2019 Disponible en https://cnnespanol.cnn.com/2019/07/12/macri-sin-reservas-el-presidente-de-argentina-habla-con-longobardi-sobre-su-campana-sus-rivales-messi-y-trump/
[11] Tweet de Marcos Galperin del día 9/9/2017
[12] Entrevista con Jorge Fontevechia en el programa Periodismo Puro 5/11/2019. Disponible en https://www.perfil.com/noticias/periodismopuro/marcos-galperin-dijo-en-argentina-no-hemos-tenido-sistema-capitalista.phtml
[13] Entrevista con Jorge Fontevechia en el programa Periodismo Puro 5/11/2019. Disponible en https://www.perfil.com/noticias/periodismopuro/marcos-galperin-dijo-en-argentina-no-hemos-tenido-sistema-capitalista.phtml
[14] Mercado Libre compartía oficinas con otros unicornios como GLOBANT y Despegar. Estas oficinas fueron cerradas en el año 2014. Sus oficinas más nuevas eran las que se encontraban en el barrio de Saavedra, detrás del conocido Shopping Dot.
[15] Este área se dedicaba a detectar perfiles fraudulentos en la plataforma de compra y venta.
[16] Este área estaba encargada de controlar que las publicaciones respeten las políticas del sitio web

CAPÍTULO 11

FORMAS DE GANARSE LA VIDA Y MODOS DE ORGANIZACIÓN COLECTIVA DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA ECONOMÍA POPULAR EN ARGENTINA.

María Inés Fernández Álvarez, Centro de Innovación de las y los Trabajadores (CONICET-UMET) – Fac. de Filosofía y Letras, Uniersidad de Buenos Aires.

RESUMEN

Esta ponencia presenta resultados de una investigación colaborativa con organizaciones de vendedores y vendedoras ambulantes que integran la Unión de Trabajadores de la Economía Popular (UTEP). Partiendo de la condición de clase trabajadora, la UTEP construye la "economía popular" como una categoría de reivindicación política que engloba colectivamente a una población heterogénea de trabajadores que se dedican a una diversidad de actividades que incluyen tanto aquellas habitualmente considerados como parte del mercado "informal" (como los recicladores o los vendedores ambulantes) como tareas de cuidado no remuneradas (como los comedores sociales o las viviendas de cuidado). En esta ponencia se propone reflexionar sobre la forma en que el proceso de organización política puede contribuir a los debates actuales sobre la noción de trabajo en el capitalismo contemporáneo, en dos direcciones asociadas. Por un lado, este proceso subraya la importancia de ir más allá de un análisis centrado en las relaciones salariales para incluir la multiplicidad y heterogeneidad de formas de trabajo que desafían viejas dicotomías como "formal/informal" "clase trabajadora/pobre" "sindicato/movimiento social". Por otro lado, pone en tensión dicotomías clásicas entre producción y reproducción social señalando la diversidad de relaciones y acciones implicadas en el hecho de ganarse la vida, incluyendo no sólo las relaciones no asalariadas sino también las no mercantilizadas, las prácticas y los espacios que no son considerados como trabajo.

INTRODUCCIÓN

Cerca de las 6 de la mañana, Gabriela termina de preparar los últimos paquetes de caramelos que empaquetó prolijamente la noche anterior. Entre paquete y paquete se toma un mate esperando a su vecina que desde hace algunos meses cuida de su hijo mejor mientras ella se gana la vida vendiendo golosinas en el Tren San Martín, la línea férrea que conecta la zona céntrica de la Ciudad de Buenos Aires con el noroeste del conurbano bonaerense donde ella vive junto con sus dos hijos. Aprendió a vender de la mano de su papa que trabaja en la misma línea desde que era chico y aunque le hubiera gustado ser locutora valora su actividad porque le permite generar un ingreso con el que mantenerse y mantener a los suyos sin tener que rendirle cuentas a nadie y manejar sus horarios.

En el camino hacia la estación de tren, Gabriela revisa los mensajes no leídos del grupo de Whatsapp de la Cooperativa Vendedores Unidos del Tren San Martin de la que hace parte. Se detiene en las imágenes que mandó un compañero retratando el trabajo de refacciones de vivienda que un grupo de la cooperativa realizó el dia anterior. Media hora después se sube al primer vagón y se dedica a promocionar sus caramelos depositando a modo de muestra algunos de los paquetes que lleva en su caja entre asiento y asiento. A lo lejos identifica a Martín, uno de los compañeros de la cooperativa que integra la comisión directiva. Cuando se cruzan entre vagón y vagón, Martín le recuerda que al día siguiente tienen asamblea e, insistiendo en la importancia de su presencia, le sintetiza el orden del día que incluye la participación de la cooperativa en una movilización la semana entrante y los problemas que surgieron con la copa de leche que lleva adelante un grupo de compañeras en su casa para dar la merienda a las familias del barrio. Según le cuenta Martín el problema es que están recibiendo más gente y no les alcanza la mercadería que les están mandado del Ministerio. Grabriela compromete su presencia a la asamblea aclarando que tendrá que asistir con su hijo pequeño ya que a esa hora su vecina no puede cuidarlo. Antes de despedirse le consulta si sabe cual es el centro de salud más cercano de su casa al que puede ir como afiliada a la mutual de salud de la que ambos son parte como integrantes de la cooperativa.

La posibilidad de tener una obra social donde atenderse y atender a su familia es para Gabriela una enorme tranquilidad y en su experiencia de vida como hija de vendedores ambulantes establece una enorme diferencia con el pasado en términos de sus condiciones de vida. Suele ser uno de los beneficios mas valorados y una de las principales cuestiones que sus compañeros mencionan cuando habla con otros vendedores sobre la importancia de formar parte de la

Unión de Trabajadores de la Economía Popular (UTEP), a través de la cual pueden no sólo acceder una obra social, sino también luchar por la posibilidad de tener una jubilación, una licencia por maternidad o enfermedad y otros derechos laborales a los que nunca imaginó poder acceder siendo vendedora ambulante. Pero además ser parte de la UTEP ha permitido que muchos de sus compañeros y compañeras tengan un ingreso complementario al que obtienen vendiendo en el tren, considerablemente reducido en los últimos años, sentirse más protegidos ante la posibilidad de decomisos cuando están trabajando o mejorar sus viviendas.

La UTEP es una organización gremial formada recientemente en Argentina con el objetivo de representar a una población heterogénea que suele definirse como "informal", "precaria", "excluida", "sin salario", "marginalizada" o "desposeída". Se trata de una población que como Gabriela o Martín se gana la vida a través de una diversidad de actividades que incluyen la producción y comercialización de bienes o servicios, como la venta ambulante, el trabajo de costura, el reciclado, así como el trabajo no remunerado y comunitario que se realiza en los barrios, como la autoconstrucción y el mantenimiento de viviendas, la gestión de comedores sociales y otras tareas relacionadas con el cuidado de los niños, el acceso a la salud, la promoción frente a situaciones de violencia de género, etc.

Para la UTEP este universo heterogéneo forma parte de la "economía popular" entendiendo por ello a quienes, habiendo quedado fuera del mercado laboral, han tenido que "inventarse un trabajo para sobrevivir", un sector de la clase trabajadora "sin derechos laborales ni patrón". Partiendo de la condición de clase trabajadora, esta organización gremial desarrolla un proceso político de lucha por los derechos colectivos como el acceso a la salud, aportes jubilatorios, licencias por enfermedad, accidentes de trabajo, asignaciones familiares, etc. que caracterizan al empleo "formal" o "en relación de dependencia". Así, la UTEP recupera tradiciones organizativas e imaginarios vinculados al trabajo asalariado y el modelo fordista como base para el acceso a derechos y formas de bienestar colectivo, al tiempo que señala la necesidad de ir más allá de este modelo en la medida en que deja fuera un conjunto creciente de una población cuyas forma de ganarse la vida han históricamente desvinculada de la relación salarial.

En esta ponencia se propone reflexionar sobre la forma en que el proceso de organización política puede contribuir a los debates actuales sobre la noción de trabajo en el capitalismo contemporáneo, en dos direcciones asociadas. Por un lado, este proceso subraya la importancia de ir más allá de un análisis centrado en las relaciones salariales para incluir la multiplicidad y

heterogeneidad de formas de trabajo que desafían viejas dicotomías como "formal/informal" "clase trabajadora/pobre" "sindicato/movimiento social". Por otro lado, pone en tensión dicotomías clásicas entre producción y reproducción social señalando la diversidad de relaciones y acciones implicadas en el hecho de ganarse la vida, incluyendo no sólo las relaciones no asalariadas sino también las no mercantilizadas, las prácticas y los espacios que no son considerados como trabajo.

Con este objetivo recupero un conjunto de estudios antropológicos recientes que han buscado contribuir a un análisis etnográfico sobre las relación entre las reconfiguraciones del trabajo y su relación a dinámicas de la acumulación de capital como un proceso continuo de desposesión, producción de diferencias y dislocaciones que son histórica y geográficamente específicas (Carbonella y Kasmir 2014; Kasmir y Gill 2018; Harvey y Hansen 2018; Narotsky 2018; Kashmir 2020). En n particular, mi análisis está estrechamente relacionado con una perspectiva antropológica más amplia del trabajo como configuración política (Kasmir y Carbonella 2014; Kasmir y Gill 2018) que se extiende más allá del trabajo asalariado para incluir modalidades no asalariadas y no mercantilizadas y dar cuenta de múltiples formas de producción de valor (Narotzky 2018).

Siguiendo a Susana Narotzky y Niko Besnier (2014), el punto de partida de mi análisis es la idea de ganarse la vida; es decir, el conjunto de prácticas y relaciones que garantizan la reproducción de la vida más allá de las relaciones mercantilizadas para incluir las que comúnmente se consideran no "económicas" o "productivas." Esta perspectiva señala la potencialidad de un análisis etnográfico, histórica y culturalmente situado,de la diversidad de prácticas y procesos implicados en las distintas formas de ganarse la vida para analizar la forma en que la gente produce “vidas que merecen ser vividas" para sí misma y para las generaciones futuras, teniendo en cuenta no sólo la dimensión material, sino los elementos sociales, espirituales, afectivos y políticos. Así, sitúa la reproducción social en el centro de nuestro análisis. Mi reflexión también se nutre de perspectivas económicas feministas que amplían las definiciones ortodoxas del trabajo y, en cambio, se centran en el conjunto de actividades y relaciones necesarias para reproducir y sostener la vida (Beneria 2006; Carrasco 2013; Federici 2012; Pérez Orozco 2014).

A partir del trabajo etnográfico con organizaciones de la UTEP, en etsa ponencia busca contribuir a un abordaje etnográfico de la noción de clase (trabajadora) como una categoría productiva para el análisis de procesos de organización colectiva en torno a formas variadas de ganarse la vida. Argumento que, más que perderse en un intento infructuoso de definir la

(des)continuidad de estas poblaciones con referencia al trabajo formal o asalariado, el proceso que lleva adelante la UTEP implica organizar el universo heterogéneo de la economía popular como parte integrante de la clase trabajadora que habilita la producción de un conjunto de dispositivos colectivas de bienestar que sostienen no sólo la vida de quienes forman parte del sindicato, sino también la de sus familias y barrios que habitan.

ORGANIZAR LA HETEROGENEIDAD

En mayo de 2011, un conjunto de organizaciones sociales y políticas, algunas de las cuales tienen una prolongada trayectoria que se remonta al menos a los años 90, momento de apogeo de las políticas llamadas "neoliberales" en nuestro país se reunieron en el teatro Verdi de Buenos Aires con el objetivo de formar la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) que en diciembre de 2019 pasó a conformar la Unión de Trabajadoras y Trabajadores de la Economía Popular (UTEP)[1]. Esta organización se define como una herramienta gremial con el objetivo de representar a las y los trabajadores de la "economía popular", entendiendo por ello a quienes habiendo quedado fuera del mercado de trabajo "se inventaron el trabajo para sobrevivir".[2]

El proceso de formación de esta organización debe entenderse a la luz de las transformaciones sociales, económicas y políticas producidas en Argentina en las últimas décadas y de su impacto en la recomposición de la clase trabajadora. En efecto, los indicadores sociales y laborales fuertemente deteriorados desde la década de 1970 lograron una significativa recuperación entre 2003 y 2015 como resultado de la implementación de una serie de políticas de promoción del mercado interno, reactivación industrial y redistribución del ingreso. Sin embargo, un porcentaje significativo de la clase trabajadora, lejos de ser reabsorbido como parte del mercado de trabajo por medio de un empleo asalariado, pasó a engrosar las filas del denominado sector "informal" de la economía, se insertó en circuitos de tercerización accediendo a empleos precarios o pasó a integrar cooperativas de trabajo impulsadas desde el Estado en el marco de una política de generación de empleo e "inclusión social" definida en oposición a los programas "asistencialistas" y "focalizados" de las décadas previas (Hintze, 2007; Hopp, 2011; Grassi, 2012).[3] En efecto, como lo han observado diversos investigadores e investigadoras (Quiros, 2011; Manzano, 2013; Cross, 2015; Gago, 2014; Carenzo, 2016), la coexistencia de diversas fuentes de ingresos caracteriza las formas de ganarse la vida de quienes forman parte de este sector de la clase trabajadora que combina ingresos de la venta ambulante con

aquellos que provienen de políticas sociales, de la recolección informal o de contratos precarios (en particular, es el caso de algunos oficios como la construcción o el rubro textil).

La CTEP se conformó en este contexto con el propósito de representar a esta población, demandando para ello al Estado su reconocimiento como entidad sindical. De manera sintética, para esta organización la economía popular refiere a "un sector de la clase trabajadora sin derechos laborales ni patrón" que, lejos de definir "otra economía", constituye "una expresión de una economía global de mercado con la que tiene múltiples puntos de conexión" (Pérsico y Grabois, 2014). Desde esta perspectiva, la "economía popular" es parte constitutiva de la dinámica de acumulación de capital y puede ser leída como una expresión de la forma en que "el proletariado se multiplica" para garantizar dicha dinámica "haciendo, deshaciendo y rehaciendo a la clase trabajadora" (Carbonella y Kasmir, 2015). Al mismo tiempo, esta conceptualización de la economía popular toma distancia de la forma en que esta idea fue definida en las décadas previas en América Latina, cuyo peso estuvo puesto en las estrategias de supervivencia de los sectores populares para destacar, en cambio, el carácter productivo –aunque subordinado– de este sector de la economía (Chena, 2017).[4] En este sentido, reactualiza y al mismo tiempo amplía debates relativos a la idea de "marginalidad" en relación con la clase trabajadora desarrollados en esta región en la década de 1970. En particular, encuentra sintonía con las reflexiones desarrolladas por Aníbal Quijano (2014 [1977]) sobre "polo marginal" y "mano de obra marginal" respecto de los bienes o servicios que esta población provee y consume. Sin embargo, los alcances de la noción de economía popular en los términos de la conceptualización de la CTEP introducen elementos novedosos que me interesa destacar.

En primer lugar, "economía popular" es para la CTEP una categoría que busca unificar, en tanto parte de la clase trabajadora, a una población heterogénea, que algunos autores denominan "vidas sin salario" (Denning, 2011), compuesta por aquellos que habitualmente son clasificados como "informales", "precarios", "externalizados" o "de subsistencia". Son quienes "se inventaron su trabajo" como vendedores ambulantes, "cartoneros" –tal como se denomina en Argentina a quienes se dedican a la recolección de residuos urbanos–, costureras subcontratadas, campesinos, artesanos, feriantes, cuidacoches, entre otras actividades generalmente definidas como "informales". Incluye también a quienes forman parte de cooperativas formadas a partir de programas estatales o de otras que derivan de procesos autogestionarios (como es el caso de las empresas recuperadas), a quienes

llevan adelante comedores, espacios de cuidado colectivo o centros culturales y quienes realizan tareas de cuidado remuneradas. La noción de economía popular implica, por tanto, procesar colectivamente en términos de clase una amplia diversidad de trayectorias, experiencias, actividades y formas organizativas (Fernández Álvarez, 2018). Así esta dinámica de organización en torno a la noción de economía popular coloca en el centro la idea de clase trabajadora para destacar el carácter productivo de esta población y construir desde la heterogeneidad un proceso de lucha política[5].

En segundo lugar, economía popular define una categoría política reivindicativa sobre la base de la que fue posible crear una demanda por derechos colectivos que previamente no existían como tales para este conjunto de la población. La creación de un Salario Social Complementario en el marco de la Ley de Emergencia Económica sancionada en 2016 condensa esta idea en la medida en que se denomina como tal al ingreso complementario que se obtiene por la actividad que realizan quienes componen la economía popular[6]. En este sentido, a diferencia de otras políticas de transferencia monetaria, dicho salario no exige contraprestación sino que remunera esas múltiples formas de ganarse la vida que incluyen tanto la recolección y recuperación de residuos sólidos como la labor que realizan trabajadoras textiles subcontratadas, vendedores ambulantes, campesinos, artesanos y cuidacoches, la autoconstrucción y mantenimiento de viviendas en el marco de programas estatales, y el trabajo comunitario realizado en merenderos o el trabajo de cuidados no remunerado.

En tercer lugar, la idea de economía popular que afirma la CTEP enfatiza el caracter productivo de esta población ampliando la noción de trabajo más allá de una de actividad económica mercantil, sea esta de carácter formal o informal. Tensiona así la separación entre ámbito productivo y reproductivo al incluir, por ejemplo, tareas de cuidado no remunerado, pero también en la medida en que el carácter productivo de la economía popular reside no solo en la capacidad de generar un ingreso, sino también en la posibilidad de mejorar la vida de quienes forman parte de la organización y sus familias, así como la de vecinos y los barrios, tal como lo desarrollamos en el próximo apartado. Se trata de trabajos altamente feminizados que incluyen la refacción de viviendas, el desarrollo de comedores comunitarios, espacios de formación o cuidado colectivo que incluyen asistencia frente a situaciones de violencia de género, el cuidado de la salud o la atención a personas mayores que en el contexto crítico producido por el COVID.19 resultaron fundamentales para sostener la vida y dieron lugar a un proceso de demanda

por el reconocimiento económico de las tareas realizadas consideradas "esenciales" (Fernández Alvarez, Laurens, Pacífico, et al. 2020)

PRODUCIR BIENESTAR

En este apartado me detengo en el modo en que el proceso de organización que lleva adelante la UTEP a partir noción de economía popular como categoría reivindicativa da lugar a la producción de un conjunto de dispositivos colectivos de bienestar que permiten sostener la vida no sólo en un sentido estrictamente material, sino también social, afectivo, etc. Siguiendo a Naroztky y Besnier (2014), la producción de estos dispositivos pueden entenderse como parte integral de las prácticas y procesos de producción de vidas dignas de ser vividas, incluyendo las posibilidades objetivas y subjetivas de proyectar el futuro. Me interesa señalar el modo en que la producción de estos dispositivos pone en cuestión modelos clásicos de provisión de bienestar anclados en el trabajo formal. Para ello reconstruyo dos escenas etnográficas analizando cómo el acceso a los derechos laborales -como los beneficios de salud y jubilación, entre otros- se articula con prácticas de cuidado colectivo que trascienden una visión restringida del trabajo para incluir un conjunto más amplio de condiciones de vida en los barrios y hogares.

La primera escena etnográfica tuvo lugar en julio de 2018 en el marco de la presentación pública tras la formación de la Rama de Trabajadores y Trabajadoras del Espacio Público (impulsada por el Movimiento Evita-UTEP) que agrupa a vendedoras y vendedores ambulantes, de transporte público, en eventos masivos o ferias así como artistas callejeros. En la apertura del evento, el primer orador fue un representante de una de las cooperativas formadas por quienes trabajan en una de las líneas de trenes interurbanos de pasajeros de Buenos Aires. Tras anunciar el objetivo de la reunión y compartir que se ganaba la vida en el tren desde que era un niño, levantó la mano mostrando la tarjeta sanitaria que había recibido esa tarde. Con lágrimas en los ojos, dijo que era la primera vez en su vida que tenía acceso a este derecho. Explicó lo importante que era para él y su familia porque su mujer estaba gravemente enferma y tenía que ser hospitalizada de urgencia. A continuación, habló de la importancia de esta prestación que estaban transmitiendo a las generaciones futuras y subrayó que se trataba de un derecho del que los "viejos" vendedores -como era su caso- habían estado privados toda su vida. Su experiencia de vida resonaba en las historias personales y familiares de los cientos de vendedoras y vendedores presentes en el acto.

Tras su intervención, tomó la palabra Silvia, dirigente de la Cooperativa de Vendedores Unidos del Tren San Martín y una de las responsables políticas de la Rama. Silvia reforzó la importancia de iniciar un

proceso organizativo para mejorar sus condiciones de vida, haciendo referencia a la experiencia de haber visto morir a los vendedores más antiguos trabajando en el tren, sin posibilidad de acceder a las protecciones sociales. Contó que había comenzado a trabajar en el tren a los siete años y que, como muchos de los presentes, de niña había soportado situaciones recurrentes de violencia sistemática y persecución policial para poder trabajar. El relato de Silvia también incluyó referencias al orgullo que sentía por ser "busca" destacando la capacidad que tenían para recaudar dinero a través de una colecta o de una jornada de recogida de fondos cuando un compañero estaba enfermo o tenían un problema con su vivienda.

Como evidencian los dos testimonios citados que tuvieron lugar durante el evento, llevar a cabo un proceso de organización sindical como trabajadores de la economía popular ha venido permitiendo conquistar derechos laborales que hasta entonces les habían sido negados, como el acceso a una obra social. Pero además, en la reconstrucción de Silvia, la importancia de organizarse para "mejorar sus condiciones de vida" no sólo evocaba mejoras en las condiciones de trabajo o la importancia de obtener beneficios derivados de su participación en el mercado laboral. También enfatiza, como parte de este proceso organizativo, la importancia de conquistar formas de protección frente a una vida marcada por la violencia policial y la posibilidad de mejorar sus condiciones de vivienda y superar problemas emergentes como accidentes, enfermedades, etc. En suma, en la intervención de Silvia el proceso de organización colectiva que llevan adelante permite producir lo que consideran una vida digna de ser vivida tanto para ellos como para las generaciones futuras.

La segunda escena se desarrolló unos meses después, en septiembre de 2018, en el marco de una serie de reuniones de formación que tuvieron lugar en la casa de Silvia a raiz de la implementación del Salario Social Complementario. En el primer encuentro Silvia abrió la reunión tomando la palabra para reconstruir la historia de la cooperativa. Dirigiéndose principalmente a quienes no habían estado presentes desde el inicio, recordó que el término “unidos” había sido elegido junto a los compañeros con los que algunos años atrás habían comprendido la importancia de organizarse para pelear para conquistar derechos y mejorar sus condiciones de vida al ver morir en “el fierro” a los más viejos que les habían abierto el camino. Varios de los presentes tomaron la palabra para poner nombre a esas muertes producidas “de repente” por el desgaste de años trabajando en la calle sin cobertura médica, licencias por enfermedad, días de descanso pagos y la posibilidad de jubilarse. Silvia volvió sobre su reconstrucción. En su relato,

mejorar las condiciones de vida quería decir dos cosas. Por un lado, conquistar derechos laborales hasta entonces negados a los trabajadores de la economía popular como licencias por enfermedad, una obra social, vacaciones pagas, jubilación, etc. Por otro, la posibilidad de mejorar sus viviendas y sus barrios tal como habían venido haciéndolo en los últimos años junto a familiares y vecinos que integran cooperativas formadas a partir de programas estatales. Su casa, donde estaban reunidos esa tarde, era un ejemplo contundente. Ilustró sus palabras evocando la transformación de su propia casa. Silvia comentó que en su caso, las recientes ampliaciones que había conseguido hacer en su vivienda le permitieron tener una habitación para cada uno de sus hijos, lo que contribuyó a que todos "vivieran mejor" y a que la convivencia fuera más cómoda. Trajo también ejemplos del modo en que habían convertido “casillas” de otros compañeros en “viviendas dignas”, como solían mostrarlo en imágenes a través del Facebook de la cooperativa.

En la reconstrucción de Silvia, organizarse para mejorar sus condiciones de vida no hace únicamente referencia a la situación de trabajo o la importancia de obtener formas de protección social. La producción de una vida mejor para sí mismos y las generaciones futuras trasciende el espacio y las condiciones de trabajo en sentido estricto para poner en primer plano el espacio y las condiciones de vida. Las necesidades de su familia y la forma de vivir en espacios tradicionalmente definidos como "domésticos" o "privados" no son fenómenos separados de su lucha por los derechos laborales de quienes trabajan como vendedores ambulantes de modo tal que las casas se tornan ámbitos tanto políticos como económicamente productivos en la medida en que tanto lo que sucede en estos espacios como la posibilidad de modificarlos son parte central de las prácticas de organización colectiva (Pacífico, 2019). Asi, en su práctica cotidiana las organizaciones de la economía popular llevan adelante un proceso de construcción gremial orientada no sólo a la reivindicación de derechos y condiciones laborales, sino también a la creación colectiva de condiciones para la (re)producción de vida (Fernández Álvarez, 2018; 2019; Pacífico, 2019; Fernández Álvarez et. al, 2019; Señorans, 2020). Desarrollan dispositivos colectivos de bienestar para atender las necesidades de vivienda, alimentación, cuidado de la salud y de los hijos, etc. que amplían lo que se entiende por trabajo y desafiaron los límites entre lo productivo y lo reproductivo, poniendo en valor el aporte del trabajo comunitario, muchas veces feminizado, realizado en los hogares y espacios barriales.

PALABRAS FINALES

En los últimos años, las reflexiones antropológicas sobre el trabajo se ha revitalizado en el análisis antropológico a la luz de las transformaciones del capitalismo contemporáneo y sus efectos en las condiciones de vida de amplios sectores de la población. Estas reflexiones contribuyeron a trascender visiones dicotómicas entre trabajo formal/informal y trabajadores estables/sectores populares y ampliar la visión de las luchas políticas que giran en torno a las múltiples formas de ganarse la vida. Focalizar nuestro análisis en las formas de ganarse la vida permite trascender una separación entre producción y reproducción, trabajo y vidar. Más aún, permite reunir analíticamente las formas en que las personas producen y dan sentido a la vida, tanto en términos materiales como en términos de cómo definen la buena vida, es decir, una vida que vale la pena vivir. Destaca las dimensiones políticas, morales y afectivas implicadas en las formas cotidianas de sostener la vida, introduciendo y priorizando la política en el estudio de la (re)producción de la vida habitualmente asociada a la "economía".

En esta ponencia analizo el proceso organizativo llevado a cabo por los trabajadores de la economía popular en Argentina, centrándome en el caso de quienes se ganan la vida a partir de la venta en el espacio público. En diálogo con una antropología del trabajo como configuración política, este texto afirma la fertilidad de una perspectiva etnográfica sobre las formas de ganarse la vida señalando el modo en que esta perspectiva abre nuevos caminos para entender las luchas emprendidas por sectores crecientes de la población para enfrentar la exacerbación de los procesos de despojo y desigualdad social.

REFERENCIAS

Basualdo, Victoria. 2012. "Avances y desafíos de la clase trabajadora en la Argentina de la posconvertibilidad" Derechos Humanos en Argentina Informe 2012: 429-460.

Beneria, Lourdes. 2006. "Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación. I Género y políticas públicas: desafíos de la equidad I. De las reformas de la conciliación". *Nómadas* 24: 8-21

Bergesio, L. (2004) "Lo popular y la economía en américa latina conceptos y políticas posibles". Cuadernos de la Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Jujuy 24: 23-44.

Carrasco, C. (2013) "El cuidado como eje vertebrador de una nueva economía". Cuadernos de Relaciones Laborales, 31: 39-56.

Carenzo, Sebastian. 2016. "Waste Classification as a Craft under Construction: The Worker's Experience at Buenos Aires "Social Classification Plants". *The Journal of Latin American and Caribbean Anthropology*, 2: 276-293.

Cross, Cecilia. 2015. "Desmercantilizando el concepto de trabajo: experiencias laborales en una planta social de clasificación de residuos". *Runa. Archivo para las Ciencias del Hombre,* 36, no. 2: 93 - 109.

Cortado, Thomas. 2014. "L'économie informellle vue par les anthropologues". Regards croisés sur l'économie (14): 194-208.

Chena, Pablo. 2017. "La economía popular y sus relaciones fundantes". En Economía popular. Los desafíos del trabajo sin patrón, editado por Emilio Pérsico, Fernando Navarro, Ariel Geandet, Alexandre Roig y Pablo Chena, 41-62. Buenos Aires: Colihue.

Denning, Michael. 2010. "Vida sin salario". New Left Review 66: 77-94.

Federici, Silvia. 2012. Revolution at Point Zero: Housework, Reproduction, and Feminist Struggle. Oakland, CA:Common Notions/PM Press.

Fernández Álvarez, M. I. (2018). Más allá de la precariedad: prácticas colectivas y subjetividades políticas desde la economía popular. Revista ICONOS, 62, 21-38.

Fernández, Álvarez, María Inés. 2019. "Having a name of one's own, being a part of history": temporalities of precarity and political subjectivities of popular economy workers in Argentina". *Dialectical Anthropology,* 4: 1–76.

Fernández Alvarez, María Inés; Sandra, Wolanski; Dolores, Señorans; Florencia, Pacífico; Carmina, Pederiva; María Paz, Laurens; Silvana, Sciortino; Santiago, Sorroche; Victoria, Taruselli, y Cecilia

Cavigliasso. 2019. *Bajo sospecha. Debates urgentes sobre las clases trabajadoras en Argentina*. Buenos Aires: Editorial Callao.

Fernández Alvarez, María Inés; María Paz, Laurens; Florencia, Pacífico; Carmina, Pederiva; Dolores, Señorans; Santiago, Sorroche y Camila Stefanetti. 2020. "La economía popular durante la cuarentena. Relevamiento realizado en el marco del Proyecto Monitor Laboral COVID-19." *Método Citra,* 5.

Gago, Verónica. 2014. *La razón neoliberal, economías barrocas y pragmática popular*. Buenos Aires: Tinta Limón.

Grassi, Estela. 2012. "Política sociolaboral en la Argentina contemporánea. Alcances, novedades y salvedades". *Revista de Ciencias Sociales,* 1, no. 135-136: 185-198.

Harvey, Penny, and Christian Krohn-Hansen. 2018. "Introduction. Dislocating labour: anthropological reconfigurations." *Journal of the Royal Anthropological Institute,* 24, no.1: 10-28.

Hintze, Susana. 2007. *Políticas sociales argentinas en el cambio de siglo. Conjeturas sobre lo posible.* Buenos Aires: Espacio Editorial.

Hopp, M. (2011). Relación Estado-sociedad civil en las políticas de desarrollo socio-productivo en Argentina contemporánea. Revista Katálysis, 14(1), 13-22. Disponible http://dx.doi.org/10.1590/S14144980201100010002.

Kasmir, Sharryn. 2020. "The Anthropology of labour*". Oxford Research Encyclopedia of Anthropology* https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190854584.013.97

Kasmir, Sharryn. and Lesley Gill. 2018. "No Smooth Surfaces. The Anthropology of Uneveness and Combination". *Current Anthropology*, 59, no. 4: 55–377.

Kasmir, Sharryn and August Carbonella. 2014. "Toward a Global Anthropology of Labor". *In Blood and Fire: Toward a Global Anthropology of Labo*r, edited by Sharryn Kasmir and August Carbonella. London, NY: Berghahn Press.

Manzano, Virginia. 2013. *La política en movimiento. Movilizaciones colectivas y políticas estatales en la vida del Gran Buenos Aires*. Rosario: Prohistoria.

Narotzky, Susana. 2018. "Rethinking the Concept of Labour." *Journal of the Royal Anthropological Institute* 24, no. 1: 29-43.

Narotzky, Susana, and Niko Besnier. 2014. "Crisis, value, and hope: rethinking the economy: an introduction to supplement 9." *Current Anthropology,* 55 no.9: 4-16.

Pacífico, Florencia. 2019. “Casas, programas estatales y prácticas políticas colectivas Etnografía de experiencias cotidianas de mujeres titulares del Argentina Trabaja”. *Revista Runa Archivo para las ciencias del hombre,* 40, no. 2: 273- 292.

Pérez Orozco, Amaia. 2014. *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida.* Madrid: Traficantes de Sueños.Pérsico, Emilio and Juan Grabois. 2015. *Trabajo y organización en la economía popular.* Buenos Aires: CTEP-Asociación Civil de los Trabajadores de la Economía Popular,

Pérsico, Emilio y Juan Grabois. 2014. “Cuaderno de formación N1 y N2. “Organización y economía popular: nuestra realidad”. Buenos Aires: Asociación Civil de los Trabajadores de la Economía Popular (CTEP).

Quirós, Julieta. 2011. *El porqué de los que van. Peronistas y piqueteros en el Gran Buenos Aires (una antropología de la política vivida).* Buenos Aires: Antropofagia.

Señorans, Dolores. 2020. “Economías populares, economías plurales. Sobre la organización gremial de los trabajadores costureros en Buenos Aires, Argentina”. *Cuadernos de Antropología Social, 51*: 189- 206.

[1] La creación de la CTEP es el resultado de la confluencia de un grupo heterogéneo de organizaciones sociales y políticas. Entre ellas se encuentran el Movimiento Evita y el Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE), el Movimiento Nacional Campesino Indígena, Dignidad la Organización Social los Pibes y Política, y el Movimiento Nacional de Empresas Recuperadas, a los que luego se sumaron otros. A fines de 2019, siguiendo dicho compromiso de construir una representación sindical, la CTEP impulsó la creación de un espacio más amplio de organización denominado Unión de Trabajadores de la Economía Popular- UTEP-, en el que confluyeron otras organizaciones como Corriente Clasista y Combativa y Barrios de Pie.

[2] La CTEP se formó a partir de la confluencia de un heterogéneo conjunto de organizaciones sociales y políticas, algunas de las cuales tienen una prolongada trayectoria que se remonta al menos a la década de 1990, momento de apogeo de las llamadas políticas neoliberales Entre las organizaciones que participaron del acto por su fundación y siguen formando parte de la CTEP se encuentran el Movimiento Evita y el Movimiento de Trabajadores Excluidos (MTE). Posteriormente se sumaron otras organizaciones, como el Movimiento Nacional Campesino Indígena, la

Dignidad, el Frente Popular Darío Santillán, la Organización Social los Pibes y Política y, más recientemente, Seamos Libres, entre otras.

[3] Para ilustrar esta cuestión vale la pena mencionar que a comienzos de la década uno de cada tres trabajadores asalariados no estaba registrado (Basualdo, 2012).

[4] La noción de economía popular cobró fuerza durante la década de 1980 en América Latina, en el marco de las críticas a la idea de informalidad, para enfatizar los límites de una definición cuyo énfasis estaba puesto en las formas jurídicas o burocráticas (Bergesio, 2004; Cortado, 2014)

[5] Como consecuencia de esa misma heterogeneidad este proceso no está exento de tensiones. Para una discusión en esta dirección puede consultarse la serie de artículos publicados en la Revista Dialectical Anthropology, Vol. 44, Número 1 2020.

[6] La Ley de emergencia social, alimentaria y de las organizaciones de la economía popular (Ley 27 345) fue impulsada en el año 2016 por la CTEP junto a otras organizaciones de base que posteriormente confluyeron en la creación de la UTEP. Sancionada en diciembre de ese año, la ley contempló la creación de un Salario Social Complementario (SSC) para trabajadores de la economía popular, cuyos ingresos se encontraran por debajo del salario mínimo. Como su denominación lo señala, el SSC se considera un complemento salarial adicional a los ingresos derivados de la actividad que realizan. El monto asignado como transferencia monetaria en calidad de SSC constituye la mitad del Salario Mínimo Vital y móvil (Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina 2016). La ley fue publicada en el boletín oficial el 23 de diciembre de 2016 (ver, Boletín Oficial de la República Argentina, 23 de diciembre de 2016).

CAPÍTULO 12

EL TRABAJO INVISIBILIZADO QUE SOSTIENE LA VIDA: ECONOMÍA DE CUIDADOS DE MUJERES INDÍGENAS CAMPESINAS

Stephanie Andrade Vinueza, Antropóloga social de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires

RESUMEN

Para establecer un régimen como legítimo se requiere la articulación de procesos de coerción y de consenso. Así, el sistema productivo de corte capitalista y patriarcal está sostenido por el uso de fuerzas simbólicas y materiales que se imponen desde la coerción, y también desde el consenso social que lo establece como legítimo. El trabajo como práctica social es una construcción cultural. La manera en la que concebimos el trabajo es resultado del uso de las fuerzas simbólicas y materiales que desde la coerción y el consenso han logrado imponerse como legítimas. En este sentido, nuestras sociedades construyen nociones respecto al trabajo de acuerdo a los intereses de culturas hegemónicas que van integrando sus perspectivas en nuestras prácticas cotidianas y en nuestras formas de comprender el mundo. Esta ponencia forma parte de una investigación etnográfica más amplia sobre el trabajo sustancial de una organización de mujeres campesinas e indígenas de la sierra septentrional del Ecuador. En este contexto atravesado por la agricultura, el resguardo de semillas nativas, la protección del patrimonio agroalimentario y la reivindicación cultural andina y ancestral, las mujeres organizadas ejercen la economía de cuidados, y trabajan en tareas reproductivas y productivas para sostener la vida de sus familias, de sus comunidades y de la población ecuatoriana en general, aunque esta última no sea consciente de ello. En el marco de un sistema social, productivo y económico con sus propios supuestos respecto al trabajo, esta ponencia tiene como propósito visibilizar las iniciativas y estrategias que realizan estas mujeres organizadas para sostener la vida, al tiempo que también llevan a cuestas el sistema capitalista que las invisibiliza.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo nos interesa hacer un análisis de cómo la fuerza organizacional de las comunidades campesinas de la sierra norte del Ecuador dan una respuesta concreta de acción política organizada para suplir las necesidades de las familias articuladas. Como parte de sus estrategias de organización colectiva, las mujeres del Comité Central de Mujeres de la Unión de Organizaciones Indígenas y Campesinas de Cotacachi (UNORCAC) proponen espacios concretos de apoyo mutuo para acompañarse y fortalecerse. Existe una relación totalmente entretejida entre la identidad indígena y la vida campesina. En los últimos años, debido a los distintos procesos de modernización y globalización, el desarrollo ha generado la feminización del campo. Las prácticas socieconómicas de las comunidades campesinas se modifican con su integración a las dinámicas con el mercado. Los hombres padres de familia salen a buscar trabajo fuera del campo para generar el sustento familiar, y las personas jóvenes, a su vez, salen en búsqueda de estudio y mejores oportunidades laborales. En el Ecuador, esta realidad se acentúa por la implementación de políticas públicas locales que conciben a las actoras del campo como carentes y beneficiarios, y no como las personas que con su trabajo están aportando al sosteniendo de la economía del país. Aún cuando la Constitución del Ecuador establece la importancia de priorizar la agricultura familiar campesina, en la práctica, las políticas públicas mantienen tendencias que fomentan la agricultura de exportación, el agronegocio.

Las mujeres, al ser quienes se quedan en el campo, se constituyen en actoras principales de la economía familiar y comunitaria, y desempeñan un importante papel en el trabajo productivo a la vez que participan en todo el ciclo de la producción agrícola (seleccionar y guardar semillas, preparar la tierra, abonar, sembrar, cuidar cultivos, cosechar, cocinar, intercambiar semillas y guardar semillas para la próxima siembra). La pluriactividad, en este sentido, es la expresión de una situación estructural de sobreexplotación de las mujeres rurales, a causa de una inexistente estrategia para redistribuir el trabajo de cuidados y de la delegación de la reproducción de las poblaciones campesinas, el cuidado de la naturaleza y el sostenimiento de la alimentación a la esfera femenina (CARE, 2016: 276).

Las mujeres del Comité Central de Mujeres de la UNORCAC participan de la vida política de su cantón. Si bien ellas no ocupan puestos públicos ni tienen rangos dentro de autoridades gubernamentales, son las que sostienen iniciativas que fomentan acciones cotidianas para el bien común. Ellas son quienes están detrás de la conservación de la semilla nativa, la agroecología, la

soberanía alimentaria, los saberes ancestrales, la alimentación, y también visibilizan a las protagonistas que los resguardan. Frente al modelo productivo modernizante y desarrollista que el estado fomenta, la organización propone respuestas alternativas frente al sistema capitalista aculturizante que monocultiviza los campos y también las mentes. El monocultivo de la mente (Shiva, 2005) homogeneizante, uniformizante y mercantilizante de toda suerte de vida. El Comité Central de Mujeres de la UNORCAC es una organización política gestada por mujeres. Y no por mujeres blancas ni de la ciudad, sino por mujeres runas y del campo.

LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL DE LOS ROLES FEMENINOS

Vale la pena comprender el contexto en el que se enmarcan las luchas y los alcances de las mujeres organizadas en Cotacachi. Para ello, conviene profundizar en la construcción social de los roles de las mujeres y de la naturaleza en la estructura establecida por el sistema capitalista. Resulta necesario mencionar que la interpretación respecto a la crisis ecológica global que atravesamos en nuestra actualidad no tiene que ver con el incremento de desastres naturales que devienen de consecuencias de procesos naturales que intervienen en los cambios climáticos. La problemática ambiental, lejos de expresar una consecuencia natural, materializa de manera tangible los efectos de un sistema productivo insostenible en tanto interviene concretamente en la destrucción irreparable de la vida en todas sus dimensiones.

El sistema productivo establecido como estructura hegemónica es esencialmente patriarcal desde su matriz. Desde esta fuerza, se ha venido consolidando la construcción social de la naturaleza como objeto apropiable, mercantilizable, dominable, a disposición de un sujeto superior. La construcción de la naturaleza como objeto representa la base por medio de la cual se establece el modelo productivista y desarrollista que impera el sistema de producción actual que legitima la intervención del ser humano sujeto en la explotación, aprovechamiento y sumisión de la naturaleza objeto.

Como todo proceso coercitivo, esta construcción social que configura la objetivación de la naturaleza requiere de consenso para poder concretarse. Así, la explotación de la naturaleza se ha impuesto a través del discurso del hambre y la desnutrición, y también de los imaginarios sociales frente al progreso y al desarrollo que han sido establecidos como parámetros culturales eurocéntricos aplicables a todas las sociedades y culturas. De esta manera, la interpretación del desarrollo como objetivo y meta a ser alcanzada globalmente ha consolidado la sobrevaloración de la acumulación cuantificable y el enriquecimiento monetario temporal por encima de las

repercusiones que representan la explotación de la naturaleza objetivada y sumisa al orden del capital. Enrique Leff lo caracteriza de la siguiente manera:

> "La nueva geopolítica de la globalización económica y del desarrollo sostenible, y las estrategias de apropiación de la naturaleza que allí se despliegan, ya no se fundan en una teoría del valor sino en una estrategia simbólica que tiene por fin recodificar todos los órdenes del ser en términos de valores económicos. De la cosificación de la naturaleza como condición de su apropiación productiva por el capital transitamos hacia una sobreeconomización del mundo" (Leff, 2004:40).

En este sentido, en los procesos de coerción y consenso, la objetivación de la naturaleza se concreta desde el reduccionismo de sus múltiples y diversos sentidos al propósito meramente reproductivo. Así, la naturaleza se convierte en un bien apropiable y sometible. Su fertilidad y capacidad reproductiva requieren control y dominio por un ser superior. La reducción de los sentidos de la naturaleza son despreciados, desvalorizados y acallados por los procesos de globalización capitalista y desarrollista para legitimar el sometimiento de la naturaleza al control paternalista y patriarcal.

Esta construcción social de la naturaleza como objeto es un reflejo de lo que, así también, ha sucedido en los procesos de legitimación de la sobrevaloración del sujeto hombre. El hombre como sujeto se construye y consolida en tanto pueda tener bajo su sometimiento a otro ser construido socialmente como objeto. De esta forma y, del mismo modo como ha sucedido con la objetivación de la naturaleza, la multiplicidad de sentidos y riquezas de las mujeres también han sido pormenorizados y reducidos a la capacidad biológica de reproducción. El abuso de poder materializado en el despojo de las subjetividades de la naturaleza y de las mujeres ha legitimado como válidas, posibles y predispuestas para ellas las tareas vinculadas con la reproducción y el cuidado del hogar. Así lo explica Helena Katherina Nogales: "Por una parte, la naturaleza es vista como proveedora de materia prima para mantener la productividad de la economía. Por otra, a la mujer se la confina al rol de reproductora de la vida para dar continuidad a la mano de obra requerida por el capital para mantener el sistema económico. Ambas son instrumentalizadas como incubadoras de vida" (Nogales: 2017, 12).

El sistema de acumulación capitalista que tiene la productividad y la eficiencia como principio y objetivo, ha establecido una cadena de producción sostenida por las clases trabajadoras, esta masa popular puesta al servicio de la producción, la acumulación y el capital de las clases dominantes. En esta cadena de producción, los niveles de eficiencia y productividad están

sostenidos por la fuerza de las clases trabajadoras. En esta fuerza se sostiene la capacidad de producción y los alcances acumulables en beneficio de quienes tienen al capital bajo su control. Las mujeres y la naturaleza están por fuera de esta cadena de producción. Sin embargo, son las mujeres que, desde sus trincheras, por fuera de la cadena de producción, que sostienen a las masas populares con sus tareas de cuidados. Desde la perspectiva de Silvia Federici, "la diferencia con el trabajo doméstico reside en el hecho de que este no solo se le ha impuesto a las mujeres, sino que ha sido transformado en un atributo natural de nuestra psique y personalidad femenina, una necesidad interna, una aspiración, proveniente supuestamente de las profundidades de nuestro carácter de mujeres. El trabajo doméstico fue transformado en un atributo natural en vez de ser reconocido como trabajo ya que estaba destinado a no ser remunerado" (Federici, 2013: 37).

En ese sentido, es la fuerza femenina que desde el hogar cuida, resguarda, gesta, alimenta, cría, acompaña, cura. Son las labores femeninas y los cuidados que ellas ejercen que posibilitan la salud mental, física y emocional de tal forma que la clase trabajadora tenga la fuerza para mantener la activación, la eficiencia, la acumulación y la productividad adecuada del sistema capitalista: "De la misma manera que Dios creó a Eva para dar placer a Adán, el capital creó a la ama de casa para servir al trabajador masculino, física, emocional y sexualmente; para criar a sus hijos, coser sus calcetines y remendar su ego cuando esté destruido a causa del trabajo y de las (solitarias) relaciones sociales que el capital le ha reservado" (Federici, 2013: 38).

LA VIDA QUE TIENDE DE LA FUERZA COLECTIVA

El ejercicio de reducir el aporte de las mujeres a los asuntos meramente reproductivos ha repercutido en la baja o nula participación pública relacionada con la toma de decisiones políticas.

La experiencia del Comité Central de Mujeres de la UNORCAC evidencia los desafíos que atraviesan la vida privada y pública de las mujeres en Cotacachi. Si bien la organización en sí misma representa un avance indiscutible para que sea posible el enfrentamiento de la discriminación de género, y con ella se han logrado concretar avances valiosos en términos de derechos femeninos, el camino que se ha trazado vislumbra un largo trecho que requiere ser construido para efectivizar de manera más visible y más concreta la autonomía de las mujeres y la reciprocidad entre ellas y los hombres.

Las luchas feministas han tomado fuerza desde el reclamo por una remuneración justa de las tareas de cuidados. Este salario representa un

elemento sustancial para reivindicar el reconocimiento del trabajo doméstico: "El trabajo doméstico es mucho más que la limpieza de la casa. Es servir a los que ganan el salario, física, emocional y secualmente, tenerlos listos para el trabajo día tras día. Es la crianza y el cuidado de nuestros(as) hijos(as) - los(as) futuros(as) trabajadores(as)- cuidándoles desde el día de su nacimiento y durante sus años escolares, asegurándonos de que ellos también actúen de la manera que se espera bajo el capitalismo" (Cox, 2013: 55). Sin embargo, estas luchas, lejos de representar el interés de las mujeres de integrarse y vincularse a las relaciones laborales ocupando un lugar en la cadena de producción capitalista con su fuerza de trabajo, tienen que ver con esto que explica Silvia Federici:

> "Reclamar el salario para el trabajo doméstico significa hacer visible que nuestras mentes, nuestros cuerpos y nuestras emociones han sido, todos ellos, distorsionados en beneficio de una función específica y que, después, nos los han devuelto de nuevo, esta vez bajo un modelo con el cual todas debemos estar de acuerdo si queremos ser aceptadas como mujeres en esta sociedad. Decir que queremos un salario por el trabajo doméstico que llevamos a cado es exponer el hecho de que en sí mismo el trabajo doméstico es dinero para el capital, que el capital ha obtenido y obtiene dinero de lo que cocinamos, sonreímos y follamos" (Federici, 2013: 40)

Las luchas de las mujeres del Comité Central de Mujeres de la Organización apuntan hacia el mismo objetivo desde trincheras distintas. Ellas buscan ampliar los espacios de representatividad, participación política y acceso equitativo organizacional. En este sentido, tanto la participación política como el acceso a la educación son espacios que siguen reclamando mayor visibilización femenina. Las mujeres organizadas reconocen que se debe seguir luchando para que la apropiación de espacios públicos y políticos sea una realidad para ellas:

> "Sin embargo, en las mismas organizaciones que hemos formado encontramos dificultades para conseguir una relación equitativa con nuestros compañeros varones. Esto es evidente en la menor representación que logramos en las directivas, y en poco interés y hasta resistencia que algunos dirigentes hombres ponen para trabajar problemáticas de género y colocarlas como prioridades en las agendas políticas de las organizaciones. Las mujeres, aunque organizadas, no logramos acuerdos para potenciar la participación de nuestras compañeras en puestos de dirigencia, nuestras organizaciones siguen estando dirigidas mayoritariamente por hombres. La poca confianza

> que los hombres y nosotras mismas tenemos en las mujeres –en nosotras mismas o en nuestras compañeras- es evidente en la debilidad que mostramos para legitimar nuestras propias luchas. Una de las razones de esta debilidad nuestra tiene que ver con las acusaciones comunes que recibimos cuando damos algún paso en la construcción de nuestra autonomía" (Plan de Vida Comité Central de Mujeres, 2012: 24).

Construir un espacio de participación que ha estado pensado históricamente para el mundo masculino representa un desafío abismal que requiere resistencia para enfrentar los abusos de poder y la violación física y psicológica hacia las mujeres. En términos concretos, aunque las mujeres han sido propuestas como presidentas de la UNORCAC, su lugar de representación en la organización no se ha logrado concretar como tal a lo largo de estos cuarenta años de recorrido como organización. Sin embargo, según las mujeres dirigentas, en la práctica y en la vida real de las comunidades del cantón, el trabajo femenino siempre ha estado presente para mejorar la calidad de vida de la población. Esta falta de legitimidad del trabajo femenino está ligado a un ejercicio de poder que tiene de base la invisibilización.

LAS MANOS INVISIBILIZADAS QUE SOSTIENEN LA VIDA

Así, la historia que se difunde, que se propone y que se impone tiene como referencia a rostros y roles de hombres. Esta realidad coincide con lo que plantea la antropóloga española Dolors Comas D'Argemir,

> "La ciudad ha sido considerada como un espacio de libertad y emancipación, pero los hombres han tenido más posibilidad que las mujeres de acceder a oportunidades, prestigio y poder. El propio espacio público está sexualizado, frente a la idea de su neutralidad. La diferencia sexual que organiza la sociedad también ha organizado y estructurado las ciudades y todavía hoy persisten usos jerarquizados del espacio urbano y una organización que responde al predominio masculino. Las mujeres, o bien han sido excluidas, o bien han sido relegadas a un uso marginal, en una gradación de horarios y funciones. Además, las violencias con las que se enfrentan las mujeres operan como una restricción de sus derechos en la ciudad" (Comas D'Argemir 2014: 7)

Esto que se evidencia, lejos de ser el resultado de la participación ausente de las mujeres, en verdad, es la construcción social y política de un trabajo femenino invisible y silenciado, que suprimió su participación en las mingas, su valioso aporte en el trabajo para el bien común, y que desvalorizó

su trabajo político en las directivas comunitarias. En medio de estas dificultades, las circunstancias de violencia no representaban sino la fuerza para seguir luchando por la consolidación de espacios de legitimidad femenina. Las mujeres organizadas de la UNORCAC siguieron resistiendo y, tal como lo describe Comas D'Argemir, "en su papel de cuidadoras, las mujeres defienden espacios que les permitan vivir a ellas mismas y a los suyos" (Comas D'Argemir 2014: 7).

> "Entre los recuerdos de dolor, también tenemos recuerdos de las satisfacciones por el trabajo compartido con otras mujeres. Varias compañeras fueron un ejemplo para todas por el valor que tenían para pararse y hablar con fuerza cuando tenían que representarnos en público. Ellas y la presencia de muchas compañeras han sido un respaldo importante para que cada una de nosotras enfrentemos los nervios y la inseguridad de cuando estamos recién aprendiendo. Entre todas hemos podido crecer y aprender para convertirnos en dirigentas. El ejemplo de otras compañeras, el acompañamiento de las que más experiencia han tenido en la vida organizativa y el respaldo de todas, siempre han sido importantes. Por eso, para todas estar organizadas significa saber que podemos contar con otras; significa la esperanza de que podemos crear algo bueno y justo para cada una. Con los trabajos que durante años hicimos, las mujeres estábamos consiguiendo mayor reconocimiento. Por eso, logramos que en un Congreso de la organización realizado en La Calera, se nombrara por primera vez una Comisión de la Mujer, presidida por Matilde Túquerres. El siguiente paso importante en la construcción de nuestra autonomía organizativa fue dado en el año 2008, cuando, bajo la presidencia de Magdalena Fueres, conseguimos nuestra propia personería jurídica" (Plan de Vida Comité Central de Mujeres, 2012: 10).
>
> En sintonía con este testimonio, Comas D'Argemir insiste:
>
> "Las mujeres no solo intentan cubrir estas deficiencias mediante las organizaciones barriales y comunales, sino que también son protagonistas en las luchas para conseguir servicios básicos para la supervivencia. De nuevo es su papel de cuidadoras lo que les da un especial protagonismo en la creación de entornos habitables vivibles. Las mujeres intervienen como agentes activas y propuestas imaginativas en la reivindicación de un espacio urbano que tiene sobre todo un valor de uso, relacionado con las experiencias cotidianas

vinculadas a proporcionar sustento y cuidar" (Comas D'Argemir 2014: 8).

En términos concretos y en base a la vida cotidiana de las mujeres rurales, esta asignación de roles que des-responsabiliza, tanto a los hombres de sus funciones de cuidados reproductivos como a las mujeres de sus funciones como proveedoras, no responden a la realidad:

> "Ninguna de nosotras hemos sido mantenidas del todo por nuestros maridos, pues la mayoría ha trabajado desde muy temprano para contribuir en la economía familiar. Las mujeres indígenas casi nunca nos quedamos exclusivamente en la casa, realizando tareas domésticas. Generalmente desempeñamos -incluso desde niñas- trabajos agrícolas, trabajos de cuidado de animales y de la naturaleza, y trabajos comunitarios que se nos asignan justamente por ser mujeres indígenas" (Plan de Vida Comité Central de Mujeres, 2012: 36).

En este sentido, la construcción de nociones que asignan funciones tomando la división sexual de trabajos como punto de partida representa, en este caso particular, una de las razones fundantes que perpetúan la discriminación injusta de las mujeres puesto que ellas, además de asumir los roles reproductivos, evidencian ser también protagonistas de la producción comunitaria y familiar con su trabajo. Así, no contemplar la importancia y relevancia de la educación femenina al mismo nivel que la de los hombres atenta contra el mismo sistema productivo local y nacional puesto que, aunque invisible y desatendido, las mujeres aportan también al sostenimiento de la economía nacional.

En este sentido, construir un lugar y abrir espacios de participación con toda la legitimidad del aporte de las mujeres representa un doble esfuerzo. Como ratifica Comas D'Argemir, "la discriminación de género también es un acto de clase" (Comas D'Argemir, 2014: 14). Las mujeres del Comité Central de la UNORCAC no solamente han tenido que luchar contra la violencia física y psicológica por el estigma estructural y estructurante de cargar con una inferioridad por su naturaleza femenina, sino también han tenido que enfrentarse ante una violencia estatal y política que les ha suprimido de la vida pública y les ha despojado de sus derechos educativos y de representación. En este sentido, en medio de su invisibilización y de la supresión de los espacios de participación, sus luchas tienen doble valor y sus logros evidencian fortaleza y vehemencia femenina en su máxima potencia.

La propuesta de organización social proveniente del pensamiento filosófico clásico plantea la necesidad de dividir los roles públicos y privados en función de las características otorgadas por su naturaleza a cada ser

humano, sea hombre y sea mujer, y a partir de allí se consolida la división sexual del trabajo en la cual se le asigna al hombre las responsabilidades públicas y políticas, y a la mujer las responsabilidades privadas y reproductivas. Sin embargo, en esta consolidación de roles, esta división sexual de tareas sociales conlleva en sí misma la discriminación del potencial femenino en la participación pública y política de la sociedad. A partir de esta subestimación, las tareas de reproducción, que son las que las mujeres inferiorizadas son capaces de asumir, representan tareas banales y superfluas que no interfieren en gran medida en los asuntos de importancia pública y política y, por tanto, no son determinantes para la configuración del orden social. Así, las tareas domésticas y de reproducción no tienen un lugar en la estructura de valor político, y por tanto no son pensadas como parte de los trabajos remunerables del sistema organizacional.

Marx expresa que la relación del capital se hace tangible en la escisión entre los trabajadores y la propiedad sobre las condiciones de realización del trabajo. La producción capitalista se perpetúa en una constante reproducción de las condiciones laborales que acentúan cada vez más la escisión entre trabajadores y propietarios. Esta escisión conlleva la capitalización de los medios de producción y de subsistencia sociales, consolidando así, la conversión de los productores directos en asalariados. Según Marx, "la expropiación que despoja de la tierra al trabajador constituye el fundamento de todo el proceso" (Marx, 2014: 285).

En este sentido el capitalismo se consolida una vez que, a partir de la escisión entre clases sociales, se separa a las grandes masas humanas de sus medios de subsistencia y de producción exponiéndolas a la opción del mercado de trabajo como proletarios "libres" (las comillas son mías). Se trata de una libertad que representa, en términos pragmáticos, la única vía posible de subsistencia por parte de la clase trabajadora. Es una libertad condicionada y no una libertad verdaderamente emancipadora. En esta compleja escisión de las clases sociales consolidada por el ejercicio de desposesión de los bienes de producción, se perpetúa de manera más intensa la escisión del mundo social en dicotomías a las cuales se les asigna valores y lugares en jerarquías, aunque imaginarias, están sumamente legitimadas. Así, tanto la escisión del hombre y la mujer desde la noción filosófica clásica, como aquella del propietario y el proletario desde la noción capitalista, son paradigmas de organización social que determinan la vida y el devenir de gran parte de poblaciones sobre la faz de la Tierra.

Según Cristina Carrasco (2001), como consecuencia de esto y con el devenir, cada vez más masivo, de los procesos de industrialización

provenientes del capitalismo, la subvaloración del trabajo femenino se hace tangible en la supresión de todas las labores relacionadas con los cuidados reproductivos en las expresiones posibles de lo laboral. En este sentido, el trabajo es concebido como tal en tanto repercute en la economía pensada en términos materiales y capitales. Pareciera ser que el trabajo reproductivo, al no interferir directamente en la concreción de bienes productivos y materiales, no puede ser considerado como trabajo, sino como tareas domésticas banales que suceden en el mundo privado de los hogares. El trabajo femenino carga con una doble discriminación, la primera porque es un trabajo realizado por las mujeres inferiorizadas frente a los hombres, y la segunda porque es un trabajo que no entra dentro de la categoría ni del propietario ni del proletario. En esta sintonía, Cristina Carrasco explica lo siguiente:

> "Desde dicha tradición se ha pretendido establecer la visión de una sociedad dividida en dos esferas separadas con escasa interrelación entre ellas y basadas en principios antagónicos. Por una parte, la esfera pública (masculina) que estaría centrada en lo llamado social, político y económico-mercantil y regida por criterios de éxito, poder, derechos de libertad y propiedad universales, etc. y relacionada fundamentalmente con la satisfacción de la componente más objetiva (la única reconocida) de las necesidades humanas. Por otra, la privada -o doméstica- (femenina) que estaría centrada en el hogar, basada en lazos afectivos y sentimientos, desprovista de cualquier idea de participación social, política o productiva y relacionada directamente con las necesidades subjetivas (siempre olvidadas) de las personas. En esta rígida dualidad sólo el mundo público goza de reconocimiento social. La actividad o participación en la denominada esfera privada, asignada socialmente a las mujeres, queda relegada al limbo de lo invisible negándole toda posibilidad de valoración social" (Carrasco, 2001: 96).

En este contexto, en el que el sostenimiento de la vida no es concebido como una preocupación analítica central y es pensado como una externalidad al sistema económico, Cristina Carrasco se propone analizar cómo resuelven las sociedades las necesidades de subsistencia de las personas, y cómo se organizan en torno a esta función primaria y fundamental de la cual depende nada más ni nada menos que la vida humana.

Según Cristina Carrasco, la función básica de los hombres como centro de gestión, organización y cuidado de la vida no se alterará, aunque los procesos de reproducción de la vida humana se hacen cada vez más invisibles

con la industrialización y el desarrollo del sistema capitalista. Así, la centralidad de la producción mercantil como objetivo económico básico, la dependencia del salario de una parte importante de la población y la cultura masculina del trabajo han contribuido a oscurecer la relevancia de los procesos de sostenibilidad social y humana haciendo difícil la comprensión de las conexiones e interdependencias que mantienen con la producción capitalista (Carrasco, 2001: 93 - 95). En el mismo sentido, Comas D'Argemir propone tres explicaciones principales para comprender la causas de la feminización de la tarea de los cuidados reproductivos:

> "Los cuidados han sido especialmente invisibles por tres razones básicas. Porque es la familia la principal institución en que se llevan a cabo, de forma gratuita y altruista; porque es difícil catalogarlos como formas de trabajo al estar impregnados de afecto y obligación moral y, finalmente, porque son las mujeres quienes los llevan a cabo y están fuertemente naturalizados. Estos factores dificultan poder percibir su valor económico así como su carácter crucial para la reproducción social" (Comas D'Argemir, 2014: 3).

Como parte de las consecuencias que devienen junto con la consolidación del sistema capitalista, o más bien, como parte de los esfuerzos que requieren la consolidación de la supremacía del capital, se encuentra la desmitificación y la desvalorización del ámbito emocional frente a lo racional que es numérico, cuantificable y acumulable. El trabajo realizado por las mujeres en el ámbito reproductivo no solamente tiene que ver con cuestiones concretas que son gestar, parir, dar de lactar y criar. Todas estas actividades están atravesadas por dimensiones que no son calculables en términos racionales, sino que están interpeladas por áreas emotivas y afectivas, que atraviesan al ser humano desde lo sentimental y psicológico y que, aunque lejos de ser capitalizables, constituyen elementos básicos en la vida y la subjetividad de las personas. Según Cristina Carrasco,

> "… los estudios económicos y sociales acostumbran a olvidar esta componente subjetiva de las necesidades humanas cubierta habitualmente desde el hogar. Olvido que se nos presenta poco inocente, porque esconde un conflicto de intereses: los distintos espacios, trabajos y actividades que forman parte de los procesos de vida y reproducción no gozan todos del mismo reconocimiento social, sino que existe entre ellos una componente valorativa jerárquica resultado de una larga tradición patriarcal liberal" (Carrasco, 2001: 96).

Sin embargo, pese a todo lo que esta discriminación acarrea respecto a las labores reproductivas de las mujeres, en el seno de su cuerpo no solamente se alimenta la vida de infantes necesitados de nutrientes, contención y afectos. En el seno de las mujeres, también se alimenta el futuro del capital humano y el actual capital productivo del sistema de mercado. Y por tanto es desde el seno de las mujeres que se sostiene el aparato capitalista que funciona con capital social eficiente, eficaz y productivo para mantenerse. Ese capital social no deviene por sí mismo ni se constituye aleatoriamente. El capital social del cual depende todo el capitalismo exige seres con habilidades sociales, emocionalmente fuertes y psicológicamente estables. Los cuidados reproductivos atravesados por afectos y emociones, representan las bases para constituir seres humanos con una salud mental, social y psicológica apropiada para ser útiles y serviles a los requerimientos productivos que el mercado exige. Las mujeres, mientras sostienen en el seno de sus hogares a quienes dependen de ellas, también sostienen las entrañas del sistema capitalista que las subestima, las subvalora y las invisibiliza. Nancy Carrión Sarzosa lo expresa de esta manera, en base a su trabajo etnográfico realizado junto al Comité Central de Mujeres de la UNORCAC:

> "Sabíamos que mucho se explicaba por la histórica responsabilidad sobre la reproducción de la vida que nos había asignado el poder masculino afirmado desde la cultura y la ciencia; que esa asignación era jerárquica y otorgaba mayor valor a las actividades de la esfera pública. Sabíamos que la explicación también estaba en la vinculación, igualmente histórica, entre patriarcado y capitalismo, en donde el trabajo de cuidados hace posible todos los otros trabajos, vinculando la esfera doméstica con la de la producción capitalista en una relación jerárquica. Por una entrada o por otra, la salida tenía que ser dar la vuelta a la tortilla: la reproducción de la vida como fin y no como medio de la reproducción del capital; la economía productiva al servicio de la economía de los cuidados" (Carrión Sarzosa, 2013: 73).

Para Comas D'Argemir existe una salida posible que podría permitir la transición de esta realidad que mantiene a las mujeres relegadas a las tareas de los cuidados, de tal manera que sea viable la construcción de una sociedad más justa, equitativa y de corresponsabilidad: "En un contexto de hegemonía neoliberal y adelgazamiento del Estado, es especialmente importante analizar y debatir la reorganización total del trabajo desde una perspectiva holística, crítica y transformadora que incorpore la organización social de los cuidados. Se trata de entender el cuidado como un asunto social y político y no sólo como un asunto privado y de mujeres. Este cambio de paradigma permite

plantear un reparto equilibrado de los cuidados entre individuo, familia, Estado y comunidad, así como entre hombres y mujeres y entre generaciones" (Comas D'Argemir, 2014: 4).

REFLEXIONES FINALES

El recorrido analítico planteado en este trabajo tiene de base la necesidad de visibilizar el valor sustancial detrás de la economía de cuidados ejercida por la fuerza femenina. La experiencia que tomamos del Comité Central de Mujeres de la UNORCAC evidencia que las tareas ejercidas desde la organización aportan no solamente al sostenimiento de los hogares sino también al bien común de las poblaciones. La propuesta política desde la experiencia de las mujeres responde con iniciativas concretas contextualizadas a las realidades de las poblaciones campesinas y runas de Cotacachi.

Como se mencionó inicialmente, los procesos de globalización y capitalización han reconfigurado las dinámicas económicas de las poblaciones campesinas, lo cual ha representado la consolidación de la feminización del campo. Esta realidad explica la asociación que existe entre las mujeres y la naturaleza. Desde los estudios ecofeministas comprendemos que,

> "como movimiento social y político, el ecofeminismo se originó a partir de la hibridación de tres movimientos sociales: feminista, ecologista y pacifista. Los ecofeminismos parten de una visión del mundo que considera que los humanos somos a la vez seres sociales y seres biológicos encarnados en cuerpos vulnerables, sociodependientes y ecodependientes, que se desarrollan y operan en contextos sociales y ecológicos particulares. Para las ecofeministas, el patriarcado no solo condiciona y somete los cuerpos, mentes y vidas de mujeres y hombres, sino que también ejerce poder sobre la naturaleza no humana y la somete" (Herrero, 2017:21).

En este sentido, el Comité Central de Mujeres de la UNORCAC reconoce que "Mientras no transformemos esa visión de la naturaleza, la relación de las mujeres con ella será conflictiva, debido a que las ideologías patriarcales han colocado a las mujeres como extensión de la naturaleza inferior y a los hombres como sujetos de la historia y creadores del mundo. Para la construcción de otros mundos, el ecologismo y el feminismo deben estar íntimamente juntos, en una relación crítica y deconstructiva que permita conexiones por fuera del modelo sujeto/objeto" (Carrión Sarzosa, 2013: 68).

REFERENCIAS

CARE Ecuador. (2016) Mujeres: su rol en la soberanía y seguridad alimentarias desde los saberes y la identidad cultural. Ecuador: CARE.

Carrasco, C. (2001). La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres? En: Revista "Mientras Tanto", N. 82. Barcelona: Icaria Editorial.

Carrión Sarzosa, N. (2013). Sopa parlante: las mujeres hablamos de soberanía alimentario y cuidados. En: Soberanía Alimentaria y Mujeres. Quito: Instituto de Estudios Ecuatorianos - ONU Mujeres - Asamblea de Mujeres Populares y Diversas del Ecuador.

Comas D'Argemir, D. (2014). Cuidados, género y ciudad en la gestación de la vida cotidiana. En: Ramírez Kuri, P., Valverde, C., Meneses, M., Suri, K., y Quiroz, H. (eds). El espacio público en la ciudad neoliberal: ciudadanías vulneradas y conflictos urbanos. Ciudad de México: Universidad Autónoma de México.

Comité Central de Mujeres de la UNORCAC. (2012). Plan de Vida del Comité Central de Mujeres de la UNORCAC.

Cox, N. (2017). Contraatacando desde la cocina (1975). En: Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Madrid: Traficantes de sueños

Federici, S. (2013). Revolución en punto cero: trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas. Madrid: Traficantes de sueños

Herrero, A. (2017). Ecofeminismos: apuntes sobre la dominación gemela de mujeres y naturaleza. En: Ecofeminismos y ecologías políticas feministas. Cataluña: Fundación ENT / Icaria Editorial

Leff, E. (2004). Racionalidad Ambiental. México: Siglo XXI

Marx, K. (2014). Antología. Buenos Aires: Siglo XXI.

Nogales, H.K. (2017). Colonialidad de la naturaleza y de la mujer frente a un planeta que se agota. En: Ecofeminismos y ecologías políticas feministas. Cataluña: Fundación ENT / Icaria Editorial

Shiva, V. (2005). Monoculturas da mente: perspectivas da biodiversidade e da biotecnologia. São Paulo, Gaia.

CAPÍTULO 13

LAS CAPACIDADES DE LOS SINDICATOS PARA DAR CUENTA DE LAS RECONFIGURACIONES DEL MUNDO DEL TRABAJO. EL CASO URUGUAY.

Héctor Seco, Instituto de Psicología Social. Facultad de Psicología. UdelaR

INTRODUCCIÓN

Algunas características distintivas del sindicalismo uruguayo. La ponencia presenta los marcos conceptuales y temporales en los cual se desarrolla una investigación que tiene como objetivo discutir acerca de la construcción de capacidades de los sindicatos para disputar por la apropiación de los procesos de trabajo. Para ello se hace una caracterización del sindicalismo en Uruguay, se recorren las discusiones contemporáneas sobre la vigencia del sindicalismo y finalmente se discute acerca de la categoría "trabajo". Finalmente, en el marco de dichos asuntos, se establecen los objetivos que la investigación, que se halla aún en su etapa inicial en el marco de un proyecto de la Maestría en Estudios Latinoamericanos del Trabajo, se plantea desarrollar en función de avanzar en la temática planteada en diálogo con el actor social interpelado.

Desde el año 2014 el equipo de investigación que integra el autor, que se aloja institucionalmente en el Departamento de Psicología Social, Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (POT), de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, trabaja en proyectos que se desarrollan en convenio con el Instituto Cuesta Duarte, instancia de asesoramiento y formación del Plenario Intersindical de Trabajadores, Convención Nacional de Trabajadores (Pit-Cnt), estructura que nuclea al conjunto del sindicalismo del Uruguay.

Los proyectos que se desarrollan tienen como objetivo dar cuenta de los cambios ocurridos en el sindicalismo en el país, en el marco de una membresía que, en los últimos quince años, ha cuadruplicado los afiliados a las organizaciones que lo integran, logrando un grado importante de revitalización de la tasa de afiliación, la cual ha alcanzado a un 32% (Leopold, Garcia, Buffa, Peloche, Seco, 2016) al tiempo que alcanza nuevos sectores.

Los objetivos generales de los proyectos acordados entre el espacio académico y el actor sindical, tienen que ver con la necesidad de "caracterizar" al sindicalismo en esta nueva etapa, una vez transcurridas dos décadas del siglo XXI, dando cuenta de los procesos en curso, los que se desarrollan a diferentes niveles en los cuales se inscriben prácticas diversas y producción de

nuevas subjetividades. En fin, pretenden dar cuenta de la "vida sindical" en los múltiples terrenos en la cual esta desarrolla su autoconstrucción a la vez que interactúa con muy diferentes protagonistas de la vida social, económica y política del país. En dichos procesos se reconocen y construyen capacidades y saberes, a partir de los cuales el movimiento sindical procura procesar la necesaria coherencia entre una lógica instrumental ligada a resolver sus objetivos inmediatos relacionados con la defensa del trabajo y de sus condiciones y la continuidad identitaria de sus objetivos sustantivos que remiten a su definición histórica como un sindicalismo de clase enmarcado en el clivaje de capital y trabajo, como articulador del conflicto social, terreno en el cual se construyen los actores del cambio social enfrentados a la hegemonía del capital.

La tensión entre objetivos instrumentales y sustantivos, se desarrolla alrededor de diferentes asuntos que tramita el sindicalismo en su cotidianidad. En las conclusiones presentadas por el equipo y que el Pit-Cnt divulgó en una publicación, se reseñan algunas de las tensiones que se generan en la nueva situación en la medida en que el sindicalismo amplía su membresía, diversifica sus terrenos de acción, modifica aspectos de su funcionamiento. Una puesta a punto en 2021 tiene pendiente de incorporar los desafíos que instaló la crisis resultante de la pandemia de Covid-19 que, en Uruguay coincidió con el cambio de elenco gubernamental, al instalarse una coalición de derecha en el gobierno después de quince años de gobierno progresista de la coalición de izquierda, Frente Amplio con lo cual se generaron nuevas problemáticas conflictivas.

Como uno de los resultados de la investigación se señalaban una serie de desafíos a los que se enfrentaba el movimiento sindical, de los cuales se da cuenta brevemente.

El crecimiento numérico exponencial, que genera el desafío de incorporar a cientos de miles de afiliados, asimilando sus expectativas más ligadas a una lógica instrumental con la identidad y la cultura de los sindicatos.

La necesidad que eso genera de fortalecer la organización con el riesgo de la mayor diferenciación de funciones, especialización, desarrollo de elites profesionales y burocratización, los riesgos de corrupción, así como los que tienen que ver con el eventual debilitamiento de su faceta movimientista.

La creciente participación de los sindicatos en múltiples organismos estatales en los cuales asume la representación social, tensiona su independencia con respecto al Estado, a la vez que puede posibilitar aprendizajes de gestión de los asuntos públicos. El creciente peso de los sindicatos más grandes con el

riesgo de que las decisiones queden en manos de unos pocos. La presencia de la juventud entre los nuevos afiliados a la vez que sube la edad promedio de los dirigentes. El crecimiento que se extiende a todo el territorio nacional, tensiona aspectos organizacionales relacionados con la necesidad del ensanchamiento territorial de su estructura.

El crecimiento del número de mujeres, genera la puesta en el primer orden del día de superar los serios problemas de participación y representación de las mismas a todo nivel, instalando en la agenda los debates de la problemática de género desde sus propias filas y desde los espacios de militancia social feminista con los cuales el sindicalismo procura avanzar en acuerdos.

La presencia cada vez más importante de la temática ambiental con la cual el sindicalismo mantiene una compleja relación.

Estos y otros desafíos definen la pragmática del movimiento sindical, el cual cuenta con algunas características que habilitan la posibilidad de enfrentar con éxito los mismos. En primer lugar se ha caracterizado por la capacidad para articular diferentes planos del conflicto social, integrando en un solo movimiento sindical a actores del mundo de los trabajadores sumamente heterogéneos, tanto en sus espacios de pertenencia como trabajadores, como en cuanto a las corrientes político sindicales que orientan su accionar, lo cual ha sido un distintivo central de la construcción sindical en Uruguay. Desde su unificación en 1966 en la Convención Nacional de Trabajadores, reconvertida en Pit-Cnt luego de la dictadura, ha ostentado la capacidad de instalarse anticipatoriamente en lo que se llamaría más tarde un paradigma de la complejidad (Morín, 1974), a través de un acuerdo político que se plasmó en un estatuto sumamente flexible, el cual se definió como "ni tan exigente que resultara inaplicable, ni tan laxo que resultara inexistente" al decir de V. Turiansky, uno de los fundadores (Leopold, et al, 2016) De esa forma garantiza al accionar unificado de todo el movimiento a la vez que otorga gran independencia a los sindicatos que la integran.

Esta característica fundacional, se vio reforzada en el período en que el sindicalismo, que había enfrentado frontalmente el golpe de estado cívico militar de 1973, fue ilegalizado siendo perseguidos, encarcelados y en algunos casos asesinados sus dirigentes y activistas, allanados y expropiados sus locales, etc. La paulatina reconstrucción llevada adelante, aún en dictadura, por una nueva generación de militantes en un formato fuertemente asambleario y reticular daría lugar al PIT (Plenario Intersindical de Trabajadores), posteriormente reconfigurado como Pit-Cnt, proceso con lo cual daba cuenta de la continuidad de sus raíces clasistas y reconocía por otra

lado esa experiencia que ampliaba sus bases de sustentación a partir de una práctica de fuerte horizontalidad en sus procesos de toma de decisiones (Álvarez, Sosa, 2019).

En las primeras dos décadas del siglo XXI el sindicalismo en Uruguay reforzó sus bases de sustentación apoyado en su vigencia y representatividad, la cual pudo sostener aún en los complejos años noventa cuando se produjo una fuerte caída de su membresía que coincidió con una década de reformas neoliberales. Con la llegada del Frente Amplio en al gobierno en 2005 se producen dos fenómenos simultáneos que habilitan el fortalecimiento sindical: por un lado el fuerte crecimiento económico, con caída de la desocupación, el empleo informal y la pobreza, con una fuerte recuperación salarial y, al mismo tiempo, una serie de leyes de protección de la actividad sindical al tiempo que se restaura el funcionamiento de los Consejos de Salarios como ámbito de negociación tripartito entre los sindicatos, las cámaras empresariales y el Estado. En ese marco el sindicalismo multiplica por cuatro su membresía (la cual es de señalar que en Uruguay es voluntaria y recabada personalmente por los delegados en los lugares de trabajo), organiza su presencia en nuevos sectores y extiende su actuación a todo el territorio nacional. Al mismo tiempo mantiene y acrecienta su papel como interlocutor político ampliando ese rol tanto en lo que refiere a los espacios institucionales en los cuales tiene participación, como en espacios de la sociedad en los cuales desarrolla articulaciones que permiten poner en agenda diversos temas representativos de problemáticas que exceden sus reclamos corporativos. Espacios desde los cuales ha sido protagonista de acciones políticas alrededor de asuntos de la agenda nacional en los cuales se ha enfrentado con diferentes gobiernos, también con los del Frente Amplio, lo cual le revalida su independencia.

Es esa doble articulación o adscripción la que, engarzada con su tradición de independencia frente al Estado, habilita a reconocerlo como un sindicalismo que no puede ser ubicado dentro del modelo corporativo que caracteriza otros formatos históricos del sindicalismo en América Latina. A la vez su trayectoria de sindicalismo unificado, que ya se prolonga por más de cincuenta años, define la construcción de una matriz organizacional que combina una serie de características que lo hacen a la vez centralizado y movimientista, procesando un largo aprendizaje de manejo de las tensiones que ello genera a la vez que lo habilita a desplegar múltiples espacios de acción en los cambiantes contextos en los que le toca desarrollar su actividad.

Es en esos espacios en que el sindicalismo, a nivel de su organización central así como en la acción de los sindicatos que lo integran, articula

vinculaciones con otros actores sociales con los cuales construye agendas comunes, desarrolla aprendizajes, procesa diferencias y muchas veces levanta desafíos que definen conflictos que impactan en la agenda política y social del país. En estos espacios se vincula a diferentes niveles con los organismos del movimiento de Derechos Humanos, con las distintas expresiones del Cooperativismo tanto de producción como de vivienda, con las organizaciones de la Intersocial Feminista, con el movimiento estudiantil universitario, con las que representan a los jubilados, y con múltiples organismos que articulan acciones sociales desde sectores populares.

La última expresión de estas articulaciones se produjo en estos últimos meses cuando el Pit-Cnt junto a un amplio espectro de organizaciones y con el apoyo del Frente Amplio, logró concretar la iniciativa de impulsar un referéndum para anular un paquete de iniciativas legales que el gobierno de la coalición de derecha que asumió el gobierno en marzo de 2020 logró aprobar con su mayoría a nivel parlamentario. Para ello era necesario recoger y validar las firmas de un 25% del padrón electoral, lo cual pudo ser resuelto exitosamente en un proceso que entrañaba todo tipo de dificultades. Desde las que surgían de enfrentar una iniciativa que emanaba de un gobierno recién electo poniendo en cuestión aspectos claves de sus propuestas, otras que surgían de la necesidad de tejer amplios acuerdos entre los propulsores de la iniciativa, hasta las que emergieron de la pandemia de Covid-19 la cual, justamente en el momento que se llevaba adelante el proceso de buscar las firmas de las personas, tuvo en Uruguay su pico de desarrollo colocando al país durante un par de meses en el ranking mundial de los 10 países en peor situación, incluso ocupando el primer lugar varias semanas.[1]

Al señalar el protagonismo central del sindicalismo y otros espacios sociales en ese proceso es necesario puntualizar que en ese proceso el Frente Amplio, partido más votado en Uruguay en las últimas elecciones en las cuales perdió el gobierno en segunda vuelta frente a una coalición de 5 partidos, en los tiempos de desarrollo de la iniciativa mencionada se encontraba, y se encuentra aún, en medio de una cantidad de problemas producto de esa derrota electoral, de las distintas lecturas que se hacen de la misma y de un proceso complejo de reestructuración de su conducción. Si bien sus bases militantes participaron activamente de la recolección de firmas, en cuanto a la conducción política y el diseño estratégico de la misma estuvo, en gran medida, apoyada en el movimiento sindical.

En suma, en lo que refiere a una caracterización del movimiento sindical uruguayo es posible especificar algunos rasgos que son las que sostienen su protagonismo. Difiere del modelo de sindicalismo corporativo en

tanto continuador de las matrices originales del sindicalismo clasista que se definió históricamente por su independencia del Estado, las empresas y los partidos políticos. Se autodefine como un sindicalismo de clase aportando a una representación ampliada de los trabajadores en toda la heterogeneidad del mundo del trabajo. Es capaz de incursionar en la esfera política ampliando la agenda de temas que pone en debate. En dichas luchas articula su accionar con otros muy diversos actores sociales. Lo hace desde una práctica que implica la construcción de una matriz organizacional que conjuga elementos de centralización con otros de amplia representatividad, articulando organización y movimiento de una manera original, lo que le permite transitar décadas en un proceso de unidad en un solo espacio de todo el sindicalismo, modelo que ha resultado eficaz a la hora de revalidar su vigencia y el cual tiene peculiaridades con relación al mapa regional e internacional del sindicalismo.

DEBATES ACTUALES SOBRE LA VIGENCIA DEL SINDICALISMO

Ahora bien, resulta pertinente ubicar esa caracterización del sindicalismo en Uruguay en relación con la abundante literatura que da cuenta acerca de los impactos de los cambios en los procesos de trabajo, sobre los formatos que desarrolló el sindicalismo en particular en el siglo XX, con base central en el sindicalismo industrial, y cómo dichos cambios han incidido fuertemente en un importante declive a nivel mundial (Frege, Kelly, 2003). (Kuruvilla, Kwon, 2002) (Hyman, 2007) (Zepeda, 2016). Los datos compilados por la OCDE, lo confirman con una tasa promedio de densidad de afiliación del 15% en los 37 países relevados[2], que cubren en gran medida Europa y algunos de América Latina y Asia, expresando una caída de 5% en los últimos veinte años. Si excluimos a los países del norte de Europa que mantienen tasas de afiliación muy elevadas, la tasa general caería a un 10%. Densidad y representatividad o niveles de influencia aparecen como categorías centrales del análisis comparado. Este segundo aspecto, se establece a través del estudio de dos variables: la capacidad de actuar en la esfera socioeconómica y por otro lado en la habilidad para representar a sus miembros potenciales a través de la cobertura de la negociación. (Kuruvilla, Known, 2002).

Desde 2010 el tema se caracteriza en la literatura internacional como la progresiva baja en la densidad del sindicalismo a partir de la precarización del trabajo. En muchos casos sin embargo, se mantiene el peso político de los sindicatos en cuanto a su capacidad de representación de sectores ampliados de trabajadores. Si se analiza la tasa de cobertura a partir de la negociación

colectiva esta alcanza en promedio al 32% [3] lo que da cuenta de otros aspectos relacionados con la vigencia de los sindicatos en relación con la defensa de la legislación laboral en el marco de los espacios institucionales de los estados. Se señala que la capacidad de actuar en la esfera socioeconómica tiene fuerte relación con esta influencia ampliada de los sindicatos. (Kuruvilla, Kwon,. 2002).

Estos problemas planteados en torno a la vigencia y validez de los sindicatos como expresiones de las clases trabajadoras, son pasibles de ser analizados como resultado del proceso creciente de "acumulación por desposesión" (Harvey, 2003) que trae aparejado una reestructuración constante del mundo del trabajo en el que conviven crecientemente múltiples etapas del hacerse, deshacerse y rehacerse de la clase, en un abanico de nuevas relaciones laborales (Carbonella, Kasmir, 2020) que erosiona las bases del sindicalismo tradicional.

En algunos casos se intenta abordar esta problemática desde la conceptualización de un "sindicalismo de movimiento social" el cual estaría en mejores condiciones de recuperar peso social y político en las disputas sociales. Esta modalidad implica: no quedar limitado a la reivindicación corporativa, desburocratizar sus estructuras directrices (Voss, Sherman, 2000), funcionar en red con otros movimientos sociales en torno a temáticas ampliadas y generales (por lo tanto políticas), intentar desde ese nuevo formato integrar la heterogeneidad que hoy está presente en el mundo del trabajo en un intento por recuperar representatividad, y por último, recuperar la tradición de la movilización callejera.

Una variante original en estos debates lo podemos observar en las discusiones en cuanto a la creación y objetivos de la CTEP (Muñoz, Villar, 2017) en Argentina, ahora integrada en la UTEP[4]. Desde la economía informal, un espacio desde el cual intentan "representar a trabajadores sin derechos, sin patrón (visible o no) y sin salario" integrándolos al mundo sindical a partir de su reconocimiento como "trabajadores", movilizan los recursos típicos de un movimiento social. Este modelo de representación asume que, en las características del actual momento de desarrollo del capitalismo, en su formato periférico, estos trabajos informales son parte de los circuitos de reproducción del capital y más en general de reproducción de la vida. Al mismo tiempo, y en sintonía con los debates europeos, recuperan la tradición de movilización callejera, de ocupación del espacio público, a la vez que disputan espacios de representación política. (Fernández Álvarez, 2018)

En este caso, tal vez la conclusión más relevante la constituye el hecho de que se reconstruye la categoría de "trabajadores" por muchas décadas

circunscrita a quienes se desempeñaban en una relación asalariada. Sin duda este fue el patrón medular constitutivo de la columna vertebral de las organizaciones sindicales a lo largo del siglo XX. Pero a su vez oscureció algo que estaba bastante claro a lo largo de los siglos XVIII y XIX: las luchas en las cuales se fraguó el movimiento social que luego constituyó la clase obrera, estaba constituido por un heterogéneo grupo de protagonistas de las clases populares, trabajadores inscriptos en todo tipo de relaciones laborales, que se encontraban en las luchas de los sectores más desprotegidos, enfrentando el hambre, la represión, el autoritarismo (Thompson, 2012). Allí había artesanos, aprendices, labriegos, mendigos, artistas callejeros, tenderos y otros pequeños comerciantes, predicadores, soldados desertores, al mismo tiempo que mineros, obreros textiles y de otros oficios antiguos o de incipiente desarrollo.

En el mismo sentido, otros autores, integran a esta lectura, las luchas territoriales desarrolladas por otros movimientos sociales en América Latina (como el caso del Movimiento Sin Tierra en Brasil) u otras movilizaciones contra diferentes megaproyectos mineros o similares, los que pueden entenderse como un espacio de lucha de clases, en tanto enfrentan diferentes planos de la acumulación capitalista, que, sin embargo, al no conectarse con los espacios del mundo del trabajo, carecen de capacidad para luchar contra el sistema (Veltmeyer, 2017).

Esta postura confronta con un imaginario posmoderno según el cual un nuevo tipo de movimiento social no basado en el clivaje de clase expresaba de nueva forma la heterogeneidad de los nuevos sujetos históricos y daba forma al fin de la historia entendida como historia de la lucha de clases. (Veltmeyer, 1997, Shuurmann, 1993, Offe, 1992). Se sostiene así mismo que la reconversión neoliberal golpeó duramente a la clase obrera en América Latina y otros actores pasaron a ocupar su rol en la resistencia en particular a los megaproyectos mineros, petroleros, desforestadores, de agricultura industrializada, etc. Aunque no es el caso de Uruguay vale recordar que han sido los territorios y muchas veces las comunidades campesinas (sobre todo indígenas) actores relevantes de esas luchas sociales en el continente, lo cual otorga base de sustentación a esta interpretación. Veltmeyer (2017) sostiene que la dinámica política del movimiento de resistencia en este contexto puede entenderse mejor como una nueva modalidad de la lucha de clases, es decir, las "comunidades en lucha" particularmente aquellas que se ven afectadas negativamente por las operaciones del capital.

A partir de estas conceptualizaciones se podría argumentar que en tanto el capital ha colonizado todas las esferas de la vida social, producción,

consumo, tiempo libre, vida familiar, deporte, arte, ciencia, etc, las mismas han sido incorporadas integralmente como fuentes de valorización del capital, imprimiendo su dinámica al conjunto de la vida social, en clara relación con la primigenia afirmación de Marx cuando sostenía que "en la *producción social de la vida* los hombres contraen determinadas relaciones necesarias e independientes de su voluntad, relaciones de producción…"(Marx, 1963). Claramente estaba yendo más allá de la esfera de la producción material aunque sin embargo recién en estas décadas de fines del siglo XX y comienzos del siglo XXI se percibe con más claridad este fenómeno a medida que la lógica del capital se extendió a esas otras esferas de la vida. Si esto es así, la nueva modalidad de la lucha de clases se podría leer en clave ampliada, en tanto todas las esferas de la vida se han transformado en terrenos de lucha. Tal vez sea pertinente leer en esa clave las luchas feministas o ambientales, muchas de cuyas vertientes se reconocen como luchas anti sistémicas o anticapitalistas. Un desafío relevante lo constituye la posibilidad de conectar estas lecturas que promueven una revisión de la forma de entender el mundo de los trabajadores, en tanto actores de las luchas sociales que atraviesan el mundo del trabajo, (esfera amplia si las hay) con la interpretación de Thompson que analiza la creación de la clase obrera "como un proceso que se desarrolla en mismo", a partir de cientos de años de luchas de los sectores populares, para, desde ese proceso, intentar explicar el formato de "clase social" consolidado posteriormente como protagonista central a mediados del siglo XX (Thompson, 2012).

Para el caso de Uruguay que analizamos, es intelectualmente provocador pensar en qué medida la tradición articuladora de amplias demandas populares del sindicalismo se puede entender desde la conceptualización que hace de esas demandas base para luchas por el reconocimiento (Honnet, 1997) por parte de actores socialmente relegados, las cuales, desde una esfera de la lucha por resolver carencias que van más allá de la esfera económica, han reconocido en el movimiento sindical un aliado con capacidad de otorgar mayor representatividad a sus reivindicaciones así como de aportar su capacidad de organización para optimizar los despliegues de fuerza necesarios para poner en agenda esas temáticas, y, en algunos casos lograr que triunfen. Esta tradición de análisis se entronca con la perspectiva histórica de los escritos políticos de Marx, en particular los recogidos en el 18 Brumario de Luis Bonaparte y La Lucha de Clases en Francia , en las cuales, al decir del mismo Honnet, los principios explicativos clásicos de sus análisis del capital, el análisis de los procesos concretos en que las articulaciones conflictivas en torno al clivaje capital

trabajo, se entroncan con comportamientos conflictivos articulados en torno a convicciones valorativas que articulan la identidad de los actores que despliegan su accionar en las luchas sociales.

Así es posible entender como, por ejemplo, se intersectan en sus acciones el sindicalismo y los diferentes movimientos que propician una amplia agenda de derechos que ha estado en el debate público en los últimos años. De la misma forma, yendo más atrás en el tiempo, es posible leer el protagonismo del sindicalismo en el proceso que llevó adelante la caída de la dictadura tornándose en ese proceso en sujeto portador de los reclamos democratizantes de amplios sectores sociales, característica que se prolonga en el tiempo (Supervielle, Pucci, 2008).

Si aunamos las tradiciones autónomas y clasistas del movimiento, su sostenida base unitaria con esta capacidad de representar o articular diversos intereses de los sectores subordinados, es posible que se encuentren elementos explicativos acerca de la vigencia social y política del mismo en Uruguay.

REPRODUCCIÓN DEL CAPITAL O REPRODUCCIÓN DE LA VIDA.

En el marco de las transformaciones que se desarrollan desde las últimas décadas del siglo XX y que se aceleran en estas dos décadas del siglo XXI, el capital se orienta a movilizar capacidades y conocimientos de forma integral tanto en los procesos directos de producción como en los circuitos de circulación y de reproducción social (Miguez, 2018). Al mismo tiempo se desarrollan múltiples espacios sociales en los cuales se construyen o reconstruyen diversas prácticas de trabajo que se integran sólo marginalmente a esos procesos o incluso se mantienen totalmente por fuera de los mismos centrados en la producción y reproducción de la fuerza de trabajo. Amplios se sectores, al decir de Denning (2011), se ordenan y organiza**n** un mundo de "vida sin salarios", sobre los cuales se podría sostener que se ocupan de la reproducción de la vida en un momento en que la modalidad del trabajo asalariado formal habría dejado de ser el modelo dominante, el cual es calificado como una excepción a lo largo de la historia del capital por algunos autores (Neilson, Rossiter, 2008). Al mismo tiempo reproducen la fuerza de trabajo, la cual hay múltiples evidencias de que se conecta y desconecta en el tiempo, en una articulación inestable con el mundo del trabajo asalariado.

En el caso de Uruguay las evidencias que se recogen de este ancho mundo del trabajo precario o informal vienen sobre todo del análisis económico catalogado como trabajo informal en el sentido de que no está

cubierto por la legislación laboral o social del Estado. Aun con las limitaciones que esta mirada posee, da cuenta de un fenómeno que alcanza a aproximadamente el 25% de la población económicamente activa luego de un pico de un 36% al comienzo del nuevo siglo (Amarante, Gómez, 2016). La perspectiva de incorporar estos trabajadores al mundo del trabajo formal es lo que ha presidido el accionar estatal en los últimos años y los logros relevantes al respecto alientan la ilusión de que lo informal es sólo un momento del avance hacia un mundo de lo formal con lo cual se integrarían a las coberturas de derechos que se han desarrollado por parte de las iniciativas de la sociedad y el Estado a lo largo del tiempo.

Desde una perspectiva anclada en el concepto de trabajo decente, el sindicalismo uruguayo intenta abrir espacios de articulación con los trabajadores que desarrollan su cotidianidad por fuera del trabajo asalariado, [5]a la vez que intenta construir procesos de organización siguiendo el modelo clásico del sindicalismo. Los espacios de dichas articulaciones son diversos. Un ejemplo lo constituye la conformación de UCRUS (Unión de Clasificadores de Residuos Urbanos Sólidos) que, al amparo de la central sindical ha organizado y sindicalizado a un sector de recicladores integrándose al Pit-Cnt. Otro espacio en el que ha habido importante iniciativa sindical ha sido el que refiere al trabajo doméstico, espacio en el cual se ha logrado también articular un primer nivel de sindicalización así como de cobertura de derechos. Así mismo es de destacar los esfuerzos para avanzar en la agenda de derechos entre los trabajadores rurales. Al tiempo que se aprobaba por primera vez la ley de 8 horas para el trabajo rural, [6] desde el movimiento sindical se ha trabajado en el complejo procesos de sindicalización del mismo que al momento tiene un nivel de concreción en la conformación de la UNATRA[7], en la cual se integran trabajadores de diferentes actividades del medio rural. Otro sector en el cual intenta hacer pie el sindicalismo es el de repartidores de todo tipo de productos que trabajan en empresas de plataformas, de reciente desarrollo y amplia expansión en el marco de la pandemia de Covid-19.

Sin embargo, la conceptualización de Neilson y Rossiter, así como los fenómenos que se desarrollan en particular de la región, exigen estar atentos a una tendencia más general, alentada por el formato de desarrollo del capital, a que una buena parte de la sociedad se continúe desarrollando por fuera del trabajo asalariado formal. Sin embargo no se registran en Uruguay con la contundencia del caso argentino, espacios de articulación autónoma de estos sectores que puedan constituirse como formatos de economía popular, dando lugar a formas de expresión política novedosas. Parece ser que la tendencia ha

sido la de organizarse bajo los modelos del sindicalismo a la vez que procuran reconocimiento de derechos por parte del Estado.

Es probable que esto pueda explicarse por la articulación de dos fenómenos típicos del proceso social y político del Uruguay: su modelo de estado protector que tiene origen en las primeras décadas del siglo XX así como el papel relevante que el sindicalismo constituye y convalida como expresión de amplios sectores trabajadores modelando de algún modo un formato de organización y representación de intereses que nuevos sectores replican.

Sin embargo, desde el punto de vista de las perspectivas de desarrollo de la construcción de amplios espacios contra hegemónicos en la sociedad, esa misma trayectoria a la vez que constituye toda una potencialidad vigente para articular sujetos sociales críticos, puede dificultar la perspectiva que se instala cuando se considera que el trabajo se desarrolla en el ancho marco de la reproducción social de la vida, el cual, sólo en parte está representado en el modelo que se organiza en torno al clivaje capital trabajo asalariado. Estas cuestiones no constituyen cuestiones meramente teóricas. Se instalan en la práctica cuando el sindicalismo intenta articular amplios acuerdos sociales, en cuyo desarrollo a veces se alzan diferencias con las perspectivas de otros actores, como puede ser el caso del movimiento de Derechos Humanos, las organizaciones que se articulan en la Intersocial Feminista, o el movimiento de cooperativismo de vivienda organizado en FUCVAM.

Por otra parte, la irrupción de la pandemia del Covid-19 puso en el primer plano de la agenda el impacto diferencial entre los trabajadores informales, quienes se vieron despojados de ingresos y contaron con amparos estatales mínimos para enfrentar la crisis. Al mismo tiempo mostró la relevancia social que tienen otros trabajos, en general en la esfera formal, como los de la salud, la educación o la alimentación, los cuales, a pesar de ese rol no tienen el nivel de reconocimiento y de retribuciones que se le otorgan a otros sectores. La coyuntura instaló así mismo discusiones acerca del papel de los cuidados en la calidad de vida, que pasaron de estar ocultos y relegados a la esfera doméstica y no remunerada, a constituirse en un espacio en el cual se unieron, muchas veces en el mismo hogar dichas tareas y el trabajo habitual, ya fuera formal o informal.

Se entiende que todos estos temas remiten a la necesidad de repensar, por parte del sindicalismo, sus clásicas definiciones acerca de la caracterización del trabajo articulada en torno al conflicto central con el capital, para desde un paradigma ampliado. estar en mejores condiciones para

articular todo su peso político y organizativo con otros actores del mundo del trabajo social.

En este sentido uno de los debates que hoy se instalan en el sindicalismo tiene que ver con los temas de género, los cuales tienden a ser planteados desde el ángulo de otorgar mayor participación y representatividad a la mujer en los sindicatos.

Sin embargo en este momento interesa poner el foco, no tanto en la necesidad de sindicalizar a la mujer, o aún de otorgarle en los sindicatos la representatividad y los espacios que merecen, con toda la importancia que ello tiene, sino que reclama un enfoque conceptual que ubique dichos problemas dentro de una mirada más amplia. De lo que se trata es de reconocer que los trabajos de reproducción y de cuidados, las más de las veces en manos de las mujeres y relegados a la esfera doméstica están en el centro de la reproducción de la fuerza de trabajo y por tanto de la reproducción como un todo. Si ubicamos este enfoque en el marco de la situación generada por la pandemia, es observable que ha adquirido una visibilidad relevante.

En particular, varias teóricas y activistas feministas han insistido en la cuestión. De hecho, podría decirse que la propagación de la epidemia ha sacado a la luz las características y contradicciones inherentes a la forma de organizar la reproducción social en nuestra sociedad.

> *En primer lugar, se puso de manifiesto la extensión y el valor social del "trabajo reproductivo" durante la emergencia pandémica, este trabajo fue celebrado de diversas maneras por las autoridades institucionales de los distintos países y por los medios de comunicación….el aparato ideológico y discursivo que acompaña históricamente al trabajo reproductivo fue ampliamente movilizado, recurriendo a diversas imágenes de vocación y sacrificio. Sin embargo, este reconocimiento superficial no ha ido acompañado de medidas de protección y apoyo material adecuados.* (De Simoni, 2020: 67)

A su vez señala la citada autora, estos trabajos y las afectaciones sufridas tuvieron repercusiones diferenciadas en términos de clases y sectores sociales, en función de los tipos de recursos en empleo y vivienda que las familias poseían para enfrentar la situación. Los muy amplios sectores de trabajos informales tuvieron escasos apoyos con que enfrentar los momentos en que la circulación de personas así como las actividades colectivas se limitaron, lo cual clausuró sus fuentes de ingresos habituales. En estas condiciones fueron muchas veces los sindicatos quienes sostuvieron o apoyaron con su actividad las así llamadas “ollas populares”, denominación con que se conoce ese formato de auto organización social que tiene como

objetivo sostener la alimentación de quienes han visto reducidos sus ingresos en forma radical en estas circunstancias, [8] conectando con una tradición del sindicalismo desplegada a lo largo del tiempo para sostener las huelgas y ampliado a otros sectores. Además del apoyo concreto en cada sindicato, se produjeron encuentros para coordinar actividades entre el Pit-Cnt y la Coordinadora que aglutina dichas ollas, que alcanzaron a ser 350 en Montevideo, de acuerdo a un relevamiento hecho por la Facultad de Ciencias Sociales junto al sindicato bancario.[9]

Y por último, señala De Simone (2020) en un plano más general. que la crisis pandémica ha hecho aflorar la contradicción inherente al proceso de reproducción social: una profunda tensión entre "hacer vida" y "hacer beneficio", entre la protección de la vida y la seguridad de los trabajadores y la lógica opuesta de la producción a toda costa.

CAPACIDADES ACUMULADAS POR EL SINDICALISMO PARA DESAFIAR LA AGENDA RENOVADA QUE EL MUNDO DEL TRABAJO PROPONE.

En función del marco conceptual y las problemáticas planteadas en los apartados anteriores, desde la propuesta de investigación que se lleva adelante, se formulan algunas preguntas que interrogan las capacidades -del sindicalismo para entablar disputas por la innovación en nuevas formas de organización del trabajo a partir de iniciativas que puedan modificar la relación de incidencia capital trabajo, liderada hoy por la hegemonía del capital. Se intenta dar cuenta de las capacidades acumuladas para la disputa por dichos procesos en diferentes terrenos: en la concepción misma del trabajo, en sus formatos organizativos, en sus procesos técnicos, en el terreno propiamente político del diseño estratégico. Lo cual permitiría, al decir de Judith Sutz: plantearse la posibilidad de hacer otras cosas, de otra manera, para otras finalidades (Sutz, 2021).

En función de dichos objetivos se dejan planteadas las estrategias de investigación que se plantean para abordar dicha temática, investigación que se encuentra al presente en la fase inicial de su desarrollo en lo que hace al trabajo de campo.

Esta discusión se enmarca en una problemática que, como decíamos, atraviesa en la actualidad los debates acerca del declive del sindicalismo en el mundo y sus posibilidades de revitalización. El punto de partida del presente trabajo consiste en postular que la capacidad de acción estratégica del sindicalismo, asentada en sus capacidades para actuar en la esfera socioeconómica le confiere legitimaciones que lo colocan en posición de revalidar el rol central que ocupó en los modelos de desarrollo social del siglo

XX. Esa capacidad de acción estratégica (Hyman, 2007) le permite, o mejor dicho, le puede permitir, desarrollar una actuación que, trascendiendo sus estrechos márgenes corporativos, lo vincule de nueva forma con otros espacios sociales que articulan a quienes actúan en el mundo del trabajo.

El desafío planteado consiste en investigar en qué medida las disputas que el sindicalismo entabla, generan acumulaciones que habilitan movimientos en los cuales la resistencia se transforma en disputa con el capital, en particular a nivel del propio proceso de trabajo, creando mejores condiciones para la disputa táctica (objetivos instrumentales) por salarios, puestos de trabajo, condiciones del mismo, a la vez que produce acumulaciones estratégicas (en relación con sus fines sustantivos) en cuanto a construir capacidades que permitan entablar disputas políticas con la hegemonía del capital en los saberes, la organización y los sentidos del trabajo.

La presente investigación se plantea como pregunta central la discusión acerca de en qué medida la organización de los procesos de trabajo, tanto en sus finalidades como en sus aspectos tecnológicos y organizacionales, pueden ser parte de una disputa política por parte de los trabajadores, en particular a través de sus organizaciones sindicales, constituyéndose en un espacio que, desde dentro del mismo proceso de trabajo, habilite que otros sujetos sociales construyan capacidades para ejercer la dirección colectiva de los procesos productivos, rediseñándolos en otra perspectiva no enmarcada en las lógicas intrínsecas al sistema capitalista, su lógica de lucro y su formato divisional del trabajo.

Como punto de partida, se considera que las luchas de los sindicatos en el siglo XX quedaron, en lo sustancial, reducidas a luchas defensivas por el reparto del resultado del trabajo y como tales las caracterizamos como luchas de resistencia en tanto la organización misma de los procesos de trabajo se mantuvo bajo la hegemonía del capital. La disputa por las finalidades sustantivas en torno al trabajo como organizador social no estuvo en el horizonte de problemas que el sindicalismo tuvo como marco de referencia para desafiar la hegemonía del capital. Esta caracterización no pretende quitar relevancia a lo acaecido en un siglo en el cual las organizaciones de los trabajadores, en buena parte del mundo, han sido protagonistas centrales del acaecer social y político y al mismo tiempo quienes han tenido la capacidad de forzar al capital a rediseñar los procesos de acumulación, en un período en el cual la desigualdad se redujo notablemente (Piketty, 2013)

La propuesta a desarrollar pretende hacer un aporte introduciendo otra mirada para desarrollar la temática del desarrollo de las capacidades del

sindicalismo, al plantear la discusión acerca de la capacidad de los trabajadores, organizados en sus sindicatos, para entablar disputas en torno a la "apropiación de los procesos de trabajo", en un formato intersticial que, abarcando el ancho mundo del trabajo, construya, en esas disputas, capacidades para liderar, desde dichos procesos la trayectoria de los cambios sociales, en disputa con el capital. Dichas capacidades son concebidas como un aspecto central, que puede dotar al sindicalismo de nuevas herramientas para enfrentar desde mejores posiciones estratégicas las cuestiones planteadas en torno a la "revitalización" sindical.

En tanto la propuesta se acotará a la trayectoria del sindicalismo en Uruguay, se plantea relevar los principales antecedentes históricos, en el Uruguay del siglo XX en cuanto a los hitos más relevantes del accionar del movimiento sindical, en los cuales este construye sus perfiles identitarios.

A partir de un recorrido por la trayectoria del sindicalismo en Uruguay, la investigación se centrará en relevar antecedentes de acumulaciones de capacidades construidas por el sindicalismo en las dos primeras décadas del siglo XXI en cuanto a la organización de los procesos de trabajo. En dicho período se registran actuaciones del sindicalismo en los espacios de los Consejos de Salarios, en otros diferentes ámbitos tripartitos, en los ámbitos de discusión de las normas de seguridad en el trabajo, en los espacios institucionales en cuyo gobierno el sindicalismo coparticipa (Banco de Previsión Social, Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional INEFOP, Junta Nacional de Salud, entre otros), en diversos conflictos relevantes del período, en iniciativas desarrolladas para articular acciones de construcción cooperativa, centrando la investigación en particular en las discusiones de los congresos XII y XIII del Pit-Cnt a través de las elaboraciones programáticas puestas en debates, así como las opiniones recuperadas de los delegados a los mismos.

El enfoque propuesto define cuatro elementos constitutivos de dicha disputa por la "apropiación": a) las disputas por los significados del trabajo que el sindicalismo elabora, que se relaciona con lo conceptualizado en relación a un lectura ampliada del mundo del trabajo; b) las disputas por el conocimiento incorporado en el mismo, saberes tácitos, técnicos y profesionales, enmarcadas en los cambios técnicos que desafían los aprendizajes de los trabajadores; c) las disputas por los modelos de organización de los procesos del trabajo, en permanente reorganización por parte del capital y d) las disputas políticas, terreno en el cual se constituyen las orientaciones sociales y normativas que definen las agendas que enmarcan los desarrollos en el mundo del trabajo.

El objetivo consiste en crear conocimiento académico y social a partir de reconocer y sistematizar las capacidades para el diseño y la organización social del trabajo acumuladas por parte de los sindicatos en sus disputas con el capital, en Uruguay en el periodo 2000-2020, a partir de dar cuenta de la forma en que los actores designan o traducen los objetivos de las disputas entabladas, desarrollando capacidad de agencia en los diferentes terrenos propuestos: concepción del trabajo, abordaje de los cambios en los procesos de trabajo, construcción de capacidades organizacionales y los procesos de luchas políticas entabladas en relación con dichos asuntos.

Para ello se propone trabajar en torno a cuatro objetivos específicos que den cuenta de dicha problemática y con relación a los cuales se han de desplegar diferentes actividades.

a. Dar cuenta de la forma en que *traduce* el sindicalismo los nuevos contextos y problemas, los cambios en el mundo del trabajo intersectado por los temas de género, ambiente, tecnología, pandemia y organización del trabajo. Relevar para ellos las expresiones del conjunto del movimiento sindical a través de las elaboraciones programáticas presentadas en los Congresos XII y XII del Pit-Cnt de los años 2015 y 2018 respectivamente.
b. Reseñar cómo aborda el sindicalismo el tema del conocimiento acerca de los desarrollos del trabajo en los marcos de la actual etapa de desarrollo capitalista, centrado en los sindicatos de la industria, en particular en el desarrollo del proyecto Industria Integrada que un conjunto de sindicatos lleva adelante en acuerdo con el INEFOP, para lo cual se llevarán adelante entrevistas a militantes de dichos sindicatos y se participará en actividades que el proyecto desarrolla.
c. Caracterizar las capacidades organizacionales que despliega el sindicalismo en sus propias organizaciones y en relación con el trabajo más en general, a partir de una mirada general del movimiento sindical, para lo cual se revisarán las respuestas que a las encuestas que el equipo de investigación llevó adelante en los congresos XII y XII del Pit-Cnt. En particular se codificarán y categorizarán las respuestas abiertas dadas a las preguntas sobre logros y desafíos del sindicalismo.
d. Establecer el carácter de las disputas políticas que entabla en esta coyuntura el sindicalismo en relación con el trabajo para lo cual se hará una revisión bibliográfica que de cuenta de las principales acciones del movimiento sindical en Uruguay en el siglo XX y en particular en las dos décadas del siglo XXI, recuperando en clave de disputa, las luchas entabladas, construyendo dimensiones y categorías de análisis que

permitan sistematizar dichas experiencias en función del tema de investigación.

En la etapa actual se han hecho algunas primeras entrevistas a dirigentes y militantes del sindicalismo a los efectos de recabar sus opiniones acerca de la validez del problema planteado. En ese sentido el desafío metodológico consiste en intentar no apartarse del razonamiento propuesto por Latour cuando sostiene que "el principio más importante de la Teoría del Actor Red (TAR) es que los actores mismos hacen todo, incluso sus propios marcos, sus propias teorías, sus propios contextos, su propia metafísica, hasta sus propias ontologías. De modo que la indicación a seguir sería la de hacer más descripciones", como señala en el capítulo titulado "Sobre la dificultad de ser una hormiga". (Latour, 2008). En suma, la propuesta consiste en trabajar el tema propuesto reconociendo el riesgo de imponer al actor social un asunto que al mismo le tiene que interesar porque le instalaría a su práctica un marco analítico que le otorgue sentido, un sentido diferente al que él mismo le asigna en sus actos. Si existe este problema, frente al cual se asume la advertencia de Latour, será parte de la propia investigación develarlo, y en la medida que avance en el acercamiento a los actores y sus registros, tal vez se requiera ajustar la formulación utilizada o incluso modificarla.

Al mismo tiempo se cuidará la advertencia de Bourdieu (1999) acerca de "ofrecer a las palabras de un obrero metalúrgico la recepción de recogimiento que cierta tradición de lectura reserva a las formas más elevadas de la poesía o la filosofía".

REFERENCIAS

Alvarez, S., & Sosa, Á. (2019). Trabajadores y sindicalismo en el Uruguay de la dictadura (1973-1985): bibliografía, fuentes y acervos documentales disponibles. *Sociohistórica*.

Amarante, V., & Gómez, M. (2016). El proceso de formalización en el mercado laboral uruguayo.

Bourdieu, P. (1999). La miseria del mundo (Vol. 1). Ediciones Ákal.

Carbonella, A., & Kasmir, S. (2020). Desposesión, desorganización y la antropología del trabajo. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, *4*(9), 11.

Denning, M. (2011). Vida sin salario. *New left review*, *66*, 77-94.

De Simoni, S.(2020). *La questione della riproduzione sociale.* LA PANDEMIA, 67.

Federici, S. (2004). *Calibán y la bruja: mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños, 2004.

Fernández-Álvarez, M. I. (2018). Más allá de la precariedad: prácticas colectivas y subjetividades políticas desde la economía popular argentina. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (62), 21-38.

Frege, C. M., & Kelly, J. (2003). Union revitalization strategies in comparative perspective.

Harvey, D. (2003) The new imperialism. Oxford: Oxford University Press

Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Crítica.

Hyman, R. (2007). How can trade unions act strategically?. *Transfer: European Review of Labour and Research*, *13*(2), 193-210.

Jensen, C. S. (2006). Trade unionism: differences and similarities-a comparative view on Europe, USA and Asia. *Journal of Industrial Relations*, *48*(1), 59-81.

Jensen, C. S. (2020). Labour market segmentation and mobility as determinants of trade union membership: A study from Denmark. *Economic and Industrial Democracy*, *41*(4), 824-838.

Kuruvilla, S., Das, S., Kwon, H., & Kwon, S. (2002). Trade union growth and decline in Asia. *British Journal of Industrial Relations*, *40*(3), 431-461.

Latour, B. (2008). Re-ensamblar 10 social. Una introducción a la teoría del actor-red. Buenos Aires: Manantial

Leopold, L., Buffa, C., García, A., Peloche, J., & Seco, H. (2016). Organización y movimiento, Central y Convención. In *Una perspectiva del sindicalismo uruguayo a partir del XXII Congreso del Pri-cvr. Montevideo: Instituto Cuesta Duarte*.

Marx, C., & Engels, F. (1963). Prólogo a la contribución a la crítica de la economía política, Obras escogidas. *Política. La Habana*.

Marx, C., & Engels, F. (1963). Prólogo a la contribución a la crítica de la economía política, Obras escogidas. *Política. La Habana*.

Míguez, P. (2018). Trabajo y valorización del conocimiento en el siglo XXI: Implicancias económicas de la movilización del saber. *Revista estado y políticas públicas*, (10), 39-59.

Morin, E. (1974). El paradigma perdido: la naturaleza humana.

Muñoz, M. A., & Villar, L. I. (2017). Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP en la CGT). Entre la organización sindical y el conflicto político-social (Argentina, 2011-2017).

Neilson, B., & Rossiter, N. (2008). Precarity as a political concept, or, Fordism as exception. *Theory, culture & society*, *25*(7-8), 51-72.

Offe, C. (1992). Los nuevos movimientos sociales cuestionan los límites de la política institucional. *Partidos políticos y nuevos movimientos sociales*, 163-239

Piketty, T. (2013). Capital in the 21st Century. *Cambridge, MA: President and Fellows, Harvard College*.

Schuurman, F. J. (Ed.). (1993). *Beyond the impasse: New directions in development theory*. Zed books.

Supervielle, M., & Pucci, F. (2008). El trabajo y las relaciones laborales en el siglo XX. *El Uruguay del Siglo XX: la sociedad*.

Sutz, J. (2021). Reflexiones sobre una posible inspiración socialista de la tecnología. *Ciencia, tecnología y política*, *4*(6), 054-054.

Thompson, E. P., (2012). La formación de la clase obrera en Inglaterra. Capitan Swing. Madrid.

Veltmeyer, H. (1997). New social movements in Latin America: The dynamics of class and identity. *The Journal of Peasant Studies*, *25*(1), 139-169.

Veltmeyer, Henry, (2017). Resistance, Class Struggle and Social Movements in Latin America: Contemporary Dynamics. Conflictividad Social y Política en el capitalismo contemporáneo. Antagonismos y resistencias (I) Revista THEOMAI /THEOMAI Journal. Estudios críticos sobre Sociedad y Desarrollo / Critical Studies about Society and Development.

Voss, K., & Sherman, R. (2000). Breaking the iron law of oligarchy: Union revitalization in the American labor movement. *American journal of sociology*, *106*(2), 303-349.

Zepeda, R. (2016). Determinantes del declive sindical en Estados Unidos. *Norteamérica*, *11*(2), 139-164.

[1] https://ladiaria.com.uy/coronavirus/articulo/2021/4/coronavirus-uruguay-es-el-pais-con-mas-fallecimientos-en-relacion-a-su-poblacion-de-america-latina/

[2] https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD

[3] https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD

[4] https://ctepargentina.org/nacio-la-utep/

[5] https://www.pitcnt.uy/novedades/prensa-internacional/item/874-7-octubre-por-el-trabajo-decente-alto-a-la-codicia-corporativa

[6] https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp8469366.htm#:~:text=(Jornada%20laboral).,ser%C3%A1%20de%20ocho%20horas%20diarias.&text=-%20Las%20horas%20que%20excedan%20la,17%20de

[7] http://www.mapeosociedadcivil.uy/organizaciones/union-nacional-de-asalariados-trabajadores-rurales-y-afines/

[8] https://ladiaria.com.uy/trabajo/articulo/2021/4/memoria-solidaria-trabajadores-y-sindicatos-sostuvieron-las-ollas-en-la-pandemia/

[9] https://www.pitcnt.uy/novedades/noticias/item/4055-pit-cnt-recibio-a-coordinadora-popular-y-solidaria-de-ollas-y-merenderos

EJE III

PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO EN EL CAMPO DE LOS DESAFÍOS (PRO-POT)

CAPÍTULO 14

ORGANIZACIONES SALUDABLES: PROPUESTA PARA IMPLEMENTAR PROGRAMAS QUE PRIVILEGIAN EL PAPEL DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Thelma Cetina Canto y Cecilia Aguilar Ortega, Guadalupe Centeno Ley
Universidad Autónoma de Yucatán.
Gloria Arango Giraldo, Universidad de Manizales

RESUMEN

El reconocimiento de gestionar los factores psicosociales e incidir positivamente en la salud de los actores organizacionales ha quedado patente en la aparición de diferentes disposiciones legales para atender esta necesidad. Si bien esto ha contribuido a la aparición de diferentes instrumentos diagnósticos, los autores del presente trabajo señalan la necesidad de contar con un modelo conceptual que permita articular y dar sentido a las acciones diagnósticas y de intervención; esto con el fin de entender dichas acciones como un compromiso social y no como el mero cumplimiento de disposiciones gubernamentales e incidir a través de acciones estratégicas y racionales. En este trabajo se presenta un modelo conceptual desarrollado para enmarcar las acciones en materia de salud organizacional. En dicho modelo se concibe a una Organización Saludable (OS) como aquella que se caracteriza por desarrollar de manera sistemática, planeada y corresponsable programas de calidad de vida en el trabajo, de promoción y protección a la salud, convivencia saludable para lograr un impacto positivo en la efectividad organizacional, salud de los colaboradores y bienestar de la comunidad alineando los elementos estructurales, culturales y el liderazgo organizacional. Considerando el papel que tienen los jefes en sus organizaciones y la cultura organizacional, entendida esta como el conjunto de creencias, valores y prácticas gerenciales que caracterizan a una organización, dándole identidad, motivación y dirección, se privilegia la descripción de técnicas grupales que permiten la identificación de puntos de apalancamiento para el diseño de intervenciones que favorezcan el desarrollo de Organizaciones Saludables. Estas técnicas consideran tanto los elementos culturales relacionados con los valores, creencias y políticas organizacionales; como las acciones cotidianas con respecto a los elementos que conforman el modelo descrito. Se considera que las diferentes herramientas presentadas pueden ser útiles en diferentes fases del diseño de intervenciones, como lo son

la: sensibilización, diagnóstico, recopilación de resultados, retroalimentación y confrontación de resultados, diseño de planes de acción y evaluación.

Palabras clave: organizaciones saludables, cultura organizacional, intervenciones en salud.

INTRODUCCIÓN

Una de las propiedades que caracterizan al recurso humano, es el incremento o decremento de su valor como consecuencia de las experiencias vividas en las organizaciones. Si bien la capacitación y experiencia adquirida a través del desempeño de las funciones laborales aumentan el valor de los trabajadores para insertarse y mantenerse en el contexto laboral; las buenas relaciones, el respeto por el tiempo y la oportunidad de crecer en otras esferas de la vida, también lo hacen al contribuir de manera positiva en la salud de los trabajadores. Así mismo, el tener finanzas sanas y actuar de manera socialmente responsable con el entorno contribuyen a crear un ambiente de confianza y seguridad, que permite a los diferentes actores organizacionales potencializar sus habilidades y aumentar su disposición para ponerlas en práctica. Al enlistar todas estas acciones hemos querido dar a entender que la salud de los recursos humanos no está relacionada solamente con las funciones relacionadas con la prevención de accidentes y enfermedades que comúnmente se encuentran bajo la responsabilidad del área de Seguridad e Higiene. La salud es responsabilidad de todos, no solo de un área específica o de los propios trabajadores. Esta idea parece ser bastante obvia, pero en nuestra experiencia como docentes y consultores, hemos encontrado que es bastante común que los programas especiales como lo son las "jornadas de la salud" privilegien eventos o acciones relacionadas con el comer bien, hacer ejercicio, realizarse chequeos médicos, cursos para manejar el estrés, prevención de adicciones, por nombrar algunas. Todas estas acciones tienen buenas intenciones, pero de manera consciente o inconsciente refuerzan la idea de que la salud es responsabilidad solo del trabajador y no permiten visibilizar la complejidad de este concepto. Es por ello, que lo primero que proponemos es alinear las diferentes acciones a implementar con la definición de salud propuesta por la Organización Mundial de la Salud (2010), que la define como "un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no la simple ausencia de la enfermedad", a lo que conviene subrayar la integralidad que implica esta condición.

La Psicología de la Salud Ocupacional Positiva nos proporciona un marco para conocer e intervenir en el tema de salud en las organizaciones desde una visión sistémica que permite entender la participación de los diferentes actores organizacionales. Salanova, Martínez y Llorens (2014) la definen como el estudio científico del funcionamiento óptimo de la salud de las personas y de los grupos en las organizaciones, así como la gestión efectiva del bienestar psicosocial en el trabajo y del desarrollo de las organizaciones saludables. Para estos autores, el objetivo de la Psicología de la Salud Ocupacional Positiva es describir, explicar y predecir el funcionamiento óptimo en estos contextos, así como amplificar y potenciar el bienestar psicosocial y la calidad de vida laboral y organizacional.

Esta forma de conceptualizar las intervenciones en el tema de salud, nos muestra el paso del modelo médico centrado en la enfermedad y los accidentes a una visión integrada de acciones de promoción de la calidad de vida, en donde se reconoce el impacto y relación de los subsistemas individual, grupal, organizacional y macro. El reconocimiento del papel que tienen variables organizacionales como la estructura y la cultura organizacional, llevan a la necesidad de contar con un modelo que permita integrar las diferentes acciones y potencializar sus resultados.

La visión de la organización como un sistema abierto implica la necesaria adaptación de ésta a través de la flexibilidad y mecanismos que garanticen una identidad y significado compartido de sus miembros, elementos que de acuerdo con autores como Stringer (2016) son indicadores de salud organizacional.

Es común encontrar estudios que dicen enmarcarse en el concepto de Organización Saludable, pero solo se centran en el trabajador privilegiando mediciones sobre su salud, hábitos, características de personalidad que lo hacen más propenso a experimentar o cometer actos riesgosos. Esto puede reducir el trabajo para la creación de ambientes saludables a prácticas unilaterales relacionadas con la prevención de accidentes y enfermedades desde una aproximación de proceso de la función de Gestión de Recursos Humanos, en donde las acciones se caracterizan por responsabilizar al colaborador en la prevención e intervención con respecto a su salud.

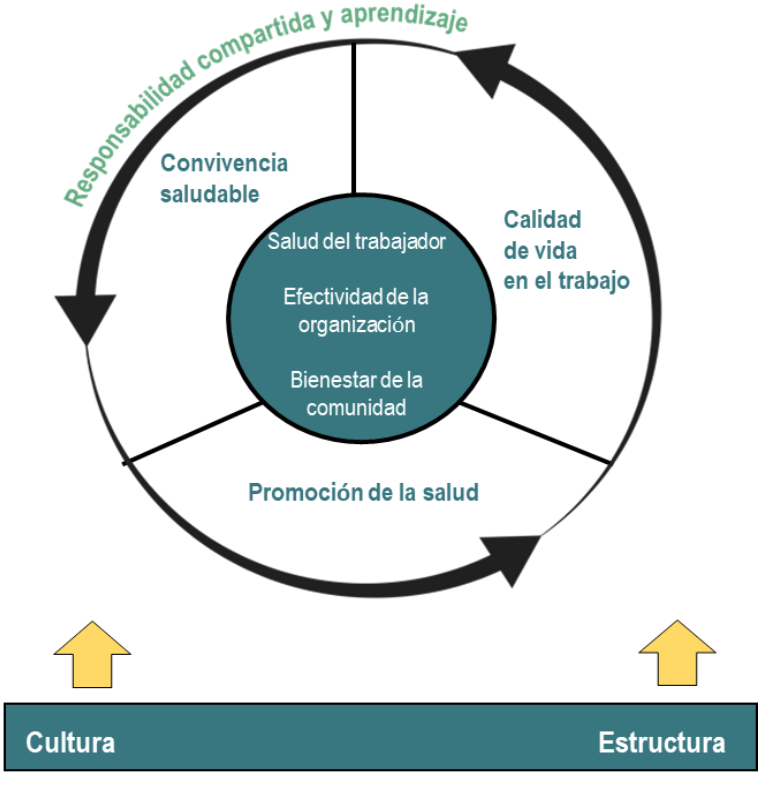
El reconocimiento de los retos epistemológicos que plantea el tema de salud y el reconocimiento de la necesidad de diseñar estrategias pertinentes y efectivas; planteó a quienes escriben este trabajo, identificar un marco referencial que le permita intervenir de manera estratégica en el diagnóstico, diseño, implementación y evaluación de programas que impacten en la salud de los diferentes actores organizacionales. Nuestra visión de Organización

Saludable explica la salud de la organización a partir de la implantación de procesos y prácticas en torno a diferentes grupos de interés; retoma la idea de Tarride, Zamorano y Varela (2008) sobre la necesidad de entender que el bienestar físico, mental y social depende del contexto de la organización y de quienes la conforman; e integran la visión de Salanova et al. (2012) que considera que una Organización Saludable comprende también la salud del trabajador fuera de su ambiente de trabajo y las repercusiones bidireccionales de ésta en los diferentes contextos y ambientes.

Definimos Organización Saludable como aquella que desarrolla de manera sistemática, planeada y corresponsable programas de calidad de vida en el trabajo, de promoción y protección a la salud, convivencia saludable para lograr un impacto positivo en la efectividad organizacional, salud de los colaboradores y bienestar de la comunidad (Cetina, Castillo y Rodríguez, 2020). En la figura 1 se presenta el modelo.

Figura 1

Modelo de Organización Saludable



Fuente: elaboración propia

Esta propuesta incluye premisas, programas en tres áreas, pilares y resultados. En la figura 1 se puede apreciar en el centro los resultados o impactos que tienen los programas; rodeando el círculo central se encuentran los tres grandes tipos de programas; de promoción de la salud, calidad de vida en el trabajo y convivencia saludable. En la base se pueden ver los dos pilares que deben de favorecer y alinear los diferentes programas, estos pilares son la cultura y la estructura organizacional (Cetina, Castillo y Rodríguez 2020). Las premisas del modelo de Organización Saludable son:

a. La cultura organizacional y la estructura deben de estar alineados para favorecer las condiciones de implementación de programas que favorezcan el desarrollo de la Organización Saludable.
b. Una Organización Saludable lleva a cabo programas de manera planeada y sistemática, no son acciones esporádicas ni desarticuladas.
c. Los programas se diseñan considerando los recursos e impacto en tres niveles: efectividad, salud del trabajador y bienestar de la comunidad.
d. Las organizaciones saludables se construyen a través de procesos de corresponsabilidad y aprendizaje continuo.
e. Se podría decir que se incluyen tres niveles de actuación al integrar la efectividad organizacional, la salud del trabajador y el bienestar de la comunidad. Estos no deben tratarse como elementos aislados, sino que deben de estar siempre presentes en la implementación de cada uno de los programas. Este modelo, se enmarca dentro de las premisas del Desarrollo Organizacional que hacen referencia a la importancia del aprendizaje planeado y la participación de los diferentes actores organizacionales (French y Bell, 1995).

Si bien en este trabajo se privilegia el interés en el papel de la cultura organizacional como elemento de apalancamiento para el desarrollo de programas que contribuyan al desarrollo de Organizaciones saludables; presentamos los elementos centrales para entender los diferentes conceptos que se incluyen en nuestra propuesta conceptual:

- Programas de convivencia saludable. - se propone un abordaje centrado en la justicia organizacional, el liderazgo basado en la legitimidad y el apoyo y diálogo social.
- Programas de calidad de vida. - hacen referencia a que un individuo experimenta una adecuada calidad de vida en el trabajo cuando las necesidades que considera importantes se satisfacen en y a través del trabajo, experimenta deseos de hacer bien su trabajo, desea permanecer en

su trabajo y puede desarrollarse en otras áreas de su vida, como lo son la familia, los amigos, la espiritualidad, la actividad física, etc.

- Programas de promoción de la salud. - se abordan desde la perspectiva de la Red Europea Para La Promoción De La Salud Laboral (ENWHP), que integran la prevención y promoción a la salud, así como la protección de los riesgos laborales. Incluyen mejoras en la organización del trabajo y el entorno de trabajo y promueve la participación activa y el desarrollo personal (OMS, 2010).

La implementación exitosa de dichos programas depende en gran parte de las condiciones positivas o negativas que generan la estructura y cultura organizacional. Por estructura se entiende la forma en que se dividen, agrupan y coordinan las tareas para formar puestos (Robbins y Judge, 2017); por cultura organizacional se entiende el conjunto de elementos simbólicos que dan sentido de identidad, motivan y dirigen la conducta de los miembros de la organización, así como las pautas gerenciales que los refuerzan (Denison, 1990). Cabe precisar que en un principio se consideró incluir en el modelo de Organización Saludable el liderazgo como otra variable, pero al entender que la cultura hace referencia a las prácticas de gestión, a la toma de decisiones y procesos de influencia; se consideró que sería redundante.

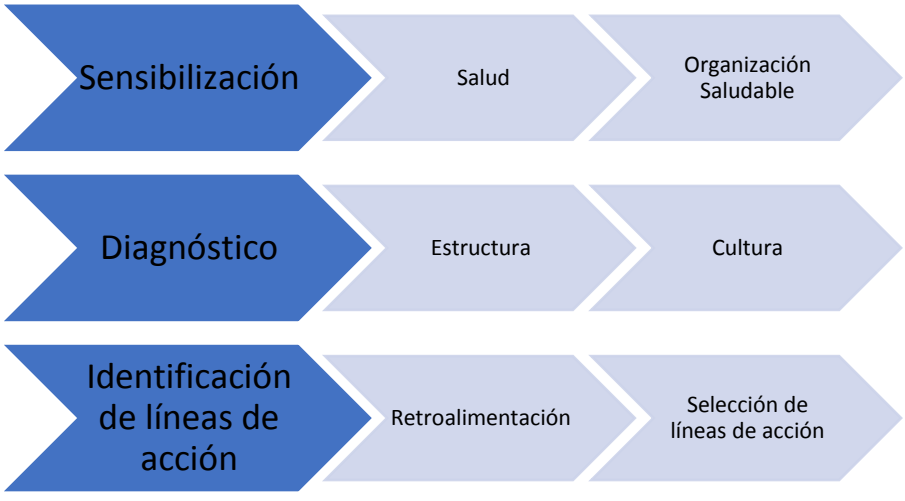
Una vez que se ha expuesto el modelo que guía nuestras intervenciones en el tema de Organizaciones Saludables, procedemos a presentar una serie de recursos que facilitan la identificación e implementación de líneas y/o planes de acción.

RECURSO 1: Diagrama de fases para la identificación de líneas de acción.

A continuación, se presenta el esquema que guía las acciones que preceden a la implementación de programas de intervención; sin embargo, es conveniente acotar que estas fases antecedentes son por si mismas intervenciones, pues provocan desde su inicio cambios en el sistema organizacional. En la figura 2 se pueden observar tres fases: sensibilización, diagnóstico e identificación de líneas de acción.

Figura 2

Modelo de intervención para Organizaciones Saludables



Fuente: elaboración propia

La fase de sensibilización busca alinear la conceptualización de Salud y de Organización Saludable de los diferentes actores organizacionales, para ello se proponen diferentes actividades que se pueden incluir en talleres o juntas. En la segunda fase se busca identificar los elementos estructurales y culturales que pueden facilitar o dificultar el que la organización sea una Organización Saludable y en la tercera fase, se busca la retroalimentación del sistema a través de diferentes técnicas de confrontación de resultados, principalmente se propone el uso de la retroalimentación por encuestas. Esta fase se finaliza con la determinación de las líneas de acción y la programación de estas. Con este esquema pretendemos reforzar la idea de que las acciones a realizar deben de estar articuladas y cimentadas en los elementos culturales de la organización para poder potencializar sus efectos; no deben de ser producto de solo buenas intenciones y de una "pluma" inspirada.

RECURSO 2 Técnicas para favorecer la alineación del proceso con los conceptos centrales (Salud y Organizaciones Saludables).

La forma como se entiende un concepto determina la manera en que nos relacionamos con él. La información sobre esta forma de conceptualizar es sumamente valiosa, pues permite identificar puntos de apalancamiento, así como puntos de resistencia para el cambio planeado. Es por ello, que antes de

iniciar cualquier acción proponemos explorar estas conceptualizaciones, para ello se propone:

- Selección y/o elaboración de composiciones fotográficas. - se elabora una convocatoria en donde se invita a presentar composiciones fotográficas que reflejen la visión que tienen sobre lo qué es la Salud y/o la Organización Saludable (puede ser una o dos convocatorias). Se pide que le pongan un nombre a su propuesta junto con su propia definición del o de los conceptos seleccionados. Sugerimos leer sobre la técnica de fotointervención, que es una técnica de análisis y de acción psicosocial que articula la fotografía como medio de visibilización de realidades sociales, con los principios de investigación e intervención de la Psicología Social Comunitaria comprometida con el cambio de esas realidades (Cantera, 2009). En el capítulo titulado "La fotointervención: una estrategia para abordar el tema de salud en docentes universitarios" de Cetina, Echeverría, Aguilar y De Lille (2013).
- Aplicación de la técnica de redes semánticas. - para ello se sugiere explorar el significado de los conceptos de interés a partir de la Técnica de Redes Semánticas Naturales Modificadas (Reyes Lagunes, 1993); la cual es una técnica cuantitativa que permite conocer los aspectos sobresalientes, dirección, profundidad e intensidad generales de los constructos de interés. A partir del concepto central los sujetos formulan una lista de definidoras, a las cuales les asignará un valor. Se sugiere revisar el artículo titulado "características de una organización saludable" (Cetina, Aguilar, Centeno y Góngora, 2020).
- Técnica de los nueve cuadros. - En una hoja tamaño carta o esquela se trazan dos líneas verticales y dos horizontales para formar 9 cuadros de igual tamaño. Se coloca el concepto de interés en el cuadro central; se sugiere escribirlo con letra que haga que la palabra ocupe casi todo el cuadro. Se pide que en cada cuadro escriban elementos que deben de incluirse en su definición, Esto se puede hacer en tres momentos, primero de manera individual, luego de manera grupal llegando a un consenso después de haber presentados sus propios cuadros y por último, a manera de plenaria en donde se busca elaborar una única propuesta.
- Frases incompletas. - técnica diseñada con un conjunto de troncos verbales que los participantes deben estructurar mostrando sus ideas, valores, creencias, expectativas, deseos, miedos, etc., esta técnica permite conocer el parecer que tienen quienes participan (Calzada, 2004). Para la construcción de las frases se propone usar cuatro dimensiones, las cuales se pueden ver en la tabla 1. Los troncos verbales se presentan dando una

única instrucción, que es llenar el espacio en blanco con lo primero que pase por su mente al leer las frases. Se indica que no hay respuestas correctas o incorrectas. Se hace un análisis de contenido que permite agrupar las respuestas en diferentes categorías.

Tabla1

Dimensiones para analizar contenido.

Dimensión	Referente a:
Reacciones	Acciones, sentimientos y/o pensamientos inmediatos que generan los estímulos Salud y Organización Saludable.
Creencias	Todo aquello que los participantes consideran qué son los conceptos centrales, quiénes son responsables, qué acciones se relacionan con estos conceptos.
Distintivos	Características que tienen quienes son personas saludables y/u Organizaciones saludables.
Consecuencias	Resultados o consecuencias positivas que tiene ser una persona saludable y/o una Organización Saludable.

Independientemente de si se usa una o más de las técnicas propuestas, los resultados encontrados deben de contrastarse con los conceptos de Salud y Organización Saludable presentadas en este trabajo, Para poder contrastar y alinear los resultados con las definiciones guía, se propone presentarlas de manera gráfica, privilegiando aspectos lúdicos. Un ejemplo es presentar en tarjetas los elementos del modelo y pedirles que elaboren un gráfico en donde los incluyan. Una vez que se ha presentado la información sobre los conceptos centrales, se debe propiciar la discusión tomando como referencia estas preguntas guía: ¿Qué aspectos coinciden? ¿Qué aspectos o elementos no se incluyen? ¿Qué implicaciones tiene el tener una visión diferente? De igual manera se propone diseñar una serie de recursos gráficos y/o multimedia para seguir socializando la conceptualización guía. Si estos recursos son elaborados con la participación de los diferentes actores organizacionales y como producto de estas sesiones de trabajo, se potencializan los resultados. Las técnicas presentadas pueden considerarse en sí mismas intervenciones, pues posibilitan nuevas experiencias y aprendizajes que van transformando

las estructuras conceptuales al crear nuevas relaciones e introducir nuevos elementos.

RECURSO 3 Técnicas para identificar los elementos estructurales y culturales que pueden facilitar o dificultar el que la organización sea una Organización Saludable

Una vez que los actores organizacionales comparten una conceptualización sobre Salud y Organización Saludables, se procede a identificar los puntos de apalancamiento para el diseño de intervenciones ad hoc. A continuación, se presentan algunas técnicas para ello:

- Construir un fuerte por qué. - el entender y compartir las razones de por qué ser una Organización Saludable ayuda en los momentos en los que no son tan claros los cómo. Para poder construir este fuerte porque, se requiere poner en el centro los resultados propuestos en nuestro modelo, salud, productividad y bienestar de la comunidad y pedir que identifiquen como estos están presentes en la misión, visión, valores, políticas, lemas, imagen institucional, objetivos, programas; pero sobre todo en el actuar diario. Se deben de identificar aquellos elementos que estén alineados con las conceptualizaciones presentadas y determinar acciones para formalizar o hacer explícitos estos elementos. Se sugiere elaborar un principio que pueda ser presentado como lema que de dirección a los diferentes planes de acción. Ejemplos de principios propuestos en algunos procesos de consultoría son "la salud es responsabilidad de todos", "contra los ambientes tóxicos" y "Liderando con el ejemplo para la construcción de un mundo saludable".
- Creación de una visión. - una forma de alinear las expectativas de quienes ocupan posiciones de autoridad y sus subordinados, es realizar sesiones de visualización. Para ello proponemos usar preguntas guía como, ¿qué hemos hecho de manera concreta con respecto a los elementos del modelo de Organización Saludable? ¿en qué áreas estamos trabajando bien y en cuáles se requiere intervenir para ser una Organización Saludable?, ¿de qué manera nuestros procesos facilitan y/o dificultan prácticas saludables?, ¿está nuestra organización tomando una visión integral o solo se está centrando en un área en particular? ¿cuáles son nuestros objetivos y metas con respecto a estos temas? (Stinger, 2016). Las respuestas a estas interrogantes, permiten entender el estado de la organización y los deseos de los actores organizacionales; facilita encontrar las metas y objetivos comunes.
- Técnica Team Kawakita Jiro (TKJ). - esta técnica permite definir los asuntos que afectan a la comunidad; inicia con la identificación de los

hechos superficiales y concluye con la definición de las causas de origen y las soluciones y compromisos de los participantes para la resolución de la o las problemáticas identificadas. Esta técnica se aplica en grupos de trabajo de 5 a 10 personas. Se requiere un coordinador que pedirá a los participantes que anoten los factores que generan el problema a analizar. Se pide que se escriban hechos y no juicios. Un factor clave es seleccionar la instrucción o pregunta que se usará para generar las respuestas. La TKJ puede aplicarse para los diferentes elementos del modelo o usarla considerando el concepto global; por ejemplo, en el primer caso se puede usar la pregunta ¿qué impide que los miembros de la organización, sus clientes y proveedores tengan una mejor calidad de vida?; para el segundo caso se puede usar la pregunta ¿qué impide que seamos una Organización Saludable. A partir de hechos, se definen los problemas, posteriormente se hacen propuestas para su solución y por último se definen los compromisos de acción (Hernández, 2010). Al ser una técnica participativa, se genera un mayor compromiso con la implementación de las propuestas construidas; este carácter participativo y de aprendizaje planeado y continuo, han contribuido para que esta técnica sea vista como una herramienta básica del Desarrollo Organizacional, que busca entre sus objetivos la alineación de los diferentes subsistemas (cultura, estructura, procesos, etc). Sugerimos revisar el artículo de Sánchez, Aguilar y De Lille (2017) en donde se describe el procedimiento a seguir.

- Preguntar. - Indagar sobre qué prácticas, frases, elementos de la cultura mandan un mensaje claro sobre el compromiso de la organización con la salud y también cuáles hacen lo contrario. Se presenta la definición de estructura y cultura y se recuerda el papel que tienen estos elementos en el modelo propuesto. Posteriormente, se pide que llenen una tabla como la que aparece en la figura 3. Se socializan los resultados y se pide que identifiquen qué elementos estructurales y culturales se requiere trabajar para facilitar la implementación de acciones en pro de la salud organizacional.

Figura 3

Formato para identificar puntos de apalancamiento o resistencia considerando evidencias.

Calidad de vida		
Discurso	Evidencia a favor	Evidencia en contra
1		
2		
…		
Promoción de la salud		
Discurso	Evidencia a favor	Evidencia en contra
Convivencia saludable		

Fuente: elaboración propia

- Análisis de estrategias implementadas. - seguramente ya se han realizado múltiples acciones encaminadas a incidir positivamente en la salud organizacional y/o se tiene una lista de diferentes acciones a realizar que pudieron haber tenido diferentes niveles de efectividad. Se sugiere enlistarlas y hacer un proceso de análisis que permita ubicar los elementos estructurales y culturales que las impulsan. Se recomienda usar una tabla en donde se deben enlistar las acciones y después analizarlas considerando cada uno de los elementos que se proponen en las siguientes columnas. Debe de marcarse si o no, dependiendo de si el elemento presentado favoreció o no el alcance del objetivo planteado en la acción correspondiente. Posteriormente se presentan las tablas a manera de plenaria y se identifican los puntos a intervenir. Se puede usar una tabla como la de la figura 4.

Figura 4

Formato para registro de análisis de elementos estructurales y culturales

Acción 1: **Objetivo:**			
Valor	Si	No	Observaciones
Política			Observaciones
Proceso administrativo u operacional			Observaciones
Tecnología			Observaciones
Infraestructura			Observaciones

Fuente: elaboración propia

En este apartado se han propuesto diferentes técnicas que complementan los resultados que puede dar el uso de diferentes escalas que miden elementos que integran el modelo; lo cual puede ser tema para otro capítulo.

CONSIDERACIONES FINALES

El reconocimiento de gestionar los factores psicosociales e incidir positivamente en la salud de los actores organizacionales ha quedado patente en la aparición de diferentes disposiciones legales para atender esta necesidad. Si bien esto ha contribuido a la aparición de diferentes instrumentos diagnósticos, los autores del presente trabajo señalan la necesidad de contar con un modelo conceptual que permita articular y dar sentido a las acciones diagnósticas y de intervención; esto con el fin de entender dichas acciones como un compromiso social y no como el mero cumplimiento de disposiciones gubernamentales e incidir a través de acciones estratégicas y racionales. En este trabajo se presenta un modelo conceptual

desarrollado para enmarcar las acciones en materia de salud organizacional. En dicho modelo se concibe a una Organización Saludable (OS) como aquella que se caracteriza por desarrollar de manera sistemática, planeada y corresponsable programas de calidad de vida en el trabajo, de promoción y protección a la salud, convivencia saludable para lograr un impacto positivo en la efectividad organizacional, salud de los colaboradores y bienestar de la comunidad alineando los elementos estructurales, culturales y el liderazgo organizacional.

Las técnicas presentadas consideran tanto los elementos culturales relacionados con los valores, creencias y políticas organizacionales; como las acciones cotidianas con respecto a los elementos que conforman el modelo descrito. Se considera que las diferentes herramientas presentadas pueden ser útiles en diferentes fases del diseño de intervenciones, como lo son la: sensibilización, diagnóstico, recopilación de resultados, retroalimentación y confrontación de resultados, diseño de planes de acción y evaluación.

El trabajo presentado se basa principalmente en la premisa de que la cultura organizacional y la estructura deben de estar alineados para favorecer las condiciones de implementación de programas que favorezcan el desarrollo de la Organización Saludable.

Se considera que las diferentes herramientas presentadas pueden ser útiles en diferentes fases del diseño de intervenciones, como lo son la: sensibilización, diagnóstico, recopilación de resultados, retroalimentación y confrontación de resultados, diseño de planes de acción y evaluación.

REFERENCIAS

Calzada, J. (2004). La técnica de las frases incompletas: revisión, usos y aplicaciones en procesos de orientación vocacional. Repositorio de la Universidad de Buenos Aires. https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/042_

Cantera, L. M. (2009). La fotointervención como herramienta docente. Revista de Enseñanza de la Psicología: Teoría y Experiencia, 5(1),18-30.

Cetina, T., Yam, M., Arango, G., y Aguilar, C. (2011). Alineación de la misión, visión y valores: una propuesta de intervención. En Procesos psicosociales en las organizaciones y el trabajo. Pp.3551-366. Brasil: Casa del Psicólogo.

Cetina, T., Echeverría, R., Aguilar, C., y De Lille, M. (2013). La fotointervención: una estrategia para abordar el tema de salud en docentes universitarios. Quiroga, V, y Cattaneo, M. En Transformaciones en las Organizaciones del Trabajo. Salud y Ampliación de Ciudadanía. Pp.51-56. Rosario, Argentina: Universidad Nacional del Rosario.

Cetina, T., Aguilar, C., Centeno, G., y Góngora, (2020). Características de una Organización Saludable. Revista NTH (33), 10-17. http://nthe.mx/NTHE_v2/pdfArticulos/PDF_Articulo20201118003033.pdf

Cetina, T., Castillo, V., y Rodríguez, R. (2020). Healthy Organization: the importance of its conceptualization. International Journal of Arts and Social Science (3), 10-17. https://www.ijassjournal.com/2020/V3I1/4146575156.pdf

Denison, D. (1990). Cultura Corporativa y Productividad Organizacional (1ª Ed.). Colombia: Legis Editores

French, W. y Bell, C. (1995). Desarrollo Organizacional (5ª Ed.). México. Prentice-Hall Hispanoamericana.

Hernández, C. (2010). TKJ para identificar problemas, elaborar propuestas y definir compromisos. (4ª Ed.). México: Limusa.

Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS. https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Reyes-Lagunes, I. (1993). Las redes semánticas naturales, su conceptualización y su utilización en la construcción de instrumentos. Revista de Psicología

Robbins, S., y Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. (16ª Ed.). México: Pearson.

Sánchez, H., Aguilar, C., y De Lille, M. (2017). Técnica Team Kawakita Jiro (TKJ) como herramienta de diagnóstico en una intervención de Desarrollo Organizacional. Revista de Estudios Clínicos E investigación Psicológica, 7(14), 155-164. https://issuu.com/revistacecip/docs/vol._7_no_14__julio-diciembre_2017

Salanova, M., Martínez, I. M., & Llorens S. (2014). Una mirada más "positiva" a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: aportaciones desde el equipo de investigación WoNT. Papeles del Psicólogo, 35(1), 22-30. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77830184004

Stringer, L. (2016). The Healthy Workplace (1ª Ed.). New York: AMACOM

Tarride, M. I., Zamorano, R. A., y Varela, S. N. (2008). Healthy organizations: Toward a diagnostic method. KYBERNETE. Repositorio Académico de la Universidad de Chile. 37, 1120-1150. http://www.captura.uchile.cl/bitstream/handle/2250/7085/Tarride_Mario

CAPÍTULO 15

FACTORES PSICOSOCIALES DE MICRO, PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS ARTESANALES: PROPUESTA DE MEDIDAS PARA MEJORARLOS DESDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Ana Anaya-Velasco, María Daniela Monzerrat Torres-Tejeda, Martha Leticia Rujano Silva, Universidad de Guadalajara

RESUMEN

Los factores desencadenantes de estrés han tomado relevancia, en particular en México que ocupa uno de los primeros lugares de estrés laboral en el mundo, para contemplarlos se amplió el marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo. En un municipio del sur de Jalisco, el sector artesanal de talabartería, constituye un empleador y una fuente de ingresos de los más importantes, por lo cual se planteó como objetivo elaborar una propuesta de intervención desde la cultura organizacional (CO) para los factores psicosociales que resultaran en niveles de riesgo moderado, elevado y muy elevado en una evaluación. Se realizó un estudio cuantitativo, transversal y descriptivo con la técnica de encuesta y aplicación del cuestionario FPSICO de factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo español; la muestra fue no probabilística por conveniencia, participaron voluntariamente 74 trabajadores de diez empresas. Resultó que, de los nueve factores evaluados, los menos favorables fueron Participación/Supervisión y Relaciones y apoyo social; mientras que los más favorables fueron Autonomía e Interés por el Trabajador/Compensación. Las principales recomendaciones para las empresas estudiadas fueron revisar con la participación del personal, la misión, valores y objetivos estratégicos para comprender y adoptar la responsabilidad social, el trabajo decente, la gestión integral; y el estudio de los puestos de trabajo.

Se discute la relevancia de la CO para abonar en la adaptación de las empresas y se presenta una propuesta para mejorar la salud de los trabajadores, propiciando un desarrollo individual, bienestar personal y organizacional.

Palabras clave: Factores psicosociales; cultura organizacional; micro, pequeñas y medianas empresas; artesanía; intervención.

INTRODUCCIÓN

La importancia de las afectaciones en la salud derivadas del trabajo empezó después de la Revolución Industrial, en el siglo XIX con el reconocimiento de los agentes ambientales de riesgo, físicos, químicos y biológicos. En los últimos años, alteraciones como el estrés laboral demuestran tener efectos adversos en la salud física y mental como consecuencia de las condiciones perjudiciales del ambiente, habilidades inadecuadas para el puesto, o bajo apoyo social, que pueden originar modificaciones o ajustes de conducta en los trabajadores.

En este sentido, la declaración de Luxemburgo para la promoción de la salud en los centros de trabajo en la Unión Europea, a través de la European Network for Workplace Health Promotion [ENWHP], (2007) señala que la promoción de la salud en los centros de trabajo (WHP, por sus siglas en inglés), orienta a mejorar dichos factores a través de: una cultura y principios de liderazgo que incluyen la participación de los empleados para favorecer la motivación y la responsabilidad; principios de organización del trabajo que proporcionen equilibrio entre las demandas laborales, el control, el nivel de habilidades y el apoyo social; políticas que activamente incorporen la promoción de la salud; así como sistemas de seguridad y salud ocupacional integrados.

La CO según Schein (2017) es un grupo de creencias inventadas, descubiertas o desarrolladas para adaptarse a las situaciones internas o externas a las que se enfrentan las organizaciones, las cuales, han sido probadas y validadas y deben transmitirse a los nuevos integrantes como el mecanismo para hacer frente a dichas circunstancias.

Se han realizado estudios (Van Muijen et al., 1999) para caracterizar la CO a partir de las dimensiones de apoyo, innovación, reglas y orientación a los objetivos, en relación a la satisfacción y la percepción de salud; demostraron que las demandas del trabajo se relacionan negativamente con la percepción de salud de los empleados; y los recursos personales, referidos como identificación con la organización, con la profesión y con el grupo, predijeron la satisfacción en el trabajo pero no la salud. Los empleados de organizaciones con una CO orientada al apoyo estaban más satisfechos, los de CO orientadas a las metas percibían la salud peor que el promedio, mientras que las orientadas a las reglas, reportaban mejor estado de salud. Se destaca la necesidad del diseño de los puestos de trabajo en las organizaciones, para clarificar los roles y tareas para fomentar espacios laborales más saludables (López-Martin & Topa, 2019).

En concordancia, los reglamentos y la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo de los marcos jurídicos nacionales tienen como punto de partida el estudio de los puestos de trabajo a fin de reconocer, evaluar y controlar los factores de riesgo de todo tipo que pueden afectar la salud, integridad y desempeño de los trabajadores.

De los factores de riesgo a los que se exponen los trabajadores en todos los sectores, los factores de riesgo psicosocial (FRPS) han recibido especial atención en los últimos años debido a que se ha demostrado su vínculo con la generación de estrés, mismo que condiciona afectaciones físicas, mentales y sociales, predispone a la presencia de accidentes en el trabajo y repercute directamente en el desempeño de la organización al incrementar el ausentismo, la rotación y la productividad entre otros indicadores organizacionales.

El Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo [OIT]/ Organización Mundial de la Salud [OMS] (1984) estableció que los factores psicosociales (FPS) del trabajo son:

> Las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento, y la satisfacción en el trabajo. (párr. 12)

Por su parte, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSST] de España define a los riesgos psicosociales (RPS) como:

> Aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de la tarea y que se presenta con capacidades para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador. (Lahera & Nogareda, 2009, párr. 1)

Cuando se produce un desequilibrio en el estado del trabajador como consecuencia de la imposibilidad de responder adecuadamente a las demandas del trabajo, al ver frenadas sus aspiraciones y expectativas, comienza a presentarse lo que lleva por nombre estrés. Desde un enfoque psicológico, el estrés es una reacción adaptativa a las circunstancias y demandas del medio con el cual la persona interactúa y que impulsa a responder a los requerimientos.

Por su parte en México, existe un marco jurídico que protege los derechos de los ciudadanos expresados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en particular para el derecho a un trabajo

saludable y seguro, se ha ampliado con la reforma de la Ley Federal Del Trabajo (2021), el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (2014), y la Norma Oficial Mexicana (NOM) 035, FRPS en el trabajo-Identificación, análisis y prevención (STPS, 2018). Esta última señala que los FRPS:

> Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo. (párr. 22)

Como se aprecia en las definiciones anteriormente enunciadas, los conceptos de FPS del trabajo, FRPS y RPS, parecieran ser similares, sin embargo, conviene hacer una distinción. Los FPS son elementos de la organización del trabajo y no conllevan una connotación negativa para la salud; los FRPS son estos mismos elementos cuya ausencia, por ejemplo deficiente apoyo social, o presencia, por ejemplo elevadas cargas de trabajo, en la organización del trabajo, tienen el potencial de causar un daño a la salud del trabajador; por último, los RPS, son aquellas afecciones que sufre el trabajador debido a la exposición continua a FRPS, por ejemplo estrés grave, alteraciones del sueño, problemas cardiovasculares, trastornos músculo esqueléticos, conductas sociales nocivas como el hábito de fumar, burnout, mobbing y depresión entre otros (Navinés et al., 2016; STPS, 2018; Siegriest & Wege, 2020).

Ha quedado establecido como los FRPS comprometen la salud, el desempeño de los trabajadores y de la organización, también hay evidencia de que la CO puede influir en la salud laboral a través de la satisfacción en el trabajo y de FRPS como el apoyo social. Así mismo se ha demostrado que una CO con orientación a las reglas predicen mejor salud laboral, lo mismo que una CO representado por valores de cohesión, moral, desarrollo, comunicación, cooperación, confianza en el trabajo en equipo, participación y apertura (López-Martin & Topa, 2019; Marchand et al., 2013). Derivado de ello, los investigadores instan a la implementación de intervenciones a partir de las percepciones colectivas de los aspectos psicosociales del trabajo, tanto en el meso-nivel, es decir las percepciones compartidas en los equipos de trabajo,

así como en el ambiente de trabajo, es decir en el macro-nivel (Martin et al., 2014; STPS, 2018), ambos determinados por la CO.

CONTEXTO DE ESTUDIO

Es importante evaluar los FPS percibidos por los trabajadores para identificar aquellos que presentan riesgo elevado o muy elevado, proponer medidas para disminuir dichos niveles y con ello disminuir los problemas de salud al adaptar el trabajo a las necesidades, expectativas y las capacidades del trabajador, quien puede mejorar su desempeño y los resultados de la organización en consideración de la CO.

El municipio de Atoyac, Jalisco, tiene una población de 8,689 habitantes (Instituto Nacional de información estadística y geografía [INEGI], 2021), cuenta con 33 empresas dedicadas a la talabartería, la elaboración de artículos a base de cuero, piel y gamuza, colocándolas como una importante actividad económica, pues emplean alrededor de 340 trabajadores, es decir, 14.3% de la población económicamente activa.

La palabra "talabartería" se deriva del término "talabarte" que es una especie de cinturón de cuero que se colgaba en la espada. La talabartería consiste de trabajar en cuero, principalmente vacuno, aunque puede ser cuero proveniente de otro tipo de animales. En la actualidad la talabartería tiene que ver con el tratamiento del cuero para la elaboración de piezas de vestir, accesorios y complementos. Es un trabajo detallado de grabado en el cuero que muchas veces se complementa con metales o hierros también tradicionales (Beviglia, 2020), cuyas demandas de trabajo desencadenan FRPS afectando la salud de los trabajadores.

Estas empresas elaboran cinturones artesanales que pueden ser lisos o silleros, decorados, vaqueros, y cincelados. Cada estilo presenta variaciones en el proceso de fabricación. Es así que, para elaborar el producto más detallado, el cinto cincelado, se requiere de 14 etapas: 1.-Corte de tira de piel, 2.-Trazado de la talla, 3.-Almidonado de la parte inferior para aplanar el pelo, 4.-Sacar punta y cola al cinto, 5.-Humidificación de la sección a grabar, 6.-Marcado de figura con navaja, 7.-Cincelado del diseño, 8.-Aplicación de calcuta en la parte cincelada, 9.-Bordado de las orillas, 10.-Perforación para la colocación de remaches, 11.-Pegado de piedra. 12.-Changueado para colocación de broche, 13.-Rebajado para doblar la cola y colocar hebilla, y 14.-Aplicación de laca para dar brillo.

Estas empresas tienen fortalezas como ofrecer un producto novedoso; materia prima de alta calidad y de bajo costo de adquisición, y precio de venta competitivo. Presenta oportunidades: demandas que por su volumen generan altos niveles de utilidad; la venta a nivel nacional e internacional; es el mayor ingreso económico en la población; y los trabajadores pueden adquirir nuevos conocimientos y habilidades. Muestra debilidades tales como: carecer de una escuela o centro de formación que enseñe a los nuevos trabajadores a elaborar los productos; falta de difusión de las empresas existentes; y facilidad de imitación del producto. También están expuestas a amenazas como la competencia por el desarrollo de nuevas empresas de talabartería y crisis en la economía. Para prepararse ante tales amenazas, las empresas artesanales en general, y las de talabartería en particular, están buscando mejorar sus diseños para obtener mayores ventas y satisfacer a sus clientes, esto ha generado sobrecarga de trabajo. La mayoría del trabajo se realiza de forma manual, el cual bajo la presión de tiempo puede desencadenar problemas en la salud, así como accidentes de trabajo.

En estos centro de trabajo existen además factores de riesgo a la seguridad y salud del personal, así como para la calidad y productividad, por ejemplo: sustancias químicas (pintura, laca, y barniz), riesgos físicos (condiciones térmicas, ruido, y vibraciones), factores de riesgo ergonómico (manejo de cargas, postura de trabajo, y movimientos repetitivos), FRPS (ritmos de trabajo, carga mental, autonomía temporal, contenido de trabajo, supervisión y participación, entre otros), condiciones de trabajo inadecuadas (lugares y superficies de trabajo; máquinas y equipo; manipulación y transporte de los rollos de cuero).

Es por ello, que el objetivo del presente trabajo fue elaborar una propuesta de intervención desde la CO para los FPS que resultaran en niveles de riesgo moderado, elevado y muy elevado entre los trabajadores de micro, pequeñas y medianas empresas (MiPyMEs) artesanales de talabartería del municipio de estudio.

MÉTODO

El estudio fue cuantitativo, transversal y descriptivo en MiPyMEs de talabartería, cuyos resultados fueron el origen de la propuesta de intervención. Se obtuvieron por entrevista datos de cada empresa participante tales como: número de trabajadores, la conformación de las mismas (individual o societaria), experiencia en la elaboración de cinturones en años, así como las técnicas de trabajo y puestos de trabajo que componen la organización; si los trabajadores contaban con seguro social o seguro popular

(seguro de gastos médicos contratados por los propios trabajadores), número de accidentes o enfermedades profesionales.

PARTICIPANTES

Las organizaciones dedicadas a la artesanía de talabartería del municipio estudiado componen el marco muestral obtenido mediante la técnica bola de nieve. La selección de las organizaciones fue por conveniencia; una vez que se planteó a los encargados el objetivo del estudio y se integró a las empresas que aceptaron participar. Se logró que 74 trabajadores aceptaran y cada organización destinó tiempo para que respondieran el instrumento.

La participación fue voluntaria tanto de las organizaciones como de los trabajadores que aceptaron, garantizándoles confidencialidad de la información y anonimato.

PROCEDIMIENTO

Se obtuvo el marco muestral en listado. Se acudió a las MiPyMEs ubicadas en la población, empezando con las de mayor número de trabajadores. Una vez identificadas, se formalizó la visita a 10 de ellas para hacer la invitación a participar en el estudio, otras declinaron participar. En ese encuentro se explicó al responsable de cada organización: el proyecto, el objetivo y contenido del cuestionario, y la posibilidad de generar propuestas de solución pertinentes. En ocho de ellas se obtuvo la autorización de acuerdo con su situación y condiciones, en dos más se logró la aceptación en una segunda visita.

En dos empresas los responsables asignaron horarios en los cuales se permitió a las investigadoras aplicar los cuestionarios directamente a los trabajadores; en este caso se identificó que algunos de ellos tuvieron dudas al momento de contestar cuando se presentaban palabras que no conocían o confundían el objetivo de la pregunta; las dudas fueron resueltas en términos de la definición conceptual del factor psicosocial al que correspondía la pregunta. En otras empresas se entregaron los cuestionarios al propio encargado de la organización, se le dio una explicación de lo que debía indicar a los trabajadores, quienes los llenarían al final de su jornada. De un total de 122 cuestionarios, se obtuvo una participación de 74 trabajadores.

Todos los cuestionarios fueron contestados en formatos impresos y capturados de manera manual en el software del FPSICO disponible en línea y se analizaron los datos.

INSTRUMENTO Y PERFILES DEL FPSICO

El cuestionario FPSICO de FPS (Pérez & Nogareda, 2012) consta de 89 ítems, de los cuales se valoran 86 que integran a nueve factores específicos; reporta una fiabilidad para la escala global con alfa de Cronbach de .895 considerada como buena de acuerdo con Frías-Navarro (2020). Se utilizó el programa Microsoft office para la obtención del alfa de Cronbach en la muestra de estudio.

El FPSICO interpreta los resultados de los cuestionarios mediante un software que contempla dos perfiles: a) perfil valorativo, que proporciona la media de las puntuaciones del grupo para cada uno de los FPS estudiados. Estas puntuaciones fueron trasladadas a un perfil gráfico, en el que se presenta una escala de valores para cada factor con los que se permite determinar cuatro niveles de riesgo: adecuado, moderado, riesgo elevado y riesgo muy elevado; y b) el perfil descriptivo que da a conocer los datos detallados que ofrecen información sobre cómo se posicionaron los trabajadores ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta. Asimismo, como información complementaria se incluye el posible rango de puntuación de cada factor, facilitándose para cada unidad de análisis, la media, la desviación típica y la mediana (Pérez & Nogareda, 2012, p. 4). Merece la pena mencionar que cuando se planteó el estudio no se tenía una norma oficial mexicana ni el cuestionario guía de referencia con el que se cuenta en la actualidad, por lo cual se optó por el FPSICO.

VARIABLES Y ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

Los FPS evaluados por el instrumento FPSICO se diferencian en nueve factores descritos en la nota técnica de prevención 926 de FPS: metodología de evaluación (Pérez & Nogareda, 2012), los cuales se enuncian a continuación:

1. El tiempo de trabajo (TT) es la ordenación y estructura temporal de la actividad a lo largo de la semana, evalúa el impacto del tiempo de trabajo considerando los periodos de descanso, la cantidad y calidad, y el efecto del tiempo de trabajo en la vida social.
2. La autonomía (AU) son las **c**ondiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad del trabajador para gestionar y tomar decisiones sobre aspectos de estructura temporal de la actividad laboral, incluyen la autonomía temporal (la libertad sobre la gestión de la organización temporal de la carga de trabajo y los descansos; y la autonomía decisional, es decir la capacidad de un trabajador para

influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo.

3. La carga de trabajo (CT), corresponde a la demanda de trabajo. Este factor valora: a) la presión de tiempos (tiempos asignados a las tareas, la velocidad para la ejecución, y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos); b) los niveles de esfuerzo atencional que pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento, y cuando no existe previsibilidad en las tareas; y c) la cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente, así como la dificultad que supone para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.
4. Demandas psicológicas (DP), se refiere a las exigencias que tienen que hacer frente el personal en el trabajo. Dentro de este factor se encuentran las exigencias cognitivas y emocionales, las primeras hacen referencia al grado de movilización y de esfuerzo intelectual, y el segundo es la situación en la que el desempeño de las tareas conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones del trabajador.
5. Variedad/Contenido de trabajo (VC), comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, para la empresa y para la sociedad.
6. Participación/Supervisión (PS), recoge dos formas de dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo, y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres. Por su parte la participación explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.
7. Interés por el trabajador/Compensación (ITC), es la muestra de preocupación de carácter personal y por el trabajador. La preocupación se refiere a la información a los trabajadores sobre promoción, formación, desarrollo de estudios, así como la percepción de seguridad en el empleo como la existencia de un equilibrio en lo que realiza el trabajador y la compensación que obtiene por ello.
8. Desempeño de rol (DR): **e**ste factor considera los problemas que pueden derivarse de los cometidos de cada puesto de trabajo y comprende tres aspectos: a) la claridad de rol, que se relaciona con las funciones y responsabilidades; b) el conflicto de rol, relacionado con las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias que

pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador; y la sobrecarga de rol, que se refiere a las responsabilidades asignadas que no corresponden a los puestos de trabajo.

9. Relaciones y apoyo social (RAS)**:** Las relaciones son derivadas de las condiciones de trabajo y en cómo se relacionan las personas con su entorno de trabajo, y el apoyo social es la posibilidad de contar con apoyo instrumental o de personal del entorno de trabajo para realizar adecuadamente el trabajo. (pp. 2, 3)

El análisis de confiabilidad del instrumento en esta población arrojó un alfa de Cronbach para la escala general de .828, confiabilidad buena (Frías-Navarro, 2020); en el análisis por factores, cuatro presentaron un nivel aceptable, dos un nivel cuestionable y tres un nivel inaceptable. Véase Tabla 1.

Tabla 1

Confiabilidad por FRP con alfa de Cronbach

Factor	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
El tiempo de trabajo (TT)	.338	Inaceptable
Autonomía (AU)	.717	Aceptable
Carga de Trabajo (CT)	.657	Cuestionable
Demandas Psicológicas (DP)	.776	Aceptable
Variedad/Contenido de trabajo (VC)	.728	Aceptable
Participación/Supervisión (PS)	.692	Cuestionable
Interés por el trabajador/Compensación (ITC)	.314	Inaceptable
Desempeño del Rol (DR)	.747	Aceptable
Relaciones y apoyo social (RAS)	.391	Inaceptable

Fuente. Elaboración propia a partir de los cuestionarios y clasificación de confiabilidad de Frías-Navarro (2020)

RESULTADOS

Las empresas artesanales de talabartería participantes en la investigación fueron diez de las 33 MiPyMEs localizadas en el municipio de estudio, 74 de los 340 empleados aceptaron participar. Por su tamaño, el 50% de las empresas participantes fueron microempresas, 40% empresas pequeñas y un 10% empresas medianas. La conformación de las MiPyMEs estudiadas corresponde a 90% de tipo societarias y 10% individuales. La

antigüedad y experiencia en la elaboración de cinturones va de dos años la más reciente, hasta 45 años la más longeva.

Los puestos de trabajo en que están organizadas las empresas llegan a ser 17. Los participantes de la muestra quedaron distribuidos de la siguiente manera: 38 auxiliares, nueve encargados, cuatro en pegado y cuatro en pintado, tres en terminado, dos en costura, dos en cortado, dos en bordado y dos en rebajado; con un trabajador se identificaron los puestos de pulido, chofer, jefe, trazado, changueado, secretaria, decorado y tienda.

En relación con los accidentes de trabajo, se encontró que ninguna empresa lleva registro, señalan que son mínimos y las lesiones muy leves, como cortaduras o machucones. Una de las empresas cuenta con enfermera, otra con un médico para atender a trabajadores que le son referidos. La mayoría de las ocasiones los trabajadores no piden atención y ellos mismos se tratan en sus domicilios. El personal médico del centro de salud del municipio, refirió que es muy poco frecuente que lleguen empleados por atención y no tienen registro, sin embargo, señaló que en el año previo se atendieron diez empleados por cortaduras, machucones, aplastamiento y la amputación de una falange. El total de trabajadores que laboraban en las empresas del estudio fue de 151, de los cuales el 6% contaban con seguridad social que se corresponde con las personas de mayor antigüedad; el resto de los trabajadores se afilió por cuenta propia al llamado seguro popular en el centro de salud para en caso necesario contar con atención médica, medicamentos y hospitalización.

De los 74 trabajadores que participaron el 68% fue de hombres y 32% mujeres, resultando en una proporción de 2 a 1. Con respecto a la distribución de edad el 34% corresponde a un intervalo de 25 a 34 años, el 31% al intervalo de 16 a 24 años, el 16% al intervalo de 35 a 44 años, el 9% al intervalo entre 45 a 54 años, un 7% pertenece al intervalo de 12 a 15 años (estudiantes con permiso de sus padres que laboran medio turno), y finalmente el 3% del intervalo de 55 a 64 años. Estos datos mostraron que la mayoría de las personas encuestadas son menores de 44 años. El grado de estudios de los trabajadores correspondió en 46% a secundaria, 30% a bachillerato, 21% a primaria y 3% a nivel superior.

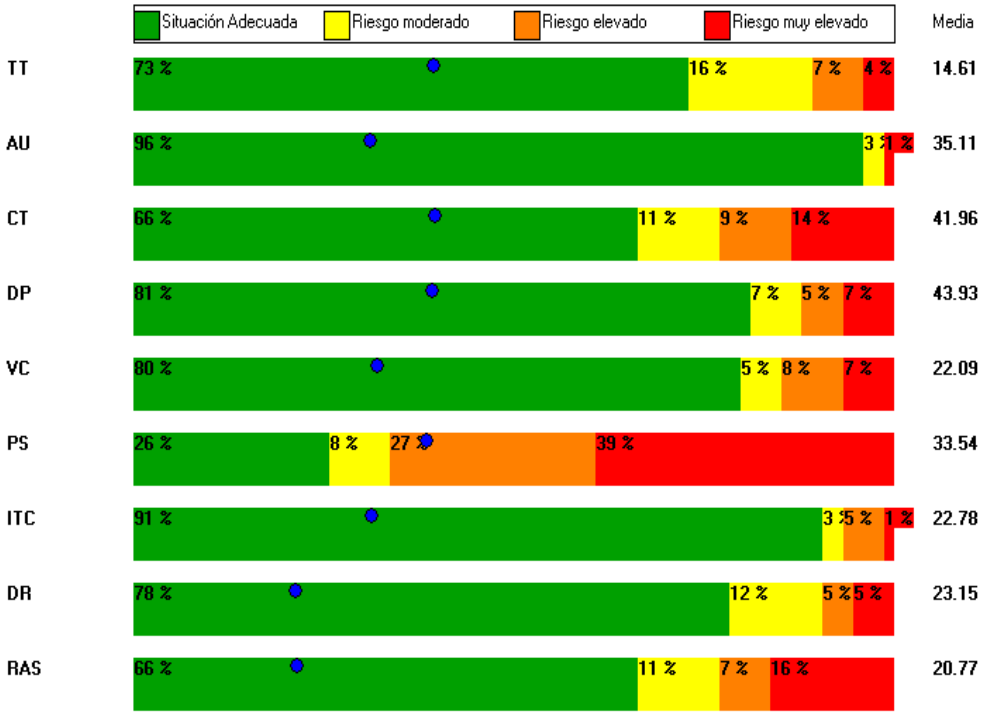
NIVEL DE RIESGO DE LOS FPS

Los FPS a los que se exponen los trabajadores, evaluados con el instrumento FPSICO, se muestran en la Figura 1, donde se aprecian los porcentajes de trabajadores que se encuentran en cada nivel de riesgo (muy

elevado, elevado, riesgo moderado, y situación adecuada) para cada uno de los nueve factores.

Figura 1

Perfil valorativo de los FPS por nivel de riesgo y porcentaje de trabajadores



Fuente. Elaboración propia a partir del FPSICO (INSST, 2018). Reporte del Software.

Se observa que el de mayor porcentaje en niveles de riesgo elevado y muy elevado corresponde al factor PS, mientras que el mejor evaluado es el factor AU. Fueron cinco factores con nivel adecuado para más del 75% de participantes: AU con 96%, ITC con 91%, DP con 81%, VC con 80% y DR con 78%. Fueron cuatro factores con mayor porcentaje de trabajadores que perciben un nivel de riesgo moderado, elevado o muy elevado: PS con 8%, 27% y 39% respectivamente, seguidos de RAS con 11%, 7% y 16%; CT con 11%, 9%, y 14%, y TT con 16%, 7% y 4%, que hace necesario tomar medidas preventivas y correctivas.

Para la identificación de la empresa con menor riesgo se optó por ordenar las diez empresas de menor a mayor riesgo, es decir, aquellas que presentaban un porcentaje más alto del personal con percepción de situación

adecuada. Considerando que las empresas no cuentan con el mismo número de trabajadores, el listado quedó como se muestra en la Tabla 2. Así la empresa tres, encabeza el listado con un 88.8% en situación adecuada. En cuanto a la sumatoria de riesgo elevado y muy elevado se encontraron cuatro empresas, de ellas el mayor riesgo lo presentó la empresa seis con un 27.7%, seguido de la empresa dos con 21.6%, continuando con la empresa diez con 20.3% y por último la empresa siete con 19.3%. La empresa con menor riesgo fue la número tres, con el 7.4% de riesgo elevado y muy elevado.

Tabla 2

MiPyME's ordenadas de menor a mayor nivel de riesgo de FPS

Nivel de riesgo			Adecuado	Moderado	Elevado	Muy elevado
	Trabajadores	Participantes	%	%	%	%
Empresa 3	5	3	88.8	0	0	7.4
Empresa 10	11	9	79.1	7.3	16.5	3.8
Empresa 4	24	8	77.8	3.6	11.1	7.3
Empresa 8	7	6	75.6	5.5	9.3	9.4
Empresa 1	9	9	75.5	7.3	9.7	7.3
Empresa 5	17	12	70.2	12	10.3	7.4
Empresa 7	5	4	69.4	11.1	2.7	16.6
Empresa 2	50	17	68.4	9.8	8.6	13
Empresa 9	3	2	61.1	20	5.5	11.1
Empresa 6	20	4	61.1	11.1	8.3	19.4

Fuente. Elaboración propia a partir del FPSICO (INSST, 2018)

Posteriormente se obtuvo el número de trabajadores y el porcentaje de percepción del nivel de riesgo para cada factor psicosocial; se puede observar en la Tabla 3 que existen casos de trabajadores en riesgo muy elevado en todos los factores y elevado para ocho de los nueve, lo que confirma la necesidad de implementar medidas correctivas y reparadoras de manera inmediata.

Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de trabajadores por nivel de riesgo para cada FPS

Nivel de riesgo	Adecuado		Moderado		Elevado		Muy elevado	
	N	%	*n*	%	*n*	%	*n*	%
TT	54	73	12	16	5	7	3	4
AU	71	96	2	3	0	0	1	1
CT	49	66	8	11	7	9	10	14
DP	60	81	5	7	4	5	5	7
VC	59	80	4	5	6	8	5	7
PS	19	26	6	8	20	27	29	39
ITC	67	91	2	3	4	5	1	1
DR	58	79	9	12	3	4	4	5
RAS	49	66	8	11	5	7	12	16

Fuente. Elaboración propia a partir del FPSICO (INSST, 2018)

DISCUSIÓN

Dada la necesidad de mejorar la seguridad y salud en el trabajo en general, pero los FPS en particular pues dependen de la cultura organizacional, específicamente el liderazgo y la organización del trabajo, merece la pena promoverse el cambio de las prácticas de todo el personal en el corto plazo y de la propia cultura en el largo plazo; con base en el estudio de la organización, su filosofía, su estructura, puesto por puesto; con la participación de todos los miembros para optimizar la organización del trabajo y dar la atención a los retos de los factores psicosociales percibidos en niveles de riesgo elevado y muy elevado.

Para el caso de las empresas artesanales de talabartería, precisamente la Participación/ Supervisión, las Relaciones y apoyo social, la Carga de trabajo y Tiempo de trabajo; también tenerse en consideración las fortalezas percibidas de los factores psicosociales, la Autonomía y el Interés por el trabajador/ Compensación, en menor medida Demandas psicológicas, Variedad/Contenido de trabajo y Desempeño del rol (López-Martin & Topa, 2019; Marchand et al., 2013; Martin et al., 2014; STPS, 2018).

El proceso del cambio que se impulse ha de ser encabezado por el liderazgo formado para una gestión integral que considere al mismo nivel y en sinergia la salud y seguridad en el trabajo, el cuidado del entorno, la calidad y la productividad con sustentabilidad. Que promueva la intervención

psicosocial preventiva hacia un trabajo decente con responsabilidad social que considere los impactos de las decisiones y acciones de cada colaborador.

La intervención organizacional preventiva a nivel primario (organizacional) y secundario (personas con percepción de nivel de riesgo), debe diseñarse teórica y metodológicamente fundamentada y desarrollarse con técnicas pertinentes al caso, a partir de la evaluación e identificación de los factores psicosociales de riesgo percibidos, ya que estos factores son las interacciones de los trabajadores con todo lo demás en su entorno laboral incluyendo sus prácticas y la cultura.

Se presenta una propuesta acorde con los resultados de la evaluación de FPS con el instrumento FPSICO, que considera la CO para incidir positivamente en la salud de los trabajadores, propiciando un desarrollo individual, bienestar personal y organizacional, a través de la intervención en las políticas, procedimientos y las prácticas administrativas (Martin et al., 2014) y en orden de prioridad, las acciones de intervención en procesos humanos y tecnoestructurales (Guízar, 2013) que se detallan a continuación.

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Se propone un proceso desde la CO con participación de todos los trabajadores miembros de cada organización para un cambio que se refleje en nuevas buenas prácticas en el corto plazo, tanto en el trabajo como en la administración para que, en el mediano y largo plazo, se logre un trabajo decente, la responsabilidad social con gestión integral para la sustentabilidad de cada organización y del sector.

Cuando se considera la participación de los trabajadores, el proceso es tanto o más importante que el resultado, pues se busca incidir en las prácticas y en el mediano y largo plazo en la CO hacia un cambio planeado que impacte positivamente en los resultados de la organización a través del aprendizaje.

Inicialmente se desarrollarán de manera programada, políticas organizacionales que sean una guía para la actuación de todas las partes interesadas, al respecto, la política para la prevención de FRPS en los centros de trabajo, incluirá:

> La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo". (STPS, 2018. parr. 21)

Tal como lo menciona Martín et al., (2014) se debe actuar en el meso-nivel, así como en el macro-nivel, por lo que se proponen las siguientes acciones:

Participación/Supervisión (PS):

1. Implementar reuniones anuales de planeación estratégica a nivel de la empresa con la participación de los encargados y los trabajadores, para definir objetivos y metas tanto organizacionales como departamentales en cuanto a la calidad y productividad, pero también en salud, seguridad y cuidado del entorno; como lo proponen entre otros el modelo SSeTGIS (Anaya, 2017).
2. Integrar a los trabajadores en los equipos de análisis de problemas y toma de decisiones que los afectan.
3. Evaluar a los trabajadores a partir de los objetivos planteados para su puesto, el departamento al que pertenecen y la organización en su conjunto.

Carga de trabajo (CT):

1. Desarrollar y ejecutar un programa anual de análisis de puestos, con la participación de los encargados y los artesanos.
2. Balancear la cadena productiva, posterior a la medición de los tiempos y movimientos de los operadores y el control de los desperdicios.
3. Realizar evaluaciones integrales de los factores de riesgo en la organización a las instalaciones, maquinaria, equipos y ergonómicos, planificar mejoras y generar un programa de seguimiento continuo.

Variedad/Contenido de trabajo (VC):

1. Crear un programa anual para difundir permanentemente la visión, la misión y los valores de la organización.
2. Programar reuniones informativas periódicas con el personal a fin de compartir el resultado de los indicadores de desempeño, las oportunidades de mejora y planificar las metas para el siguiente ciclo.

Demandas psicológicas (DP):

1. Implementar un programa de bienestar laboral que incluya: 1) evaluaciones de las condiciones de salud física, psicológica y nutricional; 2) Difusión de sugerencias personales para preservar la salud; 3) Referir y dar seguimiento a los casos que han presentado alteraciones de salud y/o accidentes (atendidos de forma interna o institucional); 4) Retirar de las instalaciones opciones no saludables de alimentación y promover el consumo de alimentos sanos y nutritivos; 5) Fomentar hábitos saludables como evitar el uso del tabaco, el consumo de drogas, la moderación del alcohol, así como la

alimentación balanceada y la actividad física.
2. Generar un programa de acompañamiento para los jefes, encargados de los talleres, choferes y personas en atención al cliente, expuestos a actividades con alta carga emocional y/o alta responsabilidad.

Desempeño de rol (DR):

1. Desarrollar un programa de actualización de las descripciones de puesto en función de su análisis.
2. Dar a conocer a los trabajadores lo establecido en la descripción de su puesto.

Autonomía (AU):

1. Implementar un programa de detección de necesidades de capacitación.
2. Generar una matriz de habilidades por puesto y por trabajador, que incluya el entrenamiento técnico, en materia de seguridad y salud, desarrollo de habilidades humanas, habilidades para el trabajo en equipo y resolución de conflictos.

Respecto de los FPS cuya fiabilidad no fue aceptable, se proponen acciones puntuales a partir de las prácticas organizacionales para minimizarlos.

Tiempo de trabajo (TT):

1. Las empresas se apegarán a lo estipulado en los capítulos II, III y IV de la Ley Federal del Trabajo (2021), sobre la jornada de trabajo, los días de descanso y las vacaciones. Para mantener este control, el jefe o responsable, llevará una bitácora con las horas laboradas por persona, por semana, el registro de las personas que deban laborar durante su descanso programado, así como el registro de la retribución correspondiente a las horas extraordinarias y descansos laborados y los días de vacaciones disfrutados.

Interés por el trabajador/Compensación (ITC):

1. Las empresas de talabartería planificarán de manera gradual la inscripción de los trabajadores a la institución de seguridad social, tal como lo instruye el Artículo 15 de la Ley del Seguro Social (2021).
2. Elaboración de un manual de gestión de personal que especifique los procedimientos para contrataciones, ascensos y compensaciones, específicamente en este capítulo quedarán establecidos las percepciones fijas, variables y prestaciones.
3. Elaboración y difusión del reglamento interno de trabajo que contemple derechos, obligaciones y sanciones.

Relaciones y apoyo social (RAS):

1. Se planificará de acuerdo con las necesidades de producción, un periodo para el entrenamiento continuo en los puestos más especializados o con más responsabilidades: encargado, jefe, pulidor, trazador, changueador y decorador. Con ello, se logrará que los ocupantes de los puestos, puedan acceder a los tiempos libres estipulados por la ley y así mismo, se espera que al desarrollar nuevas habilidades se favorezca la autoconfianza personal y con el equipo de trabajo.

CONCLUSIONES

Las acciones de la propuesta de intervención para disminuir el nivel de los FPS de riesgo en las empresas, contemplan de una u otra forma la legislación mexicana vigente. En este sentido, la implementación de un modelo de gestión como el SSeTGIS, proporcionará a las organizaciones un valor anual cuantitativo del cumplimiento legal, que considere al mismo tiempo la productividad y la calidad de los productos y permitirá enfocar los esfuerzos en aquellos aspectos que se hayan rezagado; a su vez, al fundamentase en ciclos de mejora continua se cuenta con la oportunidad de planificar acciones de manera escalonada. Esta es la parte operativa del modelo, sin embargo, el reto para las organizaciones es interiorizar nuevas prácticas que se reconozcan como criterios de actuación que deben ser compartidos entre todos los miembros y enseñados a los nuevos integrantes como una fórmula de éxito que ayudará a las empresas artesanales de talabartería a mejorar la salud, la seguridad, y la sustentabilidad del mayor sector productivo del municipio de estudio; en este sentido, líderes y fundadores deberán comprometerse y actuar en consecuencia, pues son ellos la pieza clave para la transmisión de la cultura.

REFERENCIAS

Beviglia, V. (2020). Talabartería, el arte del cuero. Pulpería Quilapán. https://pulperiaquilapan.com/talabarteria-arte-del-cuero-y-amor-de-artesano/

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2020). http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

European Network for Workplace Health Promotion [ENWHP]. (2007). The Luxembourg declaration on workplace health promotion in the European Union (Vol. 62, Issue 4). Lippincott Williams and Wilkins. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001803

Frías-Navarro, D. (2020). Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida.

https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf

Guízar, R. (2013). Desarrollo organizacional. Principios y aplicaciones. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2021). Población. https://www.inegi.org.mx

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2018). AIP.29.1.18 - F-PSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0. - Año 2018.

https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018

Lahera, M., & Nogareda, C. (2009). NTP: el método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

https://www.insst.es/documents/94886/328096/840+web+.pdf/356e83ba-a2d8-4be2-afcb-a6cd2eb72e27

Ley Federal del Trabajo. (2021).

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf

Ley del Seguro Social. (2021).

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Ley_del_Seguro_Social.pdf

Lopez-Martin, E., & Topa, G. (2019). Organizational culture and job demands and resources: Their impact on employees' wellbeing in a multivariate

multilevel model. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(17). https://doi.org/10.3390/ijerph16173006

Marchand, A., Haines, V. Y., & Dextras-Gauthier, J. (2013). Quantitative analysis of organizational culture in occupational health research: a theory-based validation in 30 workplaces of the organizational culture profile instrument. BMC Public Health, 13(443). https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-443

Martin, A., Karanika-Murray, M., Biron, C., & Sanderson, K. (2014). The psychosocial work environment, employee mental health and organizational interventions: Improving research and practice by taking a multilevel approach. Stress and Health, 32(3), 201–215.

https://doi.org/10.1002/smi.2593

Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. Medicina Clínica, 146(8), 359–366. https://doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de La Federación.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018

Organización Internacional del Trabajo. (1984). Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención (N.º 56). Comité Mixto OIT-OMS.

http://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf

Pérez, J., & Nogareda, C. (2012). NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699

Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2014).

http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf

Schein, E. H. (2017). Organizational culture and leadership (5th ed.). John Wiley & Sons, Inc.

Siegrist, J., & Wege, N. (2020). Adverse psychosocial work environments and depression–A narrative review of selected theoretical models. Frontiers in Psychiatry, 11(66). https://doi.org/10.3389/fpsyt.2020.00066

van Muijen, J., Koopman, P., De Witte, K., De Cock, G., Susanj, Z., Lemoine, C., Bourantas, D., Papalexandris, N., Branyicski, I., Spaltro, E., Jesuino, J.,

Das Neves, José Gonzalves Pitariu, H., Konrad, E., Peiró, J., González-Romá, V., & Turnipseed, D. (1999). Organizational culture: the focus questionnaire. European Journal of Work and Organizational Psychology, 8(4), 551–568. https://doi.org/10.1080/135943299398168

CAPÍTULO 16

DIAGNÓSTICO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL: UNA MIRADA DESDE EL TRABAJADOR

Cecilia Aguilar Ortega, Thelma Cetina Canto, Guadalupe Centeno Ley.
Universidad Autónoma de Yucatán.

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo identificar el nivel percibido de riesgo psicosocial y entorno organizacional; asi como conocer si existen diferencias en los factores de riesgo psicosocial por nivel jerárquico en un grupo de trabajadores. Participaron 835 trabajadores de organizaciones del sector servicios y comercialización. La edad promedio fue de 35.57 años; el 53% fueron del nivel operativo, el 24% del nivel profesional o técnico, el 19% del nivel supervisor y el 4% del nivel gerencial. Se utilizó el Cuestionario para Identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y el Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo de la NOM-035-2018 (Diario Oficial de la Federación, SEGOB, 2018). Los resultados indican que los trabajadores perciben un nivel de riesgo psicosocial alto. Las categorías percibidas con mayor nivel de riesgo son los factores propios de la actividad y organización del tiempo de trabajo. En cuanto a las diferencias por nivel jerárquico, los supervisores y operativos tienden a percibir mayor nivel de riesgo psicosocial que los profesionales. Los operativos perciben un mayor riesgo en cuanto a las condiciones en el ambiente de trabajo que los supervisores, profesionales y gerentes. Los supervisores perciben un mayor riesgo en cuanto a la carga de trabajo y la falta de control sobre el mismo que los operativos. Por último, los supervisores perciben mayor riesgo por la organización del tiempo de trabajo que los operativos y profesionales.

Palabras clave: Diagnóstico, Riesgo psicosocial, Trabajador, Nivel jerárquico, Organización

INTRODUCCIÓN

Los cambios modernos en la dinámica del trabajo, el aumento en la automatización del trabajo, las tecnologías, el incremento en ocupaciones de servicios y la entrada vertiginosa en la era de la generación y manejo de la información, así como exigencias modernas de calidad y cantidad de trabajo cambiantes, han generado nuevos riesgos no físicos que son precursores de una serie de enfermedades crónico-degenerativas y no transmisibles que se han incrementado de forma acelerada a nivel mundial en las últimas décadas. A estos elementos nocivos del trabajo se les conoce como factores psicosociales en el trabajo (Ordelín y García, 2021). Sin duda alguna, la industrialización ha causado un gran impacto en el ámbito laboral, causando la aparición de estos factores en los países en desarrollo, deteriorando la salud de los trabajadores y el rendimiento de distintas empresas (Aguillón, Palomino, Zea, Ruiz, Juárez, Villarreal y Gallegos, 2020).

Se ha demostrado que es necesario prestar atención a los problemas relacionados con la salud mental en las comunidades laborales, las estadísticas en muchos países muestran que los empleados terminan abandonando su trabajo por tales problemas (Cárdenas, 2018). Por lo tanto, resulta importante generar un entorno laboral saludable para los trabajadores, en el cual la propia empresa sea el medio principal para la identificación de los factores de riesgo psicosocial que posiblemente se estén presentando en su lugar de trabajo, así como para la creación de estrategias para la prevención de estos y promoción de la salud, evitando así las diversas consecuencias en la salud que pudiesen desarrollarse (Loaiza, 2018).

La importancia de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido reconociendo cada vez de forma más amplia, lo que ha supuesto un aumento y profundización del tema. Al respecto, Moreno (2011) menciona que existen tres formas de referirse a los aspectos psicosociales del trabajo: factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial y riesgos psicosociales. Es importante saber distinguirlos pues, si bien son términos parecidos, comprenden situaciones y consecuencias diferentes.

Los factores psicosociales en el trabajo si bien es un término muy complejo y amplio, se le puede definir como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo" (Comité Mixto OIT/OMS, 1984). Los factores psicosociales emergen en una actividad y entorno laboral

específicos, se dan bajo un proceso de internalización donde el trabajador puede ser o no consciente de este proceso, generando mecanismos para enfrentar la demanda expuesta en su entorno, calificarlo o evaluarlo siendo su referencia él mismo, sus capacidades, habilidades o destrezas (Tovalín y Rodríguez, 2011). Los factores psicosociales son condiciones organizacionales del trabajo, y como tal, estos no son únicamente negativos, el apartado positivo prevalece en este concepto. Por lo tanto, los factores psicosociales no son un riesgo por sí mismos, pero pueden llegar a serlo cuando los procesos implicados y sus contextos aparecen dentro del trabajo peligroso, esto causa desequilibrio entre las capacidades y los requerimientos de la tarea; entonces el riesgo psicosocial se convierte en un efecto negativo de carácter psicológico (Moreno, 2011).

De ahí que debería diferenciarse entre los factores psicosociales y los factores de riesgo psicosocial. Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo; los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales y de interacción humana cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión, burnout, estrés laboral, violencia laboral, entre otros, provocandole un mal psicofisiológico (Moreno, 2011; Narváez, 2018; Saldaña, Polo, Gutiérrez y Madrigal, 2020); incluso se estima que entre el 5 y 10% de los trabajadores los sufren, obteniendo consecuencias a nivel psicológico, fisiológico, y del comportamiento (Aguillón et al., 2020). Pero tambien pueden, causar problemas en los centros de trabajo como la falta de control, rotación de personal y de turnos sin descanso, así como en un liderazgo negativo (Cázares, 2020).

Por otro lado, cabe señalar, que el concepto de riesgo establece la relación de los elementos de probabilidad de su ocurrencia y la gravedad de sus consecuencias. En este sentido, algunos psicosociales pueden ir de triviales a graves e intolerables. De ahí que surgan otro tipo de riesgos llamados riesgos psicosociales, los cuales son aquellos factores que tienen una alta probabilidad de tener consecuencias importantes para la salud y no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores de forma importante. Estos tienen las características de afectar los derechos fundamentales de las personas, tienen efectos globales en la salud física y mental de los trabajadores y tienen formas de cobertura legal. Algunos de estos son: el estrés laboral, la violencia en el trabajo, el acoso laboral, el acoso

sexual, la inseguridad contractual, el burnout, el conflicto trabajo-familia, y el trabajo emocional, etc. (Moreno y Baez, 2010).

Es importante destacar que no todos los trabajadores reaccionan de la misma manera ante una condición psicosocial, existen características propias de cada individuo (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) que permiten determinar la magnitud de las consecuencias que sufrirá (Alastruey y Gomez, 2013). Diversos esudios demuestran estas diferencias. Una investigación realizada por Moreno y Salcedo (2016) en trabajadores pertenecientes a una industria de electrodomésticos, enfocada en la identificación de los factores de riesgo psicosocial, mostró un nivel de riesgo psicosocial medio en el personal operativo y un nivel de riesgo alto en cargos de jefatura, presentando un nivel de estrés alto para ambos cargos, destacándose la presencia de síntomas como irritabilidad, ofuscación, ira, ansiedad, dolor de cabeza, dolores musculares, gastritis, ulceras, insomnio, así como aumento en el consumo de tabaco entre otras.

Los factores que generan estrés laboral en los directos son distintos a los que generan estrés en el personal operativo. En el caso de los directivos, los factores de estrés están más dirigidos hacia los resultados financieros a corto plazo, mantener el nivel de vida y la responsabilidad del trabajo ajeno; mientras que los de nivel operativo están relacionados con el ambiente de trabajo físico (Sánchez, 2018).

Por lo que se vuelve indispensable atender los riesgos de tipo psicosocial para prevenir los accidentes y enfermedades en los trabajadores (Aguillón et al., 2020). Las empresas han puesto sus esfuerzos hacia la prevención y control de los factores de riesgo psicosocial con la finalidad de detectar oportunamente estos aspectos que afectan de manera negativa al ambiente de trabajo, estableciendo acciones a favor del bienestar de sus colaboradores y de la propia organización (Cárdenas, 2018). En México, actualmente, se ha fortalecido el marco jurídico en relación a los factores de riesgo psicosocial dado que en octubre de 2018 entró en vigor la NOM-035-STPS-2018 (Diario Oficial de la Federación, SEGOB, 2018) de Factores de riesgo psicosocial: Identificación, análisis y prevención, en la cual se dan las pautas y acciones para su prevención, identificación e intervención para el desarrollo de entornos de trabajo saludables Para este estudio se considerará la definición de factores de riesgo psicosocial establecido en esta norma, en la cual se definen como aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de

trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador por el trabajo desarrollado.

Dada la importancia de identificar los factores de riesgo psicosocial que existen en las organizaciones, y a partir de los cuales elaborar programas de prevención y promoción de la salud, este trabajo fue de importancia ya que es necesario partir de realidades sentidas por lo trabajadores, es decir lo que ellos consideran pudiera dañarles su salud. De tal forma que los programas que se generen sean pertinentes y aplicables a cada situación en particular.

OBJETIVO

De acuerdo a la anteriormente señalado el presente trabajo tuvo como objetivo identificar el nivel percibido de riesgo psicosocial y entorno organizacional; asi como conocer si existen diferencias en los factores de riesgo psicosocial por nivel jerárquico en grupo de trabajadores.

MÉTODO

MUESTRA

Particparon 835 trabajadores de organizaciones del sector servicio y comercialización. La edad promedio fue de 35.57 años con una desviacion estandar de 9.27. El 75% fueron hombres y el 25% fueron mujeres. De acuerdo a su nivrel jerárquico dentro de la organización, el 53% fueron del nivel operativo, el 24% del nivel profesional o técnico, el 19% del nivel supervisor y el 4% del nivel gerencial. De acuerdo con el giro de la organización, el 29% fue del sector servicios y el 71% del sector comercialización.

TIPO DE ESTUDIO

El tipo de estudio fue exploratorio, descriptivo, inferencial y de campo ya que se observó el fenómeno tal como se dio en su contexto natural para posteriormente analizarlo tendiente a descubrir las relaciones e interacciones entre las variables de carácter sociológico, psicológico en las estructuras sociales reales. Así también, fue de carácter descriptivo puesto que se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio. De igual forma es seccional puesto que se obtiene información por una única vez en un momento dado (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

INSTRUMENTO

Se utilizó la Guía de Referencia III. Cuestionario para identificar los Factores de Riesgo Psicosocial y Evaluar el Entorno Organizacional en los Centros de Trabajo de la NOM-035-2018 (STPS, 2018), el cual está constituido por dos secciones: la primera sección consta de datos sociodemográficos, nombre del puesto, área de trabajo y antigüedad en la empresa. La segunda sección consta de 72 reactivos que miden el nivel percibido de riesgo psicosocial en el centro de trabajo. La forma de respuesta es una escala tipo Likert, que va desde un nunca hasta un siempre.

EL INSTRUMENTO MIDE LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS Y DOMINIOS:

1. Ambiente de trabajo (Condiciones en el ambiente de trabajo)
2. Factores propios de la actividad (Carga de trabajo y Falta de control sobre el trabajo)
3. Organización del tiempo de trabajo (Jornada de trabajo e Interferencia en la relación trabajo-familia)
4. Liderazgo y relaciones en el trabajo (Liderazgo, Relaciones el trabajo y Violencia)
5. Entorno Organizacional (Reconocimiento del desempeño, insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad).

PROCESAMIENTO DE DATOS

Para conocer el nivel de percepción de riesgo psicosocial y entorno organizacional se realizó un análisis estadístico descriptivo a través de la medida de tendencia central media. Por otro lado, para conocer si existe diferencia en el nivel de percepción de riesgo psicosocial por nivel jerárquico se realizó un análisis inferencial a través de ANOVA de una vía.

RESULTADOS

Resultado general y por categoría del instrumento

Los resultados fueron analizados acorde a los criterios de calificación que marca la NOM 035. El resultado general indica un nivel de riesgo psicosocial ALTO, es decir, los trabajadores perciben que los factores de riesgo psicosocial se presentan con mucha frecuencia en su organización, y que, por lo tanto, podrían afectar con mayor probabilidad su salud física, psicológica, cognitiva, afectiva y conductual. Con respecto a los resultados por categoría, se encontró que la categoría que perciben con mayor iresgo para su salud es la de factores propios de la actividad seguida de organización del tiempo de trabajo (ver tabla 1).

Tabla 1.
Nivel de riesgo psicosocial general y por categorías

Categorías	Nivel de riesgo				
	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Nivel general de riesgo				102.28	
Ambiente de trabajo		6.78			
Factores propios de la actividad				46.76	
Organización del tiempo de trabajo			9.47		
Liderazgo y relaciones en el trabajo		26.39			
Entorno organizacional		12.88			

Nivel de riesgo psicosocial general y por categorías

Resultados para cada dominio

A continuación, se presentan en la tabla 2 los resultados por dominio correspondientes a cada categoría del instrumento. Con respecto al dominio condiciones en el ambiente de trabajo, se obtuvo un nivel de riesgo bajo, es decir, los trabajadores consideran que las condiciones inseguras, peligrosas, deficientes o insalubres se presentan con menor frecuencia en su trabajo. En cuanto al dominio carga de trabajo, se obtuvo un nivel de riesgo alto, es decir, los trabajadores perciben que las exigencias que les impone su trabajo son altas y pueden llegar a exceder su capacidad para llevarlas a cabo, por lo tanto, se presenta una mayor probabilidad de afectar su salud.

Respecto al dominio Falta de control sobre el trabajo, se obtuvo un nivel de riesgo medio, lo cual significa que el personal percibe que algunas veces pueden mantener bajo control sus actividades, y por lo cual hay una probabilidad mediana de daño a su salud a consecuencia de esto. Para el dominio Jornada de trabajo, se obtuvo un nivel de riesgo alto, es decir, el personal percibe una alta exigencia sobre su jornada laboral, ya sea en términos de la duración, la rotación de turnos, etc; que pueden exceder lo establecido por la ley federal de trabajo y, por lo tanto, existe una alta probabilidad de riesgo a su salud. Para el dominio de Interferencia en la relación trabajo-familia, se obtuvo un nivel bajo de riesgo, lo que indica que el personal percibe que existe poca interferencia entre las actividades familiares

y las responsabilidades laborales, lo cual resulta en un nivel de riesgo bajo hacia su salud, así como en sus relaciones familiares.

En cuanto al dominio de Liderazgo, se obtuvo un nivel de riesgo bajo, debido a que el personal considera que la relación con sus superiores y las características de este no afectan en su forma de trabajar, así también, consideran que existe claridad en las funciones a desempeñar y retroalimentación de su desempeño. Por lo tanto, el riesgo de daño a su salud por estas condiciones es bajo. Respecto al dominio Relaciones en el trabajo, se obtuvo un nivel de riesgo nulo, lo que indica que el personal percibe que no existen relaciones negativas que puedan afectar su entorno de trabajo, es decir, pueden interactuar con sus compañeros de trabajo para solucionar problemas relacionados con el trabajo, existe trabajo en equipo y apoyo social. Para el dominio de Violencia, se obtuvo un nivel de riesgo bajo, es decir que el personal percibe que no existen actos en su área de trabajo que pueden dañar la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador, por lo tanto, estos factores representan una probabilidad baja de riesgo hacia su salud.

Para el dominio de Reconocimiento del desempeño, se obtuvo un nivel bajo de riesgo, lo que nos indica que el personal percibe que se le reconoce su desempeño en el trabajo. Por último, respecto al dominio de Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad, el personal percibe que la inestabilidad en su trabajo es baja, por otro lado, se sienten comprometidos con su trabajo al igual que se sienten identificados con la empresa.

Tabla 2.

Nivel de riesgo para cada dominio del instrumento.

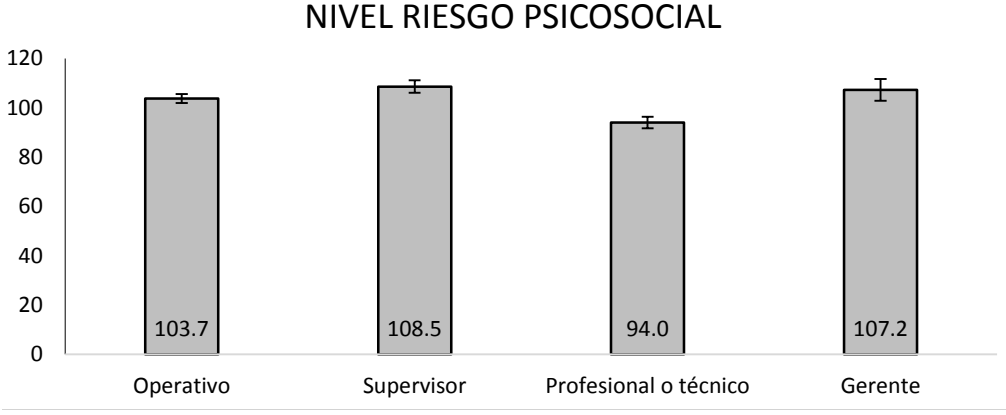
Dominio	Nivel de riesgo				
	Nulo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Condiciones en el ambiente de trabajo		6.78			
Carga de trabajo				29.59	
Falta de control sobre el trabajo			17.16		
Jornada de trabajo				4.01	
Interferencia trabajo-familia		5.45			
Liderazgo		11.92			
Relaciones en el trabajo	7.31				
Violencia		8.29			
Reconocimiento del desempeño		8.67			
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad		4.21			

RESULTADO DEL RIESGO PSICOSOCIAL POR NIVEL JERÁRQUICO

Para contrastar el nivel general de riesgo psicosocial en función del nivel jerárquico se realizó un ANOVA de una vía. Los resultados señalan que únicamente existen diferencias estadísticamente significativas entre los profesionales o técnicos con respecto a los operativos ($p < .006$), y los supervisores ($p < .001$) pero no con respecto a los gerentes ($p= .053$). Tal como se aprecia en la figura 1, los supervisores y los operativos tienden a percibir mayor nivel de riesgo psicosocial que los profesionales o técnicos.

Figura 1.

Medias y error estándar del nivel general de riesgo psicosocial por nivel jerárquico



.

Por otro lado, para constratar las categorías del instrumento en función del nivel jerárquico organizacional se realizó un ANOVA de una via. Los resultados señalan que únicamente existieron diferencias en las categoría ambiente de trabajo ($F_{(3,832)=}$ 43.61; $p < .001$) factores propios de la actividad ($F_{3,832)}$=10.16; $p < .001$) y en organización del tiempo de trabajo ($F=13.30$; $p < .001$). No se encontraron diferencias en la categoría liderazgo y relaciones en el trabajo ($F_{3,832)}$=1.98; 9=.115) y en la categoria de entorno organizacional ($F_{3,832)}$=.802;p=.493).

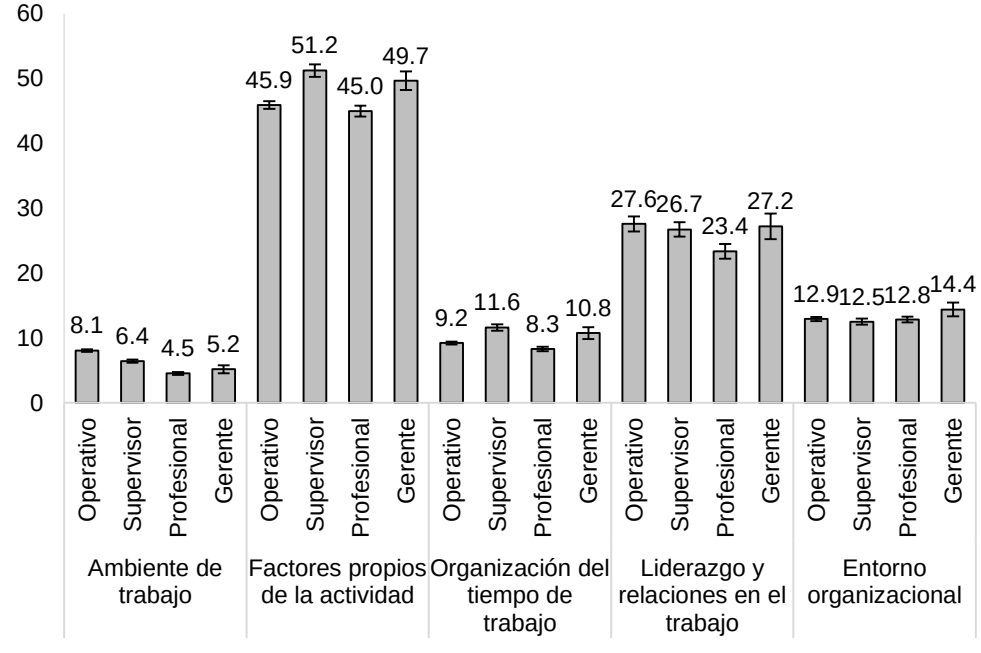
Con respecto al ambiente de trabajo, tal como se observa en la figura 2, existieron diferencias significativas entre los operativos con respecto a los supervisores ($p < .001$) a los profesionales ($p < .001$) y con los gerentes ($p < .001$), y entre el supervisor y el profesional ($p < .001$), mas no entre el supervisor y el gerente ($p=.269$), el profesional y el gerente ($p= .769$). Es decir,

los operativos perciben un mayor riesgo en cuanto a las condiciones en el ambiente de trabajo que los supervisores, profesionales y gerentes.

En cuanto a los factores propios de la actividad, existieron diferencias significativas entre el operativo y el supervisor ($p < .001$), y entre el profesional con respecto al supervisor ($p < .001$) y el gerente ($p < .05$) (ver figura 2). Como se muestra en la figura 2, los supervisores perciben un mayor riesgo por los factores propios de la actividad relacionados con la carga de trabajo y la falta de control sobre el mismo que los operativos. Y los supervisores y gerentes perciben un mayor riesgo en este mismo factor con respecto a los profesionales. En lo que respecta a la organización del tiempo de trabajo, como se muestra en la figura 2, existieron diferencias significativas entre los supervisores con respecto a los operativos ($p < .001$) y los profesionales ($p < .001$), pero no con respecto a los gerentes ($p=.804$). Los supervisores perciben mayor riesgo por la organización del tiempo de trabajo, relacionado con jornada laboral extensa e interferencia en la relación trabajo y familia que los operativos y profesionales (ver figura 2).

Figura 2.

Medias y error estándar para las categorías del cuestionario por nivel jerárquico.



DISCUSIÓN

Este trabajo ha permitido tener un acercamiento al fenómeno de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones, dándole un enfoque participativo al sensibilizar a los trabajadores acerca de la importancia de su participación en la identificación de los factores de riesgo psicosocial presentes en su trabajo, y que a partir de los resultados generados la organización pueda elaborar programas de acción pertinentes y acordes a las necesidades sentidas por sus trabajadores en relación a la prevención de riesgos psicosociales y promoción de entornos de trabajo saludables.

Los resultados señalan que la muestra general de trabajadores percibe un alto riesgo psicosocial en su centro de trabajo, es decir, perciben que los factores de riesgo psicosocial se presentan con mucha frecuencia en su organización, y por lo tanto, podrían afectar con mayor probabilidad su salud física, psicológica, cognitiva, afectiva y conductual (Narváez, 2018; Saldaña, Polo, Gutiérrez y Madrigal, 2020; Aguillón et al., 2020); asi como afectar de forma negativa los resultados de la organización (Cázares, 2020). De ahí la necesidad imperante de desarrollar dentro de las organizaciones, políticas y programas para proteger y promover la salud de los trabajadores, mejorando con ello su calidad de vida laboral y la productividad de la organización.

Es de llamar la atención que la categoría con mayor riesgo psicosocial identificada en las organizaciones participantes fue la de factores propios de la actividad, esto indica que los trabajadores están percibiendo un nivel de riesgo alto en lo relacionado con las cargas de trabajo, ritmo acelerado, cargas psicológicas emocionales, cargas de alta responsabilidad, cargas contradictorias, así como con la falta de control sobre el trabajo. Esto muestra que los cambios modernos en la organización del trabajo debido a la globalización y sus requerimientos exigidos (Ordelín y García, 2021) ha orillado a las organizaciones a desarrollar nuevos procedimientos de trabajo que ha impactado en los ritmos y cantidad exigida a sus colaboradores, lo que ha aumentado la probabilidad de estar expuestos a condiciones del trabajo tanto físicos, ambientales como psicosociales que pudieran afectar de forma negativa la salud de las personas.

Por otro lado, las diferencias encontradas por nivel jerárquico en la percepción de los factores de riesgo psicosocial, es decir, el hecho de que los supervisores y los operativos tiendan a percibir mayor nivel de riesgo psicosocial que los profesionales, señala que los factores emergen en una actividad y entorno laboral específico y que cada trabajador internaliza de forma diferente las demandas para generar estrategias para hacerle frente de acuerdo a sus capacidades y habilidades (Tovalín y Rodríguez, 2011). Por otro

lado, las diferencias encontradas en cuanto a que los operativos perciben mayor nivel de riesgo en las condiciones del ambiente de trabajo; y que los supervisores perciban mayor nivel de riesgo en cuanto a la carga de trabajo y falta de control del mismo, llevan a reflexionar que las diversas responsabilidades, funciones y roles ejercidos dentro de la organización tienden a influir en las diferentes causas de estrés que afectan a los trabajadores, resultados semejantes a los encontrados por Sánchez (2018).

CONCLUSIONES

Este trabajo destaca el aspecto psicosocial para abordar este fenómeno de los factores de riesgo psicosocial en las organizaciones, ya que la identificación de su presencia se basa en las percepciones compartidas que experimentan un grupo de trabajadores en su centro de trabajo, dichas percepciones están basadas en la interrelación entre las condiciones de su organización, su cultura y satisfacción en el trabajo, y entre sus necesidades, caracteristicas individuales, situación familiar y social, lo que genera percepciones diferentes de acuerdo a cada situación en particular o rol que este desempeñando dentro de la organización.

Por lo tanto, la probabilidad de que los factores de riesgo psicosocial afecten la salud física, psicológica, mental y social, varia entre cada trabajador, de ahí la importancia de considerar lo particular en la elaboración de los programas de intervencion para obtener resultados que satisfagan las necesidades apremiantes.

Por último, para que un programa de intervención funcione y logre sus objetivos es necesario involucrar al trabajador desde el diagnóstico hasta su participación en la elaboración de estategias de acción, lo cual aumentará su compromiso hacia la gestión de su propia salud y de la empresa. De esta forma mejorara la productividad, la seguridad y salud de los trabajadores, la motivación e implicación del trabajador, el clima positivo laboral y con ello, disminuir el absentismo. De este modo las empresas se acercan a la excelencia empresarial por lo que se convierten en empresas atractivas para sus mismos trabajadores, clientes, accionistas, y para la sociedad en general, al mismo tiempo se mejora la imagen de la marca y se convierte en un referente en el mercado.

REFERENCIAS

Alastruey, J. C., & Gomez, A. M. (2013). Guía de Introducción a los Riesgos Psicosociales Organizativos. https://www.osalan.euskadi.eus/publicaciones/-/libro/guia-de-introduccion-a-los-riesgos-psicosociales-organizativos/

Aguillón Pérez, J., Palomino Muñoz, L., Zea de Jesús M., Ruiz Vargas, N., Juárez Nilo, S., Villarreal Ríos, E., & Gallegos Torres, R. (2020). Riesgos psicosociales intralaborales y de estrés en trabajadores del sector secundario. Horizonte de Enfermería, 31(2),135-147. http://ojs.uc.cl/index.php/RHE/article/ view/14782/17173

Cárdenas, D. (2018). Evaluación de Factores Psicosociales. Instituto Deportivo y Recreativo IDERF. https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/ 10656/7107/6/Anexo4_IDERF%20-%20Informe%20evaluación%20de%20 factores%20psicosociales%20OCU%20Colombia%20.pdf

Cázares, C. (2020). La inclusión del salario emocional en México Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Revista Cambios y Permanencias, 11(1), 602-624. https://revistas.uis.edu.co/index.php/revistacyp/ article/view/11075

Comité Mixto OIT/OMS (1984). Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra. http://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf

Diario Oficial de la Federación. SEGOB (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-35-STPS-2018, Factores de Riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo= 5541828&fecha=23/10/2018

Loaiza, L. A. (2018) Identificación de los factores de riesgo psicosociales en los empleados de una empresa de Dosquebradas (Tesis de maestría, Universidad Libre de Colombia). https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/ 10901/17942/IDENTIFICACION%20DE%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Moreno, B., & Báez, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.

https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf

Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(1), 4-19.

Moreno, Y. A., & Salcedo, J. (2016). Diagnóstico de factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés de los funcionarios en el área de esmalte de la empresa industria de electrodomésticos S. A – ABBA. (Tesis de grado, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia). https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/2972/SalcedoMartinezWilmanJavier;jsessionid=A9C603689826009CBEC2769BD3D0AC31?sequence=1

Narváez, H. A. (2018). La influencia de los factores de riesgo psicosociales sobre el clima organizacional del Instituto Tecnológico Superior Libertad (Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador). http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14856

Ordelín Font. J. L., & García Rivas, J. (2021). Estudio normativo sobre los factores de riesgo psicosocial en el trabajo: Identificación, análisis y prevención. https://ciss-bienestar.org/wp-content/uploads/2021/03/CAPRT-CAJS-2021-Estudio-normativo-sobre-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-Identificacion-analisis-y-prevencion.pdf

Saldaña, C., Polo, J. D., Gutiérrez, O. I., & Madrigal, B. E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 26(1), 25-35. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063104003

Sánchez, B.D. (2018). Factores de riesgo psicosocial y nivel de estrés en trabajadores de una empresa de call center (Tesis de Licenciatura, Fundación Universitaria los Libertadores, Bogotá, Colombia). https://repository.libertadores.edu.co/bitstream/handle/11371/1760/sanchez_brayan_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tovalín, A., & Rodríguez, M. (2011). Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de trabajo. En García, A. y Ávila, A. (Eds), Reflexiones teórico-conceptuales de los psicosocial en el trabajo (pp. 95 -112). México: Juan Pablos Editor-Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

CAPÍTULO 17

EFECTO MODULADOR DEL GÉNERO EN LA RELACIÓN ENTRE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE CIUDAD GUZMÁN, JALISCO, MÉXICO.

Danny Echerri Garcés– Red Internacional de Liderazgo y Práctica Educativa
Felipe Santoyo Telles – Centro Universitario del Sur / Universidad de Guadalajara

RESUMEN

El siguiente estudio tuvo como propósito explorar la relación entre factores de riesgos psicosociales (FRPS) y estrés laboral en trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco, considerando a su vez, la variable género y su influencia en dicha relación. La metodología utilizada es cuantitativa, se utilizaron para medir estas variables, un cuestionario de datos sociodemográficos, el cuestionario de estrés laboral propuesto por la OIT/OMS validación mexicana, y el cuestionario Guía de Referencia II (GRII) propuesto por la NOM-035-STPS-2018 mexicana. La muestra fue de 276 docentes de escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. Se realizó la investigación través de un muestreo polietápico Se asumió un diseño de investigación del tipo no experimental transversal y con alcance explicativo a través de un Un Modelo Lineal General Univariante que permite medir las diferencias de un colectivo respecto al grupo base. Como resultados relevantes de este estudio se determina que el estrés laboral es explicado por los FRPS presentes en las instituciones educativas estudiadas, por lo que se confirma teoría respecto al carácter predictivo de los FRPS ante los riesgos psicosociales como el estrés laboral, como hallazgo de la investigación se declara el efecto modulador de la variable género (mujeres) en esta relación. Estos resultados abren puertas a intervenciones específicas que consideren estos resultados para programas, estrategias y acciones de intervención psicosocial en las instituciones de educación básica del territorio.

Palabras Claves: Factores de Riesgos Psicosociales, Estrés Laboral Docente, Género, Modelo Lineal General Univariante.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad la cultura organizacional de las instituciones educativas, así como las condiciones de trabajo, generan nuevos factores de riesgos psicosociales (FRPS) y se precisa arrojar luz sobre estos, para su identificación, manejo y prevención pues determinan la presencia de los riesgos psicosociales en el trabajo, sobre todo el más global e importante según Gil-Monte (2014): el estrés laboral docente. Se precisa, también, profundizar en variables que medien y modulen en esta relación de dependencia.

Los cambios sociales acelerados, el impacto de la tecnología y el flujo de la información, repercuten en que la profesión docente en la educación básica se vea desbordada. No solo tienen a su cargo, la formación del niño o adolescente sino también cubrir los espacios de aprendizaje que la familia no puede suplir, las demandas de eficacia, así como la influencia de las condiciones de trabajo y de la cultura organizacional escolar, determinan un conjunto de factores que la comunidad científica demanda tomar en cuenta para prevenir los riesgos del deterioro material y simbólico de la profesión docente, y sus implicaciones en la calidad de vida y trabajo del profesorado (Murillo & Krischesky, 2012; Rodríguez, 2012).

En México, según datos del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2016) 1 213 568 personas son trabajadores en escuelas de educación básica lo cual representa el 62.7% del total de docentes de todos los niveles educativos y existen 226 298 escuelas y/o planteles de educación básica, lo cual representa el 88.8 % del total de instituciones en el país, se evidencia que por niveles educativos el mayor número de docentes y de escuelas pertenecen a educación básica. Se reporta que la información sobre los docentes de educación básica y de otros niveles educativos, a pesar de ser tan necesaria, no está sistematizada. Como relevante del informe del INEE (2015) resulta que la formación de docentes en México está disminuyendo pues la profesión ha perdido atractivo, y entre las causas se citan la última legislación educativa que se encuentra en estos momentos en proceso de reestructuración debido a un nuevo contexto político en el país. Otro informe de del INEE al referirse a las condiciones de trabajo del magisterio declara que muchas escuelas, tienen condiciones precarias o insuficientes, el suministro diario de agua y de energía eléctrica no está en óptimas condiciones en un 38% y 7.7% de las primarias respectivamente. Solo el 42% de los centros escolares disponen de agua purificada para el consumo de estudiantes y docentes, cerca del 40% de las escuelas tienen vidrios rotos y la electricidad en mal estado. En 4 de 10 escuelas no hay personal de apoyo (docentes de

Educación Física, Artística, inglés, Computación) y dos terceras partes reportan al menos un estudiante con necesidades educativas especiales, y solo un 30% de las escuelas dispone de personal para atenderlo. (INEE, 2016).

Contextualizando la investigación en el estado donde se realizó (Jalisco) de acuerdo a un informe de la SEP (2017) habían registrados 138 488 docentes el 54. 7% pertenecen a educación básica, de estos maestros, el 19.2% pertenecen a enseñanza pre escolar, 45.3% a primaria y 35.5 % a secundaria, el 84 % pertenecen a escuelas públicas y el 16 % a escuelas privadas, el 62 % de los maestros se encuentran en los municipios del área metropolitana de Guadalajara. El 66.3 % son mujeres y el 33.7 % son hombres, según nivel de enseñanza y tipo de sostenimiento, en preescolar el 76. 9% son de escuelas públicas y el 23.1 % de escuelas privadas, en primaria el 87. 4% son de escuelas públicas y el 12.6 % de escuelas privadas, el 83.4% son de escuelas públicas en nivel secundaria y el 16.6 % son de escuelas privadas. Según el Reglamento para el gobierno y funcionamiento de las escuelas de educación básica del estado de Jalisco, (Estado de Jalisco, 2010).

De acuerdo a la situación nacional, en una reunión nacional sobre ciencias sociales que llevaba por título "Hacia dónde va la ciencia en México" y auspiciado por el Consejo Consultivo de Ciencias de la Presidencia de la República, del Consejo Nacional de Ciencias y Tecnología (Conacyt) y de la Academia Mexicana de la Ciencias (AMC) en el grupo de educación la pregunta que orientó el debate fue: ¿Por qué no mejora la educación básica en México? Los resultados del debate giraron en torno a la desigualdad y la inequidad en materia educativa y se reconoce que ante la pluralidad de la sociedad mexicana resulta complicado intervenir y reducirla, pero que el eje que puede orientar el proceso de cambio, es la distribución equitativa de la calidad (Flores-Crespo et al., 2016).

Se destacan como posibles barreras generadas por esta política: (1) La imposibilidad de reducir la desigualdad, ya que en algunos casos la educación en México tiende a reforzarla. (2) Las implicaciones de transitar de un modelo tradicional a un modelo de competencias complejas sobre todo por los referentes éticos de la sociedad mexicana que han sido distintos a los de la meritocracia. (3) La presencia de vacíos de poder en determinados grupos que obstaculizan las capacidades democráticas y políticas de la educación mexicana. (4) El que no esté claro el modelo de individuo que se espera con la política educativa, y la necesidad de integrar las dimensiones humanas que corresponden al actor educativo, social, familiar, escolar e individual. Esto en función de explicar y reducir la desigualdad educativa (Flores-Crespo et al., 2016). De acuerdo a estas problemáticas se infiere la presencia de Factores de

riesgos psicosociales en las escuelas de México y como consecuencia la presencia de estrés laboral docente asumiendo a los FRPS como predictores de estrés laboral docente (Gil-Monte, 2010).

Los factores de riesgo psicosocial asociados al trabajo son más probables en ciertas áreas profesionales y el área educativa es una de ellas (Acosta & Burguillos, 2014; López-Gorazave, Slater & García-Garduño, 2010; Matud, García & Matud, 2002; OIT, 2016). Los estudios actuales los asocian a diversas variables, tales como: salud mental (Cáceres et al., 2015; Juárez, 2018) síndrome de Burnout (Ratto, García, Silva & Gonzáles, 2015) estrés laboral (Rodríguez, Sanchez-Gomez, Dorado & Ramírez, 2015). Los principales factores de riesgos psicosociales a los que se enfrentan los profesionales del magisterio mexicano están en relación con la multiplicidad de funciones, la reducción de presupuesto, la mala infraestructura, las aulas saturadas, los problemas de comunicación entre compañeros, las pocas oportunidades de promoción, las relaciones conflictivas con los alumnos, falta de recursos para realizar sus labores y el apoyo deficiente del director escolar, de los colegas de trabajo, y del sindicato en caso que aplique (Rodríguez, Oramas & Rodríguez, 2007).

Según estudio realizado en Extremadura, España que tuvo como propósito explorar las relaciones entre factores de riesgos psicosociales, estrés percibido y salud mental así como los predictores de riesgo de patología psiquiátrica en profesores de todos los niveles de enseñanza excepto la universitaria (n = 550) Los resultados muestran que los principales factores de riesgos psicosociales están asociados a la indisciplina de los estudiantes, la falta de interés, y la escasa vinculación familia-escuela, aspectos relacionados con el contenido del trabajo. Los predictores de salud mental son el nivel de estrés percibido, el grado de satisfacción y el grado de compromiso (Guerrero-Barona et al., 2018).

Un estudio en Chile, que tuvo como propósito analizar cómo afectan los factores de riesgos psicosociales a docentes pertenecientes a diferentes tipos de establecimientos: públicos, privados (particulares) y subvencionados (privados con aporte estatal) con una muestra de 340 profesores de la Ciudad de Antofagasta Chile, en la cual se aplicaron los instrumentos ISTAS21, Dass 21 y la escala de Maslach, se obtuvo que aquellos profesores de colegios subvencionados presentaron mayor exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, burnout y licencias médicas con respecto a los docentes de colegios municipales y particulares. Resulta también de esta investigación el hecho de que como posible respuesta ocurra una naturalización sobre las condiciones y los efectos del trabajo en la calidad vida

y la salud laboral. Los docentes presentan dificultades en la identificación de síntomas y baja conciencia de la situación de enfermedad. Esto es que se naturaliza la enfermedad, y no se asume que, desde las ópticas técnicas, científica, personal y/o social puede intervenirse para reducir el riesgo a enfermar (Cáceres et al., 2015).

En el caso de Argentina, se reporta como principal actor social en la prevención de los factores de riesgos psicosociales en las escuelas, la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) que se ha preocupado por la formación de líderes sindicales y en especial en el tema de riesgos y seguridad laboral, así como de la salud del magisterio. Aparece la figura del delegado de salud en la escuela quien tiene como encargo prevenir los factores de riesgos psicosociales en las escuelas, a través de los estudios realizados aparece como producto un manual de seguridad y riesgos en las escuelas, basado fundamentalmente en los siguientes factores de riesgos psicosociales: (1) Exigencias psicológicas (esfuerzo). (2) Control. (3) Apoyo social. (4) Compensaciones (Martínez, Liss & Collazo, 2006).

En el caso de México, estudios sobre los factores de riesgos psicosociales en el nivel de educación básica resulta un campo poco explorado, no solo en las escuelas sino también en la mayoría de las organizaciones (Juárez, 2018). Según una investigación que tuvo como objetivo identificar las exigencias asociadas a problemas psíquicos y psicosomáticos en profesores mexicanos que laboran en instituciones educativas públicas y privadas del nivel medio superior, que estuvo conformada por una muestra de 203 profesores de una escuela pública y 105 de seis escuelas privadas de nivel medio superior, se obtuvo como resultado un mayor número de exigencias en relación a la organización de trabajo en las instituciones privadas, en la escuela pública predominaron las relacionadas con la infraestructura en la institución. Como cuadros clínicos prevalentes se encontraron la ansiedad, la depresión, los trastornos del sueño y la cefalea tensional asociados a horarios extensos, a una supervisión estricta, tareas repetitivas, y sobrecarga laboral de la enseñanza. Se recomienda por los autores de la investigación que los trastornos psíquicos y los psicosomáticos deberían considerarse como enfermedades profesionales por la afectación que implican para la salud laboral de los educadores en la actualidad, solamente la neurosis es reconocida por la ley en los trabajadores del sector de servicios. Los autores proponen que aun cuando esto es importante no es la solución sino una cultura preventiva de promoción de salud (Rivero & Cruz, 2010).

Los estudios más representativos destacan que los factores de riesgos asociados al estrés laboral docente en educación básica en México, están en relación con la carga laboral y la ambigüedad de rol. Lo cual hace suponer la relación con la autoridad escolar, con los derechos laborales, con las condiciones de trabajo que generan la reciente reforma educativa y nuevo modelo educativo, hoy también sujeto a posibles cambios por cuestiones políticas. A su vez se hace importante destacar el hecho de que se precisa más rigor en los instrumentos validados para medir estos factores tomando en cuenta la especificidad de los contextos educativos, y los niveles educativos (Unda et al., 2016)

Tradicionalmente en México se ha utilizado el cuestionario de factores psicosociales en el trabajo académico (Aldrete et al, 2008) escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios (Unda et al., 2016) y la escala de Factores Psicosociales en el trabajo adaptada por Silva (2006). El proponer el uso de la Nom-035-STPS-2018 y su aplicación al trabajo docente, aporta evidencia científica a esta metodología ya que aún no se reportan estudios que den cuenta de su aplicación en el sector educativo.

La necesidad de estudios que expliquen la relación entre FRPS y el estrés laboral docente, así como de otras variables que puedan modular o mediar orientan la presente investigación, que considera a la variable género de acuerdo a su escasa visibilidad en los reportes actuales sobre el tema. El propósito de esta investigación fue explorar la relación entre factores de riesgos psicosociales (FRPS) y estrés laboral en trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco, considerando la influencia de la variable género en dicha relación.

METODOLOGÍA

Se asume un diseño de investigación del tipo no experimental transversal. Se declara de esta forma, pues se observa el estrés laboral y los factores de riesgos psicosociales, tal como se presentan en el contexto de la educación básica en Ciudad Guzmán, Jalisco, para después describirlos y analizarlos. El alcance de la investigación es explicativo a través de un Un Modelo Lineal General Univariante que permite medir las diferencias de un colectivo respecto al grupo base (Cresswell, 2008). Se midieron las variables: Factores de riesgo psicosocial (Independiente) estrés laboral (dependiente) y variables sociodemográficas como la edad, el género (Moduladora), años de experiencia en el puesto, tipo de sector al que pertenece la escuela (pública o privada) y nivel de enseñanza.

MUESTRA

Se utilizó para la realización de este estudio un muestreo poli-etápico con tres etapas:

Etapa 1: Se determinó marco muestral, donde N (131) representa el total de escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán, y el número total de docentes es de 1064 según datos aportados por la Delegación Regional de Servicios Educativos (DRSE).

Etapa 2: El número estimado tomando en cuenta el tamaño de la población es de 281 docentes de educación básica de Ciudad Guzmán y la fórmula usada para el tamaño de la muestra total es:

$$n = \frac{P(1-P)}{\frac{\alpha^2}{Z^2} + \frac{P(1-P)}{N}}$$

Notas:

n: es el número total de trabajadores de enseñanza básica de Ciudad Guzmán.

P: por ciento estimado de la población a analizar con el atributo en estudio 50%

α : Nivel de significación, expresado en decimal .05 (95% de confianza)

Z: Número de la desviación de unidades de la distribución de la muestra correspondientes al nivel de confiabilidad requerido.

Etapa 3: A través de un muestreo aleatorio simple, y por proceso de *Ramdon* en el programa Excel se generaron números aleatorios, tomando en cuenta el total de escuelas, y la cantidad de docentes. Se eliminaron 5 casos por cumplir con los criterios de eliminación. La muestra con la que se trabajó finalmente es de 276 docentes pertenecientes a 18 escuelas de educación básica de Ciudad, Guzmán, Jalisco.

Fueron criterios de inclusión: ser docente de escuelas de formación básica de Ciudad Guzmán en escuelas que estén de acuerdo en ser parte del estudio. Fueran criterios de exclusión: presentar desinterés en la participación del estudio. Y fueran criterios de eliminación: presentar problemas personales y/o laborales que le impidan continuar en el estudio, y cuestionarios incompletos, con respuestas imprecisas o tachaduras.

Para medir los factores de riesgo psicosociales se trabajó con la metodología propuesta por la norma NOM-035-STPS-2018. Dicha norma se aprobó en 2018 y propone una metodología en la que se busca medir y evaluar los factores de riesgo psicosocial. El cuestionario que se escogió para esta investigación es el de Factores de riesgos psicosociales que se aplica a

menos de 50 trabajadores pues los maestros estudiados pertenecían a escuelas con menos de esta cantidad de trabajadores. Para identificar los factores de riesgo psicosocial se miden cuatro categorías: Ambiente de trabajo, factores propios de la actividad, organización del tiempo de trabajo y liderazgo y relaciones en el trabajo. La calificación del riesgo psicosocial es en: A) Muy alto, B) Alto, C) Medio, D) Bajo, E) Nulo. Se decide aplicar análisis de confiabilidad del instrumento como se observa en la Tabla 1

Tabla 1

Análisis de confiabilidad del cuestionario de FRPS de la NOM-035-STPS-2018

Cuestionario de Factores de Riesgos Psicosociales de la Nom-035-STPS-2018	*Items*	α
1.Factores de Riesgos Psicosociales	43	.88
2.Ambiente de trabajo	3	.60
3.Factores propios de la actividad	20	.74
4.Organización del tiempo de trabajo	4	.77
Relaciones de trabajo y liderazgo	16	.88

Fuente. *Elaboración propia*

Se propusieron también puntos de corte por percentiles para puntaje total y por categorías tomando en cuenta los nuevos valores y los rangos propuestos por la NOM-035-STPS-2018. Como se observa en la Tabla 2:

Tabla 2

Calificación del cuestionario de FRPS de la NOM-035-STPS-2018

Calificación de la categoría	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Ambiente de trabajo	<1	1<2	2<3	3<5	>5
Factores propios de la actividad	<28	28<31	31<34	34<39	>39
Organización del tiempo de trabajo	<4	4<6.6	6.6<9	9<11	>11
Relaciones de trabajo y malas prácticas de dirección	<9	9<13	13<17	17<25	>25

Fuente. Adaptado de Nom- 035-STPS-2018.

A partir de los puntos de cortes, tomando en cuenta los mismos rangos y categorías propuestos por la NOM-035-STPS-2018 se propusieron los que se observan en la Tabla 3.

Tabla 3

Calificación del cuestionario por categorías de FRPS de la NOM-035-STPS-2018

Resultado del cuestionario	Nulo o despreciable	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
Calificación del cuestionario	<45	45<54	54<61	61<73	>73

Fuente. Adaptado de Nom035-STPS-2018.

Para evaluar el estrés laboral se utilizó el Cuestionario sobre Estrés Laboral de la OIT-OMS. El Cuestionario de Estrés Laboral (OIT/OMS) consta de

25 ítems relacionados con estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio y cohesión y respaldo del grupo de trabajo. Fue validado en México por Medina, Preciado y Pando en el 2007. El alpha de Cronbach = .92. Se realizó para analizar la confiabilidad del instrumento utilizado como se observa en la Tabla 4.

Tabla 4

Análisis de confiabilidad de la Escala de estrés laboral de la OIT/OMS.

Escala de Estrés Laboral (OIT/OMS) validación mexicana	*Items*	α
Escala de Estrés Laboral (OIT/OMS)	25	.95
Condiciones organizacionales	21	.95
Procesos Administrativos	4	.74

Fuente. Elaboración propia.

El nivel de estrés laboral por dimensiones se evalúa tomando en cuenta los rangos que se muestran en la Tabla 5:

Tabla 5

Nivel de estrés laboral por dimensiones

Variable/Rango	Alto	Medio	Bajo
Estrés laboral (CO)	≥96.9	≥45. 6 ≥96.9	≤12.3
Estrés Laboral (PA)	≥19	≥19 ≥8.2	≤1.6

Fuente. Elaboración propia

ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de los datos se partió de la verificación de propiedades psicométricas de los instrumentos de medición, utilizando el coeficiente alfa de Crombach. Por medio de las pruebas Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk se determinó la distribución de los datos. Previo al cálculo de la asociación entre las variables (modelos de moderación) se corroboraron los 4 supuestos de regresión: 1) linealidad; 2) distribución normalidad de los residuos; 3)

homocedasticidad; 4) independencia. Para el análisis descriptivo se calcularon frecuencia y porcentaje, así como las medias de tendencia centrar y de dispersión donde cada variable lo ameritaba. Para la realización del modelo de moderación se utilizó el Modelo Lineal General Univariante.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los docentes investigados (n= 276) pertenecieron a escuelas tanto de educación pública como privada de Ciudad Guzmán, Jalisco. En su mayoría casados (52.9%). Docentes de los turnos matutinos, vespertinos o doble turno, y en los tres niveles de enseñanza, preescolar, primaria y secundaria. De los 276 trabajadores incluidos, 24 pertenecieron a preescolar lo cual representa el 8.7% del total, 119 trabajadores a enseñanza primaria (43.1%) y 133 de enseñanza secundaria (48.2%). Por lo que la mayoría de los docentes fueron de educación secundaria y primaria. La cantidad de docentes de escuelas públicas 211 (76.4%) y 65 de escuelas privadas (23.6%).

En cuanto a la edad y el sexo, la mayoría de los docentes fueron mujeres (n=163) lo cual representa un 59.1% del total, la edad media es de 39.18 (SD = .11). La mayoría en el rango de edad de 25 a 40 años con un 44.6% (n = 123). Respecto al nivel de escolaridad y nivel de enseñanza, predominó licenciatura con un 66.3% y un mayor número de docentes con maestría y doctorado en secundaria.

El perfil sociodemográfico de los docentes de Ciudad Guzmán fue: edad media 39 años, la mayoría mujeres, estado civil más frecuente casado, con nivel de escolaridad Licenciatura, y pertenecieron al turno matutino.

El nivel de Factores de riesgos psicosociales fue medio siguiendo los rangos de evaluación de riesgos propuestos por la NOM-35-STPS-2018 y ajustados según puntos de corte. El nivel fue medio tanto de manera global como por categorías. Se observó mayor afectación en las dimensiones Factores propios de la actividad y Relaciones de trabajo y malas prácticas de dirección. El resultado de la primera determina que existen problemas en las escuelas con las cargas de trabajo, el ritmo acelerado, la carga mental, las cargas psicológicas y emocionales, la alta responsabilidad, cargas contradictorias e inconsistentes, con la falta de control sobre el trabajo en términos de autonomía, y posibilidad de superación profesional. Esto confirma la presencia de FRPS que demandan atención en el sector educativo como plantean diversos autores (Cáceres et al., 2015; Guamán et al., 2017; Salamanca et al., 2019). Propuestas como la de la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) pueden ser replicables, dadas las particularidades de México, y su tradición sindical. En

Argentina para prevenir estos riesgos se preparan a líderes sindicales, y la figura del delegado de salud aparece como principal actor social que tiene por encargo prevenir los factores de riesgos psicosociales en las escuelas (Martínez, Collazo y Liss, 2009).

Tabla 6

FRPS percibidos por docentes de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco

Variable	N	Mín	Máx	Med	DS
Factores de riesgos psicosociales	276	15	105	54.63	18.8
Ambiente de trabajo	276	0	11	2.55	2.12
Factores propios de la actividad	276	6	52	31.02	8.51
Organización del tiempo de trabajo	276	0	16	6.60	4.00
Relaciones de trabajo y malas prácticas de dirección	276	0	47	14.47	9.74

Fuente. Elaboración propia

En cuanto al sexo, explorando la relación de la percepción de mujeres y hombres sobre los riesgos psicosociales se obtiene que el 46.9 % de los hombres perciben la presencia de factores de riesgos psicosociales en niveles medio y 45.3 % de las mujeres en el mismo nivel. Las diferencias entre hombres y mujeres no resultaron significativas. Los porcentajes se muestran en la tabla 7

Tabla 7

FRPS según el sexo en escuelas de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco

Sexo	Nivel de factor de riesgo					Total
	1	2	3	4	5	
Hombre	0.88%	30.%	46.9%	16.8%	5.30%	100%
Mujer	3.0%	32.5%	45.3%	13.4%	5.5%	100%

Fuente. Elaboración propia

La presencia en un nivel medio de factores de riesgos psicosociales presupuso la presencia de estrés laboral docente en los docentes de Educación Básica de Ciudad Guzmán, Jalisco.

En cuanto a la percepción de estrés laboral, según los docentes, se obtuvo un nivel medio con una media de 45.98 (*DS* 28.02) en la dimensión Condiciones Organizacionales, relativas estas a las condiciones con las cuentan para trabajar. En la dimensión Procesos Administrativos también reportaron un nivel medio de estrés, laboral esta referente a la relación con los otros compañeros y los superiores, y el manejo de documentos oficiales y entrega de informes, y al trabajo en equipo la media fue de 8.9 (*DS* 5.3). Los resultados de este estudio confirman lo que, desde un punto de vista científico y social, representa un problema que ha encontrado visibilidad en México, pero con acciones aún insuficientes para cambiarlo: la incertidumbre por las nuevas reformas educativas y sus repercusiones en los derechos laborales genera inestabilidad para ejercer la profesión. Además de la escasa información percibida por los docentes sobre la reforma. Estas cuestiones representan fuentes organizacionales de estrés laboral (Madrigal y Barraza, 2014). En este caso se coincide con los estudios en que hay presencia de estrés laboral en los docentes estudiados, pero se precisan de estudios más profundos, para conocer las causas y las particularidades individuales, grupales y organizacionales que determinan esta presencia, se sugieren estudios cualitativos y también longitudinales.

Respecto a la variable género un 37.1% de los hombres perciben el nivel de presencia de estrés laboral como muy alto y el 51.5% de las mujeres lo perciben como muy alto también. Se aprecia como resultado significativo que las mujeres presentan más estrés laboral con respecto a los hombres

($p<0.05$) como puede observarse en la tabla 8. Esto es coincidente con estudios en los cuales se reporta que las mujeres tienden a experimentar más estrés laboral docente (Acosta & Burguillos, 2014; Cardozo, 2017). Se precisa profundizar en este resultado con otros estudios. En México según reportan diferentes autores el estrés laboral docente está determinado esencialmente por la carga laboral, la ambigüedad de rol, lo cual hace suponer la relación con la autoridad escolar, con los derechos laborales y con las condiciones de trabajo que genera la reforma educativa y el nuevo modelo educativo, sujeto a posibles cambios debido a un nuevo contexto político (Madrigal & Barraza, 2014; Saltijeral & Ramos, 2015).

Las condiciones favorecen la presencia de estrés laboral y atender experiencias de otros contextos puede ser una alternativa para estrategias, programas e intervenciones eficaces, en función de potenciar salud laboral escolar. El encuadre de la OMS (2010) sobre entornos laborales saludables, resulta una propuesta que en primera instancia puede orientar hacia programas más específicos, pero con el necesario diálogo entre política educativa y política de seguridad y salud laboral, legislar la salud laboral docente se hace preciso como primer paso para incidir con efectividad. En términos meso gestar una cultura escolar transformacional, que incida en las variables de resultado escolar y desde un punto de vista micro la necesidad de capacitación para concientizar en la necesidad de reducir el estrés laboral docente y sus FRPS. En un estudio en Murcia sobre estrategias de afrontamiento al estrés laboral docente, identificaron que las estrategias de focalización en la solución del problema y la reevaluación positiva se relacionan con una mayor realización personal en el trabajo y menores niveles de estrés, lo cual puede servir como base para trabajar con esta población específica en los programas de intervención (Martínez, 2015). Aun así, en este campo destacó Otero-López (2012) según sus investigaciones en Galicia, que se aprecia una cultura de sensibilidad ante el estrés laboral que experimenta el magisterio, pero pocos avances en cambiar la situación. Los problemas que este autor encuentra y que impiden desde un punto de vista científico mayores aportaciones están en función de la hegemonía de los auto informes como método de recogida de datos, y propone como alternativa que, aunque es innegable el valor del dato debe ser cualificado a través de la experiencia de malestar que el docente como individuo, y entender las diferencias de acuerdo al género y sus narrativas en el discurso.

Tabla 8

Estrés Laboral percibido según el género de trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco, México.

		Prueba de Levene: igualdad de varianzas		Prueba T: igualdad de medias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Error típ. de la diferencia	95% Intervalo de confianza para la diferencia	
		I	S	I	S	I	S	I	S	I
EL TOTAL	Se han asumido varianzas iguales	1.77	.184	-2.077	274	.039	-8.156	3.928	-15.889	-.424
	No se han asumido varianzas iguales			-2.090	246.52	.038	-8.156	3.902	-15.842	-.471

Fuente. *Elaboración propia (Nota: I – Inferior; S – Superior)*

Modelo Lineal General Univariante (MLGU) y FRPS, Estrés Laboral docente y Género

Un Modelo Lineal General Univariante permite medir las diferencias de un colectivo respecto al grupo base. El presente trabajo amplía la capacidad explicativa de un trabajo previo en el que se aplicaron regresiones lineales a cada uno de los dos colectivos, FRPS y Estrés Laboral Docente.

Figura. 1.

Modelo Hipotético

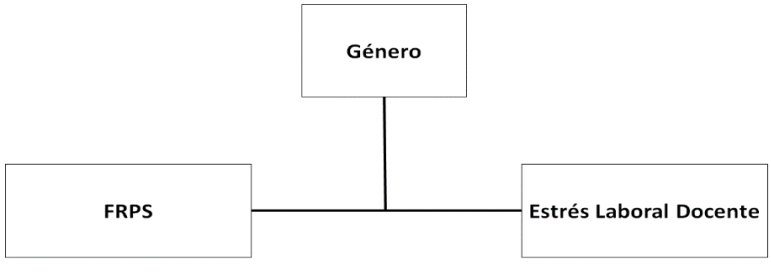


Tabla 9

Pruebas de los efectos inter-sujetos de acuerdo a los FRPS, Estrés Laboral docente y Género.

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	Gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	71134.854(a)	2	35567.427	45.077	.000
Intersección	1988.864	1	1988.864	2.521	.114
FRPST	66695.320	1	66695.320	84.528	.000
Género	5009.307	1	5009.307	6.349	.012
Error	215406.188	273	789.034		
Total	1093422.776	276			
Total, corregida	286541.043	275			

Fuente*. Elaboración Propia*. a R cuadrado = .248 (R cuadrado corregida = .243)

El modelo corregido recoge todos los efectos del modelo tomados conjuntamente, tanto el de los factores como de las interacciones. La significancia fue inferior a 0.05, indica que el modelo explica una parte de la variabilidad de la variable dependiente, en concreto el 24.8 %. De la tabla anterior se rescata la influencia de los FRPS (sig<0.05) en el modelo, el género tiene una influencia significativa (sig=0.012). Lo cual demuestra el carácter predictivo de los FRPS del estrés laboral docente, así como la influencia de la variable género en esta relación, hallazgo que resulta importante, para orientar programas y estrategias de intervención que consideren el género como variable que modula la relación entre los FRPS y el estrés laboral docente percibido.

REFERENCIAS

Acosta, M., & Burguillos, A. I. (2014). Estrés y burnout en profesores de primaria y secundaria de Huelva: las estrategias de afrontamiento como factor de protección. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 1(4) ,303-310. doi: https://doi.org/10.17060/ijodaep.2014.n1.v4.616

Aldrete, M., Preciado, M., Franco, S., Pérez, J., & Aranda, C. (2008). Factores Psicosociales Laborales y Síndrome de Burnout, Diferencias entre Hombres y Mujeres Docentes de Secundaria, Zona metropolitana de Guadalajara, México. Ciencia y Trabajo. Oct-Dic; 10 (30): 138-142.

Azofeifa, C., Solano, L., & Salas, J. (2016). Comparación entre los predictores del estrés laboral según el nivel de actividad física, edad, género, y antigüedad laboral en un grupo de funcionarios administrativos del sector público costarricense. Revista MHSalud, 13(1), 1-19.

Cardozo, A. (2017). La presencia de estrés en el profesorado según sexo y contexto laboral. Revista de Investigación Psicológica, 18(2017), 43-57. Recuperado de http://146.83.115.167/index.php/saludysociedad/article/view/938/750

Cooper, C. L., & Kelly, M. (1993). Occupational stress in head teachers: a national UK study. British Journal of Educational psicology, 63, 130-143. Recuperado de https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.2044-8279.1993.tb01046.x?purchase_referrer=www.google.com&tracking_action=preview_click&r3_referer=wol&show_checkout=1

Creswell, J. W. (2008). Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (3rd ed.). NJ: Pearson Publishing.

Cuevas-Torres, M., & García-Ramos, T. (2012). Análisis crítico de tres perspectivas psicológicas de estrés en el trabajo. Trabajo y Sociedad, 19, 87-102. http://www.unse.edu.ar/trabajoysociedad/19%20CUEVAS%20TORRES%20Estres%20en%20el%20trabajo.pdf

De Souza, R. (2005). The health effects of Jobs: status, working conditions, of both? Australiand and New Zeland Journal of Public Health, 29(3), 222-228. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15991769

Estado de Jalisco (2018, enero). Ley de educación del estado de Jalisco. Capítulo II. Guadalajara, Jalisco.

Flores-Crespo, P., Blanco, E., Cárdenas, S., Cordero, G., Díaz-Barriga, F., Jiménez, &…Ornelas, C. (2016). ¿Por qué no mejora la calidad de la educación básica? Revista Mexicana de Investigación Educativa. 21(71), 1295-1303. http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v21n71/1405-6666-rmie-21-71-01295.pdf

Gil-Monte, P. (2014). Manual de Psicosociología Aplicada al Trabajo. (1ª ed). Valencia: Pirámide.

Gracia, A., y Barraza, A. (2014). Estresores Organizacionales, Estrategias de Afrontamiento y Apoyo Social en Docentes de Educación Primaria. Recuperado de https://redie.mx/librosyrevistas/libros/estresorgani.pdf

Guerrero-Barona, A., Gómez, R., Moreno-Manso, J. M., & Guerrero-Molina, M. (2018). Factores de riesgo psicosocial, estrés percibido y salud mental en el profesorado. Revista Clínica Contemporánea, 9(2), 1-12.

Guevara-Manrique, A., Sánchez-Lozano, C.M. y Parra, L. (2104). Estrés Laboral y Salud Mental en Docentes de Primaria y Secundaria. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. 4(4), pp 30-32.

INEE. (2015). Panorama educativo de México. Recuperado de http://www.inee.edu.mx/images/2015/Panorama-2014/PEM2014-4.pdf

INEE. (2016). Panorama educativo de México. Recuperado de http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/B/115/P1B115.pdf

Inegi-Sep. (2013). Censo de escuelas y alumnos de educación básica y especial. Recuperado de http://www.censo.sep.gob.mx/

Juarez, A. (2018). Factores psicosociales del trabajo en México: historia, conceptos y perspectivas. En: Psicología Organizacional en Latinoamérica, 1st ed. Ciudad de México: José Luis Morales Saavedra, pp.89-108.

Lara, G. L. (2015). La experiencia mexicana del estrés docente y su entorno. Revista Marista de Investigación Educativa, 8(1), 11-13. https://www.researchgate.net/profile/Jesus_Rivero_Casas/publication/320012196_La_educacion_indigena_en_Canada_en_la_encrucijada_cultural/links/59c841290f7e9bd2c0146c5a/La-educacion-indigena-en-Canada-en-la-encrucijada-cultural.pdf#page=10

Londoño, M. E., Cardona Ríos, H. F., & Vargas Betancur, M. L. (2015). Intervenciones para la prevención primaria de factores de riesgo psicosocial intralaboral: revisión sistemática de la literatura. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 34(2), 120-150.

Madrigal, G. & Barraza, A. (2014). Fuentes Organizacionales de estrés en docentes de educación primaria y su relación con el número de estudiantes que se atiende. Revista Avances en supervisión educativa, 22, 1-29.

Marrero, M., Rivero, E., Pastor, M., Fernández, C., & Vergara, A. (2011). Elaboración de la versión cubana del cuestionario JSS para la evaluación del estrés psicosocial laboral. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 12 (2), 9-18. https://www.researchgate.net/publication/323665916

Martínez, J., (2015). Cómo se defiende el profesorado de secundaria del estrés: burnout y estrategias de afrontamiento. Journal of Work and Organizational Psychology, 31(1), 1-9

Medina, S., Preciado, M. L., & Pando, M. (2007). Adaptación de la escala de estrés laboral organizacional para trabajadores mexicanos. Revista Salud Pública y Nutrición. 8(4). http://respyn2.uanl.mx/viii/4/articulos/escala_estres.htm

México (2010). Reglamento para el gobierno y funcionamiento de las escuelas de educación básica del estado de Jalisco. Artículo 2. Guadalajara, Jalisco, 18 de agosto de 2010. Recuperado de https://info.jalisco.gob.mx/sites/default/files/leyes/reglamento_para_el_gobierno_y_funcionamiento_de_las_escuelas_de_educacion_basica_(2).pdf

México (2014). Reglamento federal de seguridad y salud en el trabajo. Artículo 2. Ciudad de México, México, jueves 13 de noviembre de 2014. Recuperado de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/regla/n152.pdf

Modelo Educativo Mexicano (2017, 3 de abril). https://www.gob.mx/modeloeducativo2016/articulos/introduccion-46873

Moreno Jiménez, B., & Baez Leon, C. (2010) Factores y Riesgos Psicosociales, formas, medidas, y buenas prácticas. http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf

Neffa, J. C. (2016). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2015/11/Neffa-Riesgos-psicosociales-trabajo.pdf

Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2016 (2016, 26 de octubre). Factores de riesgo psicosocial-Identificación y prevención.

http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5458430&fecha=26/10/2016

Organización Mundial de la Salud. (2010). Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Rodríguez, L. (2012). Condiciones de trabajo docente: aportes de México en un estudio latinoamericano. Diálogos educativos, 12(2012), 18-27. http://www.dialogoseducativos.cl/revistas/n24/rodriguez

Rodríguez, L., Oramas, A., & Rodríguez. E. (2007). Estrés en docentes de educación básica: Estudio de caso en Guanajuato. México. Salud de los trabajadores, 15 (1), 5-16. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839282002

Saltijeral, M., & Ramos, L. (2015) Identificación de estresores laborales y burnout en docentes de una secundaria para trabajadores del Distrito Federal. Revista Salud Mental, 2015, 38 (5). 361-369. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-33252015000500361

Unda, S., Uribe, F., Jurado, S., García, M., Tovalín, H., & Juárez, A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. Journal of Work and Organizational Psychology, 32(2016), 67–74. https://journals.copmadrid.org/jwop/files/tr2016v32n2a1.pdf

Unión Europea (1989). Directiva 89/31 Parlamento Europeo. Artículo 6. https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1989L0391:20081211:ES:PDF

CAPÍTULO 18

PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO, FATORES PSICOSSOCIAIS E CAPACIDADE PARA O TRABALHO EM PROFISSIONAIS DE PSICOLOGIA NO BRASIL

Fernando Faleiros de Oliveira, Centro Universitário Unigran Capital
Liliana Andolpho Magalhães Guimarães, Michel Ângelo Constatino de Oliveira,
Universidade Católica Dom Bosco

RESUMO

A psicologia atua em campos distintos daqueles estabelecidos em sua concepção como atividade regulamentada no Brasil. Isso traz a percepção de uma prática múltipla com características distintas para o exercício profissional. O estudo buscou a definição de conceitos e a correlação de fatores psicossociais e características sociodemográficas na capacidade para o trabalho de psicólogos brasileiros, por meio de um estudo epidemiológico transversal, com uma amostra de 1.468 participantes, utilizando três instrumentos: um questionário sociodemográfico e ocupacional, o ICT (Tuomi et al., 2005) e o COPSOQ II versão curta (Rosário et al., 2017). As características predominantes foram: 83,7% mulheres; média de idade de 41,9 anos; principais áreas [Clínica (45%) e Políticas Públicas (24%)]. Os principais Fatores de Risco foram: requisitos quantitativos, Burnout e conflito trabalho/família; e o principal fator de proteção é o sentido do trabalho. Predominam as demandas mentais do trabalho e os diagnósticos de transtornos emocionais leves. As repercussões estão na menor capacidade para o trabalho das mulheres, na maior capacidade para o trabalho nas maiores de 45 anos e na autoavaliação da saúde e do significado do trabalho em relação à capacidade para o trabalho. Destacaram-se as diferenças nos resultados dos Psicólogos Clínicos, Sociais e da Saúde em relação à amostra geral. Compreender as relações de trabalho desse grupo aponta a importância da busca pela manutenção da saúde laboral de tais profissionais.

Palavras-chave: Psicólogos, fatores psicossociais, capacidade para o trabalho, perfil sociodemográfico, Brasil.

INTRODUÇÃO

Existem poucos estudos sobre iniciativas de promoção, proteção e prevenção da saúde mental das/os Psicólogas/os e respectivas relações com o trabalho, mesmo que se possa verificar, atualmente, uma evidente ampliação dos espaços de inserção dessa profissão no mercado de trabalho brasileiro e tais alterações se referem a práxis, inserção no mercado e clientes atendidos, bem como ao foco de intervenção da/o Psicóloga/o.

Nas pesquisas de caracterização do perfil da profissão realizadas entre 1988 e 2020 pelo Conselho Federal de Psicologia [CFP] (1988, 2004), Bastos et al. (2010) e Oliveira (2021), se evidencia entre os participantes um aumento de tempo de experiência profissional e um aumento sequencial da média de idade da população pesquisada.

Esse movimento precisa ser estudado com atenção, pois por mais que exista maior acesso a melhoria das condições de vida, saúde, trabalho (entre outras esferas da vida das pessoas), também existem mudanças recentes e contínuas nas políticas que levam à maior demora nos sistemas de aposentadorias, pensões e na qualidade e tipo de trabalho (Costa & Sartori, 2007; IBGE, 2018).

A mudança intensa e progressiva dos ambientes laborais, que surgem em um contexto de contínuas transformações sociais, políticas, econômicas e tecnológicas nas últimas décadas, tem ressaltado a importância desses fatores originarem uma grave deterioração da saúde física e mental dos trabalhadores, bem como consequências para as organizações e para a sociedade (Bueno, 2016; Gomes, 2019).

Ao considerar que as ações no ato de trabalhar podem atingir o corpo dos trabalhadores, somadas a situações de trabalho patogênicas que motivam reações psíquicas que desencadeiam processos psicopatológicos relacionados às condições do trabalho, é perceptível que ao afetar o trabalhador, se afeta também o desenvolvimento de seu trabalho e seus recursos para atingir a satisfação pessoal e resultados positivos para a organização (Guimarães et al., 2015).

Frente aos crescentes desafios relativos à saúde e bem-estar dos trabalhadores, em situações de trabalho cada vez mais complexas, as ações podem se realizar em três níveis de atuação (diagnóstico, promoção e intervenção), de modo a se permitir o entendimento do ambiente e se propor intervenções para proteger e promover a saúde (Guimarães et al. 2018).

Logo, se faz premente conceituar os construtos centrais da pesquisa:

- Fatores Psicossociais no Trabalho (FPT) representam o conjunto de percepções e experiências do trabalhador, alguns de caráter individual,

outros referentes às expectativas econômicas ou de desenvolvimento pessoal e outros, ainda, relacionados às relações humanas e seus aspectos emocionais, e que são caracterizados por descritores positivos/de proteção ou negativos/de risco, são assim o resultado da interação entre o trinômio: individuo, condições de vida e condições de trabalho que afetam ou protegem a saúde dos indivíduos por meio de processos psicológicos, fisiológicos e sociais (Oliveira & Guimarães, 2021).

- Capacidade para o Trabalho (CT) compreende os recursos físicos, psicológicos e sociais do trabalhador para desempenhar tarefas na interação com a organização do trabalho, visando equilibrar características específicas do trabalhador, recursos e exigências do trabalho, frente a condições laborais saudáveis. Ou seja, trata da capacidade funcional do trabalhador e dos fatores associados a ela (Cordeiro & Araújo, 2016; Fontoura-Junior & Guimarães, 2019).

Diante desses pressupostos os FPT abrangem tanto o risco quanto a proteção presente em todos os modos e características passíveis de influenciar o campo; logo seu conceito abrange a amplitude e as diretrizes para ações futuras (Bueno, 2016; Gomes, 2019), bem como tem potencial de causar estresse, ausências por doença e aposentadoria precoce, e a adequada gestão desses fatores é considerada sinônimo de boas práticas para a saúde, sendo utilizada por organizações que tendem a prover o bem-estar relacionado ao trabalho, sendo o processo de trabalho um dos principais determinantes de saúde e doença da população (Uronen et al., 2017; Fontoura-Junior & Guimarães, 2019).

Já a CT ganhou importância devido a vários fenômenos simultâneos, incluindo transições demográficas, desenvolvimento de novas tecnologias, mudanças nos processos de trabalho e nas relações de trabalho e representa o quão bem um trabalhador está ou estará para realizar seu trabalho de acordo com as demandas físicas e mentais e seu estado de saúde, sendo resultado de interações complexas entre fatores individuais, relacionados ao trabalho e a questões sociais e demográficas, como sexo, idade e tempo de serviço, que podem desencadear respostas fisiológicas, psicológicas e comportamentais com possibilidade de diminuição da capacidade para o trabalho e desencadeamento de doenças (Tuomi et al., 2005; Godinho et al., 2016; Martinez et al., 2016; Schouten et al., 2016).

Logo, a manutenção da capacidade para o trabalho tem como objetivos: (i) melhorar as condições, o ambiente e a organização do trabalho; e

(ii) promover a saúde e a competência profissional dos trabalhadores. Tem resultados positivos para o aumento da produtividade decorrente da melhoria da capacidade para o trabalho, como geradora de aumento na eficiência no trabalho e no tempo efetivamente trabalhado, redução do absenteísmo e redução do excedente de pessoal (Berg et al., 2009; Goedhard, 2011; Martinez, et al., 2016).

Diante do exposto se espera que na investigação da CT surjam resultados positivos para os trabalhadores, empresas e a sociedade, que em geral são: aumento da produtividade, aumento na eficiência e no tempo efetivo de trabalho e a redução do absenteísmo. Programas de promoção da saúde e manutenção da capacidade para o trabalho registraram a melhoria do bem-estar referido pelos trabalhadores, mostrando o sentimento de capacidade para trabalhar, no futuro próximo, tendo em conta as exigências do trabalho, a sua saúde e recursos mentais. (Martinez et al., 2016; Lundin et al., 2017).

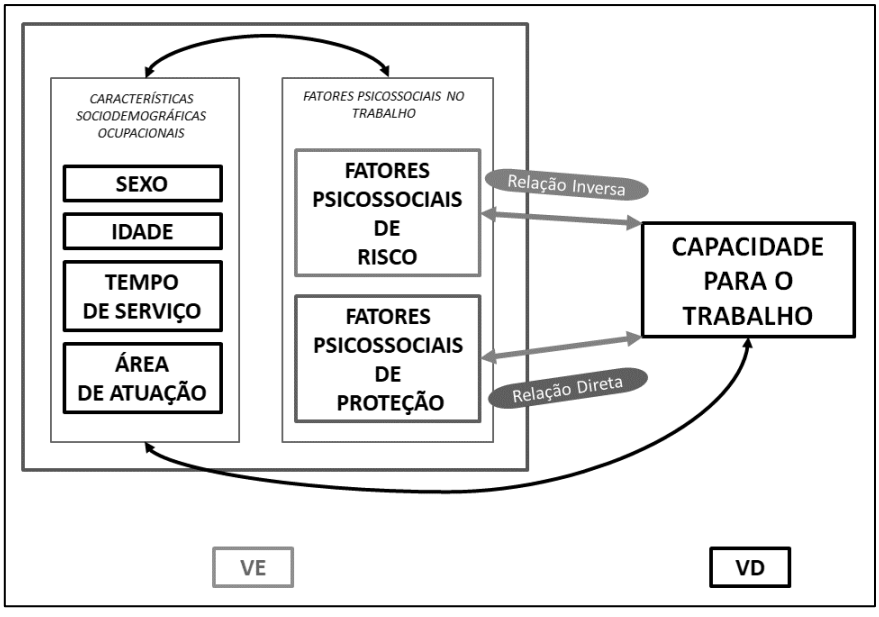
OBJETIVO

A presente investigação objetivou caracterizar as possíveis repercussões dos fatores psicossociais e das características sociodemográficas na capacidade para o trabalho em profissionais de Psicologia no Brasil, além de verificar as diferenças nessa capacidade entre as diferentes áreas de atuação na Psicologia.

MÉTODO

Foi realizado um estudo epidemiológico, de corte transversal, em amostra populacional de profissionais de Psicologia no Brasil, por meio da aplicação de protocolo on-line. A Figura 1 apresenta o modelo de pesquisa do presente estudo, no qual a CT é a variável dependente e os FPT e as características sociodemográficas são variáveis explicativas.

Figura 1.
Modelo Gráfico da Pesquisa



Nota: Oliveira, Guimarães & Oliveira (2021)

Para composição da amostra foi delineado o modelo probabilístico, de amostragem estratificada proporcional, com nível de confiança de 95%, resultando em n=1.468 participantes.

Para consolidar a aplicação e avaliação do modelo foram utilizados os seguintes instrumentos: o Índice de Capacidade para o Trabalho (ICT); o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II* (COPSOQ II – versão curta); e um questionário sociodemográfico e ocupacional (QSDO) construído para o presente estudo.

O ICT permite avaliar a capacidade para o trabalho a partir da percepção do próprio trabalhador, por meio de dez questões (destacada a questão 4 que tem 51 itens sobre diferentes diagnósticos médicos) sintetizadas em sete dimensões. Considera as demandas físicas e mentais e os recursos e a condição de saúde dos trabalhadores segundo sua percepção e avalia sete dimensões: (i) CT atual comparada com a melhor de toda a vida; (ii) CT em relação às exigências do trabalho; (iii) número de doenças diagnosticadas por médico; (iv) perda estimada para o trabalho devido a doenças; (v) faltas ao trabalho por doenças; (vi) prognóstico próprio sobre CT; e (vii) recursos mentais. O escore varia de 7 a 49 pontos, sendo: 7 a 27 pontos (baixa CT); 28 a 36 pontos (CT moderada); 37 a 43 pontos (boa CT); 44 a 49

(ótima CT). A variável também foi dicotomizada em CT satisfatória (ótima e boa) e insatisfatória (moderada e fraca) para avaliação global das populações pesquisadas (Tuomi et al., 2005; Martinez et al., 2009).

Já o COPSOQ II versão curta, adotado no presente estudo, é um instrumento utilizado para avaliar fatores psicossociais (distribuído em sete dimensões e 23 subescalas). Serve para cobrir uma ampla gama de aspectos, conceitos e teorias em uma abordagem multidimensional que cobre a maior diversidade possível de dimensões psicossociais, e possibilita a obtenção de valores de referência da população ativa por fatores sociodemográficos e setores profissionais, permitindo comparações entre áreas de atuação e valores de referência nacionais (Pejtersen et al., 2010; Rosário et al., 2017).

O QSDO abordou itens ligados a demandas sociodemográficas (sexo, idade, estado civil, escolaridade, renda, inscrição em qual Conselho Regional de Psicologia) e ocupacionais (atuação profissional e/ou prioritária em Psicologia, tempo de atuação, carga horária semanal, atuação em ciência e/ou profissão, tipo de instituição em que trabalha e sob qual tipo de vínculo trabalhista, subordinação a gestor/es), além de uma questão aberta para sugestões, críticas e/ou observações (Oliveira, 2021).

As análises estatísticas foram realizadas com o sistema R [v.3.5 – *software* livre], para análises descritivas (médias, desvios padrão e percentis) e inferenciais (teste t, ANOVA e Pearson).

RESULTADOS

A pesquisa foi realizada entre março e maio de 2020, por meio de protocolo online e contou com 1.468 protocolos válidos e analisados, valor este que representa o total de participantes/amostra da pesquisa (n).

Predominaram como características sociodemográficas do grupo estudado: 83,7% de mulheres; 41,9 anos de média de idade; 14,1 anos de tempo médio de atuação/formação; 42,8% casados; 73,8% de participantes de etnia branca; 55,7% com especialização; 41% com renda individual de 2 a 5 salários mínimos (considerando o valor de referência no Brasil, em 2020); a maioria relata atuar em Psicologia (94%), com destaque para 65% que relatam ter a Psicologia como única atividade profissional exercida.

Dentro das áreas de atuação/especialidade em Psicologia no Brasil, aquelas que concentram maior número de profissionais praticantes são: a Clínica (45%), as Políticas Públicas (24% – social, saúde e trânsito) e a Organizacional e do Trabalho (10%).

Para identificar os principais fatores de risco, primeiro foram analisados documentos sobre as características do trabalho em Psicologia no

Brasil, em suas diferentes áreas de atuação que culminaram nas seguintes atividades principais para posterior análise dos impactos dos FPT: (a) compreensão do comportamento humano individual e de grupo, no âmbito das instituições de várias naturezas; (b) promove, em diferentes âmbitos em seu trabalho, o respeito à dignidade e integridade do ser humano; (c) analisa a influência de fatores psicossociais sobre os sujeitos, para orientar-se no psicodiagnóstico e atendimento psicológico; (d) promove a saúde mental, atuando para favorecer um amplo desenvolvimento psicossocial; (e) elaboração, adaptação e construção de instrumentos e técnicas psicológicas. Destes, ainda se depreende serem atribuições centrais e transversais em todas essas práticas: (i) a avaliação, (ii) o social, (iii) a saúde, (iv) a intervenção, (v) o desenvolvimento, (vi) os processos, (vii) as demandas psicológicas e (viii) o diagnóstico (CFP, 2007, 2016, 2019; MTE, 2010).

Frente a isso, na avaliação geral da categoria de Psicólogos os principais Fatores de Risco encontrados para a população pesquisada foram: requisitos quantitativos, Burnout e conflito trabalho/família. Em contrapartida, o principal fator de proteção é descrito pelo sentido do trabalho.

Quanto à avaliação dos FPT por área de atuação, se observou que aquelas que apresentam resultados significativos e diferentes dos resultados gerais são as três que mais concentram profissionais participantes: Clínica, Social e da Saúde (sendo as duas últimas compreendidas dentro do escopo da atuação em Políticas Públicas no Brasil).

Já quanto ao ICT foi possível observar que 86,8% (1.274 participantes) informam estar com suas capacidades em nível satisfatório (CT boa ou ótima). A média geral para essa questão foi de oito (8) pontos – pontuação que teve também a maior frequência de respostas (30,7%) e o desvio-padrão de ±1,6 pontos.

Quanto às condições físicas e mentais para a execução do trabalho, relataram como boa ou muito boa suas respectivas condições perante as exigências físicas do trabalho, 67,5%; e 78,9% para as exigências mentais. Ainda que exista uma maioria destacada com boas condições físicas e mentais, é importante observar que para 32,6% quanto às exigências físicas e 23,9% quanto às exigências mentais tais condições são consideradas insatisfatórias.

Na sequência, se descreveu a distribuição da existência de doenças, por opinião própria do participante ou diagnóstico médico estabelecido. Os maiores percentuais, tanto para opinião própria (29,9) quanto para diagnóstico médico (21,8), foram descritos em “Distúrbios emocionais leves”. Além desse, “doenças na parte superior das costas ou região do pescoço” foi o

outro único fator que apresentou resultado maior em autorrelato que em diagnóstico médico. Para os demais 17 itens com resultados destacados ($p<0,005$), o diagnóstico estabelecido por profissional médico foi maior que a autopercepção dos participantes.

Quanto à impressão do participante sobre a capacidade de trabalhar, 50,4% relatam não ter impedimentos ou doenças. Na faixa de atenção aos sinais dos impactos do trabalho estão 44,4% dos participantes (trabalho causa alguns sintomas ou algumas vezes precisa diminuir o ritmo). Por fim, 5,1% se encontram em estado de alerta/incapacitação, pois precisam diminuir o ritmo frequentemente, só se consideram capazes de trabalhar parcialmente ou se percebem totalmente incapacitados para trabalhar.

Para 50,8% dos casos não houve relato de faltas ao trabalho em decorrência de lesões ou doenças e o maior volume de afastamentos se encontra no período de até 9 dias (32,4%). Contudo, há considerável percentual de faltas entre uma semana e meia e um ano (10 a 365 dias), representando 16,8% dos participantes.

Quanto à impressão futura sobre a continuidade do trabalho no horizonte de dois anos, 86,1% acredita que a saúde não será empecilho nesse período, enquanto 10,6% não consideram ter certeza dessa possibilidade e 3,3% consideram improvável essa continuidade.

Distribuídas as frequências na proposta dicotomizada, se observa uma CT insatisfatória para 24,1% dos participantes (demandas de restauração e melhora da CT) e CT satisfatória (demandas de manutenção e apoio a CT) para 75,9% dos participantes. Ainda se apontam a média do *score* do ICT de 40 pontos com desvio-padrão de ±5,6 pontos.

Sobre as correlações foram destacados os seguintes resultados estatisticamente significativos ($p<0,005$):

- COPSOQ/Sexo: o valor médio para o sexo feminino se apresenta maior do que para o sexo masculino em seis escalas ($p<0,005$; $r=0,441$): (i) Ritmo de trabalho; (ii) Possibilidades de desenvolvimento; (iii) Significado do trabalho; (iv) Compromisso face ao local de trabalho; (v) Stress; e (vi) Burnout.
- COPSOQ/Área de atuação: As subescalas da dimensão "exigências laborais" (ritmo de trabalho e exigências emocionais) contribuem com mais risco à saúde de Psicólogas/os Clínicas/os que nas demais áreas, e as subescalas da dimensão "valores no local de trabalho" (confiança vertical e justiça e respeito) impactam mais negativamente em Psicólogas/os Sociais e da Saúde. Para ambas, assim como na amostra geral, o principal fator de proteção é a compreensão do sentido do

trabalho e respectiva/s importância para a sociedade.

- ICT/Sexo: diferença entre médias – sexo masculino (41,1; DP ±5,2), sexo feminino (39,8; DP±5,6) – confirmada a melhor percepção de CT para o sexo masculino (Teste t para duas médias: p=0,0004). Para a variável "ter filhos", há diferença significativa na média de escore do ICT (p=0,041; Teste t para duas médias ou ANOVA one way), quando participantes com filhos percebem média maior de CT (40,3; DP±5,4) frente aos que não têm filhos (39,6; DP±5,7).
- ICT/Idade: (ANOVA, p=0,0002) Considerando a média de idade dos participantes (43 anos) e a teoria de base do ICT que aponta o declínio físico a partir dos 45 anos, observa-se que participantes com idade superior a 45 anos (40,6; DP±5,0) apresentam escore médio maior que participantes até 45 anos (39,77 pontos; DP±5,8).
- ICT/Área de Atuação: Diferença significativa entre os escores médios, por meio de ANOVA (p<0,0001), para 12 especialidades com atuação primária relatada pelas/os participantes (visto que para a Psicomotricidade não houve relato de atuação primária). As menores médias de capacidade para o trabalho foram apontadas para as áreas Social (38,6, DP±5,7) e da Saúde (39,0, DP±6,1). E as maiores médias estabelecidas para a Psicopedagogia (42,0, DP±1,4) e do Esporte (45,1, DP±2,5).
- ICT/COPSOQ: Entre as médias do ICT e a exposição aos fatores psicossociais, os resultados iguais ou superiores a 44 pontos (em CT) apresentam indicadores positivos para ICT como mediador positivo para Fatores Psicossociais. Os resultados entre 37 e 43,9 pontos apresentam resultados intermediários nessa correlação, e os resultados inferiores a 37 pontos apresentam necessidade de atenção ao impacto da CT em relação aos Fatores Psicossociais (p<0,005; r=0,4).
- COPSOQ/ICT: Para oito subescalas do COPSOQ (Ritmo de trabalho; Exigências emocionais; Conflito trabalho/família; *Burnout*; Estresse; Ameaças de violência; violência física; e *Bullying*), houve variação negativa na evolução da média. Isto é, quanto mais alto o risco psicossocial, mais alta a média de incapacidade para o trabalho (p<0,005; r=-0,328).

DISCUSSÃO

As mudanças sociodemográficas decorrentes da transição etária da população geram repercussões na população economicamente ativa – e, por

consequência, na força de trabalho – gerando uma permanência de longo prazo no mundo do trabalho. Mudanças nos processos, precarização e intensificação e alterações da organização do trabalho, podem ser vistas como efeitos da reestruturação produtiva e devem ser consideradas para acompanhar e avaliar periodicamente os trabalhadores, pensando em possíveis mudanças sociais, econômicas e de saúde que tornem o ambiente laboral mais saudável (Rongen et al., 2014; Camarano et al., 2016).

Quanto às questões sociodemográficas predominantes, fatores como estado civil, idade e renda, se alinham com dados oficiais do país em relação à população geral e outros grupos de profissões liberais (Câmara dos Deputados, 2017; IBGE, 2018). A predominância feminina na profissão corrobora estudos anteriores (CFP, 1988, 2004; Bastos et al., 2010), e a predominância da etnia branca (73,8%) – diverge da população geral (42,7%, IBGE, 2019) e converge com outras profissões liberais (Medicina, 77,2% – Scheffer et al., 2018; Enfermagem, 57,9% – Machado et al., 2015). Esses fatores apontaram diferentes realidades das forças de trabalho em nosso país e a realidade da Psicologia frente ao contexto sociodemográfico nacional, bem como demandam estudar de forma mais detalhada o acesso à formação em Psicologia e a representatividade dos diferentes grupos étnicos da população no corpo da profissão, considerando a formação e atuação em Psicologia frente a demandas efetivas para o desenvolvimento da sociedade brasileira.

Da associação geral entre FPT, Burnout e trabalho em Psicologia, a sobrecarga laboral pode ser anotada como maior preditor explicativo de Burnout em psicólogas/os. Do trabalho emocional, quanto maior o esforço para controlar as emoções no trabalho, menor o entusiasmo pelo trabalho. A prática pode contribuir para melhorar o bem-estar e a satisfação pessoal com o trabalho (Spiendler Rodriguez & Carlotto, 2017).

Para as diferenças de FPT entre os sexos se observaram dois aspectos importantes: relação direta com as exigências, organização e conteúdo do trabalho – mulheres se apresentam mais comprometidas, envolvidas e dedicadas ao trabalho que homens (Bastos et al., 1998; Weymer et al., 2018); e saúde mental e transtornos mentais relacionados ao trabalho – mulheres se mostram mais suscetíveis que homens (numa razão 2:1) para transtornos mentais comuns (não-psicóticos), e homens são mais suscetíveis a transtornos mentais graves. Maiores resultados em estresse e Burnout para mulheres podem surgir devido à maior disponibilidade ao autocuidado, à menor estigmatização da necessidade de buscar ajuda e do entendimento de tais comportamentos como maior comprometimento com o trabalho (OMS, 1993; Amato et al., 2010; APA, 2014).

As diferenças entre as áreas apontaram que a prática Clínica está vinculada a uma atuação autônoma (71,3% dos participantes dessa área, se apresentaram como "autônomos", em relação ao tipo de vínculo trabalhista) voltada à intervenção psicoterápica – por meio de diferentes abordagens teóricas – e emancipada de estruturas institucionais. Para as áreas social e de saúde, a perspectiva é de atuar com a dimensão subjetiva do fenômeno social, da integração do sujeito ao meio, da atuação em equipe multi e interprofissional, considerando contextos sociais e culturais em que as populações se inserem, em uma perspectiva de atuação que condiz com a estrutura de um ambiente de organização de trabalho mais hierarquizado (CFP, 2007, 2016; MTE, 2010; Bastos et al., 2010).

Quanto aos impactos dessas áreas, na Clínica os principais estressores no trabalho são a preocupação constante com pacientes, a longa duração da jornada de trabalho e o atendimento às expectativas de ser um modelo de saúde mental. (Spiendler Rodriguez et al., 2015). Para Psicólogas da saúde os riscos do trabalho estão ligados aos problemas de gestão e com a equipe, e falta de condições adequadas de trabalho – atravessadas por uma maior influência da demanda psicológica do trabalho – que podem afetar o bem-estar, a saúde física e mental, a vida pessoal e familiar, e o desempenho no trabalho (Sousa & Coleta, 2012; Duarte & Moraes, 2016).

Oliveira e Guimarães (2021) complementam o contexto geral dessas práticas ao apontar que a amplitude de ações e práticas que um/a profissional da Psicologia pode realizar, aliadas à demanda ética de constante atualização (que não necessariamente é seguida), podem se tornar fatores psicossociais que ampliam o risco de colapso à saúde pela atuação com demandas psicossociais de outras pessoas.

Na relação COPSOQ-ICT, a subescala Exigências Quantitativas demonstrou um comportamento diferenciado dos dados: média mais baixa do ICT (36,9 pontos) associada a ausência de risco psicossocial, e valor abaixo da média da amostra (38,9 pontos) na presença de alto risco psicossocial, havendo relação positiva dos dados apenas para média do ICT (40,4 pontos) e risco moderado. Dados similares foram encontrados no estudo de Kiss e De Meester (2011) e demonstram uma contradição: indivíduos com melhor capacidade para o trabalho, diante de maiores riscos psicossociais.

Outros fatores documentados e relacionados a perdas ou ganhos na capacidade para o trabalho, que podem ser mediadores de risco ou proteção, foram as interfaces entre família e trabalho, o ambiente de trabalho e outros vinculados à estrutura laboral – como a carga, o ritmo e o horário de trabalho (Costa et al., 2012; Costa, 2015; Uronen et al., 2017).

Em estudos que associam o ICT e o COPSOQ II, resultados similares ao desta pesquisa foram encontrados nas correlações entre os instrumentos, com trabalhadores portugueses (Costa, 2015), profissionais de saúde (Gomes et al., 2015), agentes de trânsito (Pacheco Ferreira & Carvalho, 2016) e profissionais da assistência social (Roncoleta et al., 2019), havendo exceção para resultados em comportamentos ofensivos e conflito trabalho/família.

Quanto a fatores sociodemográficos, na literatura as mulheres apresentam ICT mais baixo que homens, estando esse resultado relacionado a diferentes atribuições de gênero e questões sociais – e.g., por mulheres terem prescritas a elas maior carga de tarefas domésticas e, por consequência, maior jornada de trabalho. Entretanto, deve-se observar que o papel ocupacional das mulheres mudou, sem mudanças concomitantes da responsabilidade tradicional pelo lar e pela família e isso pode contribuir para o estresse e riscos de saúde em médio e longo prazo (Rotenberg et al., 2008; Costa et al., 2012).

Considerado um dos pilares da ICT, a idade como fator preponderante para maior prevalência de CT insatisfatória após os 45 anos é observada em inúmeros estudos (Alcântara et al., 2014; Martinez et al., 2016; Schouten et al., 2016). No entanto, a presente pesquisa encontra consonância com um estudo conduzido por Pacheco Ferreira (2015), com cabeleireiras do Rio de Janeiro, em que houve maior ICT, com correlação significativa e melhores resultados para a variável idade (p=0,0084), sendo a CT satisfatória para 84,2% das profissionais acima de 50 anos e para 79% abaixo de 50 anos.

Sobre a menor frequência de participantes com CT insatisfatória, essa pode estar relacionada ao efeito do trabalhador sadio, se observado que os estudos são feitos em corte transversal, e aqueles que têm prejuízo à saúde no momento da realização da pesquisa poderiam não estar disponíveis a realizar o protocolo (Rotenberg et al., 2008; Silva e Dutra et al., 2018).

Resultados médios do ICT diferiram de acordo com as áreas de atuação, ou seja, pelas características inerentes às atividades desempenhadas, às condições e à organização do trabalho, ao ambiente laboral, aos riscos e a exposição a Fatores Psicossociais, que são divergentes entre si de acordo com o tipo de trabalho que cada especialidade da Psicologia desenvolve. Supõe-se que o nível de exposição aos FPT se relaciona com a CT na medida em que alguns aspectos psicossociais do trabalho potencializam ou coíbem a capacidade para o trabalho, conforme observado em estudos com outros grupos ocupacionais (Costa, 2015; Uronen et al., 2017; Roncoleta et al., 2019).

Nas áreas de atuação com média de CT menor que 40 pontos – social, saúde, trânsito (políticas públicas), bem como escolar e hospitalar – se

desenvolvem, *a priori*, em estruturas tradicionais de organização do trabalho, nas quais o conflito de funções, a possível falta de apoio da supervisão, as exigências quantitativas e a satisfação laboral atuam como mediadores psicossociais da capacidade para o trabalho (McGonagle et al., 2014; Rongen et al., 2014; Emberland & Knardahl, 2015; Pacheco Ferreira, 2015).

Nesse sentido, e reiterando as tendências de aumento da idade média da população, os instrumentos de avaliação de CT e FPT permitem mapear a realidade psicossocial e de capacidade laboral da categoria pesquisada e, assim, estabelecer estratégias adequadas de promoção da saúde e da capacidade para o trabalho desses profissionais.

Em síntese, entende-se que os resultados deste estudo evidenciam a necessidade de equilibrar as demandas de trabalho com a capacidade para o trabalho, a fim de manter os profissionais da Psicologia saudáveis e produtivos, prolongar sua vida laboral com qualidade e gerar fatores protetivos em sua capacidade para o trabalho.

CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Conhecidas as repercussões das características sociodemográficas e dos FPT de psicólogas e psicólogos brasileiros, na respectiva CT, vale ressaltar a necessidade de novos e contínuos estudos para investigar essas demandas. Também se aponta que respostas de autorrelato podem ser consideradas limitadoras devido ao viés da desejabilidade social, pela dificuldade em demonstrar ou admitir o risco frente a situações que tendem a ser reconhecidas pela sociedade como questões em que tais profissionais não se veem confrontados com esses desafios.

Diferenças na composição da área de atuação apontam para divergências nos fatores psicossociais de risco no trabalho entre psicólogos clínicos e das áreas social e saúde. Contudo, a convergência no fator de proteção (significado do trabalho), pode apontar diretrizes para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis para psicólogas no Brasil.

Ratifica-se que a CT tem relação com a condição de saúde e a realidade da atividade de cada trabalhador e se compatibiliza com estudos sobre fatores psicossociais. Deve-se buscar a complementaridade da investigação com o desenvolvimento de medidas de apoio à saúde da população pesquisada a fim de buscar a redução de fatores que possam prejudicar a sua saúde física e/ou mental e comprometer a capacidade para o trabalho.

Quantificar a capacidade para o trabalho se mostra uma forma viável de sinalizar aos gestores sobre a necessidade de modalidades diferenciadas de atenção ao trabalhador. A interpretação da mensuração desse instrumento

orienta medidas de recuperação, manutenção e preservação da capacidade para o trabalho, visando proporcionar ao trabalhador um envelhecimento cronológico e funcional saudável.

E tais ações de atenção à saúde do trabalhador são subsídios fundamentais para a manutenção da boa CT durante toda a vida laboral do indivíduo. Contudo, há necessidade de mudanças nos processos de trabalho que contemplem toda a complexidade das questões saúde-trabalho.

Portanto, o desenvolvimento de programas de atenção à saúde com o objetivo de criar um ambiente de trabalho saudável, caracterizado por uma atitude preventiva bem estruturada – e um quadro organizacional bem desenhado para aumentar o nível de desempenho geram a possibilidade de se atingir resultados que venham a revelar melhor saúde física e mental – representam que quanto melhor a saúde do trabalhador maior será sua capacidade para o trabalho.

REFERÊNCIAS

Alcântara, M. A., Sampaio, R. F., Assunção, A. A., & Silva, F. C. M. (2014). Work Ability: using structural equation modeling to assess the effects of aging, health and work on the population of Brazilian municipal employees. Work. 49(3):465-72. https://doi.org/10.3233/WOR-131703

Amato, T. C., Pavin, T., Martins, L. F., Ronzani, T. M., & Batista, A. (2010). Trabalho, gênero e saúde mental: uma pesquisa quantitativa e qualitativa entre bombeiros. Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho, 13(1), 103-118. https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v13i1p103-118

American Psychiatric Association. (2014). Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais: DSM-5. 5.ed. Porto Alegre: Artmed.

Bastos, A. V. B., Correa, N. C. N., & Lira, S B. (1998). Padrões de comprometimento com a profissão e a organização: O impacto de fatores pessoais e da natureza do trabalho. Encontro da ANPAD Anais, 27. Foz do Iguaçu: ANPAD.

Bastos, A. V. B., Gondim, S. M., & Rodrigues, A. C. A. (2010). Uma categoria profissional em expansão: quantos somos e onde estamos. In: Bastos, A. V. B., & Gondim, S. M. (Orgs). O trabalho do Psicólogo no Brasil. Porto Alegre: Artmed.

Berg, T. I., Elders, L. A., Zwart, B. C., & Burdorf, A. (2009). The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. Occup Environ Med. Apr;66(4):211-20. http://dx.doi.org/10.1136/oem.2008.039883

Bueno, H. P. V. (2016) Fatores de riscos psicossociais em professores de escolas pantaneiras: relações com transtornos mentais comuns e estresse ocupacional. Tese (doutorado em Psicologia). Campo Grande: Universidade Católica Dom Bosco, 199 f.

Câmara dos Deputados. (2017). Brasil 2050: desafios de uma nação que envelhece. Centro de Estudos e Debates Estratégicos. Consultoria Legislativa: Alexandre Cândido de Souza (coord.). Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara. Série estudos estratégicos. https://livraria.camara.leg.br/brasil-2050-desafios-de-uma-nacao-que-envelhece

Camarano, A. A., Kanso, S., & Fernandes, D. (2016). Brasil envelhece antes e Pós-PNI. In: Alcântara, A. O., Camarano, A. A., Giacomin, K. C. (Orgs.)

Política nacional do idoso: velhas e novas questões. Rio de Janeiro : Ipea. p. 63-106.

Conselho Federal de Psicologia. (1988). Quem é o Psicólogo brasileiro? São Paulo: Edicon.

Conselho Federal de Psicologia. (2004). Pesquisa IBOPE Perfil Profissional. Brasília: CFP/IBOPE.

Conselho Federal de Psicologia. (2007). Resolução CFP n. 013, de 14 de setembro de 2007. Institui a Consolidação das Resoluções relativas ao Título Profissional de Especialista em Psicologia e dispõe sobre normas e procedimentos para seu registro. Brasília, DF: CFP.

Conselho Federal de Psicologia. (2016). Resolução CFP n. 003, de 05 de fevereiro de 2016. Altera a Resolução CFP n. 013/2007. Brasília, DF: CFP.

Conselho Federal de Psicologia. (2019). Resolução CFP n. 018, de 05 de setembro de 2019. Reconhece a Avaliação Psicológica como especialidade da Psicologia e altera a Resolução CFP nº 13, de 14 de setembro de 2007. Brasília, DF: CFP.

Cordeiro, T. M. S. C., & Araújo, T. M. (2016). Work ability among workers in Brazil. Rev Bras Med Trab.14(3):262-274.

Costa, A. C. C. (2015). Riscos Psicossociais e Capacidade no Trabalho na população de Outil (Catanhede). Dissertação (mestrado em Saúde Ocupacional). Coimbra, Portugal: Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, 144 f.

Costa, C. S. N., Freitas, E. G., Mendonça, L. C. S., Alem, M. E. R., & Coury, H. J. C. G. (2012). Capacidade para o trabalho e qualidade de vida de trabalhadores industriais. Ciênc Saúde Colet. 17(6):1635-42.

Costa, G., & Sartori, S. (2007). Ageing, working hours and work ability. Ergonomics, 50(11), 1914-30.

Duarte, L. C. B., & Moraes, T. D. (2016). Saúde mental de Psicólogos atuantes em serviços de atenção primária à saúde. Estudos Interdisciplinares em Psicologia, 7(2), 123-146. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072016000200008&lng=pt&tlng=pt

Emberland, J. S., & Knardahl, S. (2015). Contribution of psychological, social, and mechanical work exposures to low work ability: a prospective study. Journal of Occupational and Environmental Medicine. Mar; 57(3):300-314.

Fontoura-Junior, E. E., & Guimarães, L. A. M. (2019). Work, health and disease among rural workers in wetlands: integrative review. Rev Bras Med Trab.;17(3):402-414

Godinho, M. R., Greco, R. M., Teixeira, M. T., Teixeira, L. R., Guerra, M. R., & Chaoubah, A. (2016). Work ability and associated factors of Brazilian technical-administrative workers in education. BMC research notes, 9, 1. https://doi.org/10.1186/s13104-015-1837-x

Goedhard, W. J. A. (2011). Occupational gerontology. In: Nygård, Savinainen, Kirsi, Lumme-Sandt (eds). Age management during the life course. Proceedings 4th symposium work ability. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/65396/age_management_during_2011.pdf

Gomes, A., Bem-Haja, P., Alberty, A., Brito-Costa, S., Ruiz Fernández, M., Silva, C., & Almeida, H. (2015). Capacidade para o trabalho e fatores psicossociais de saúde mental: uma amostra de profissionais de saúde portugueses. Revista INFAD de Psicología. International Journal of Developmental and Educational Psychology., 1(2), 95-104. https://doi.org/10.17060/ijodaep.2015.n2.v1.326

Gomes, E. C. V. V. (2019). Fator de risco psicossocial e entricheiramento em policiais civis de Campo Grande/MS – Brasil. Tese (doutorado em Psicologia). Campo Grande: Universidade Católica Dom Bosco, 189 f.

Guimarães, L. A. M. et al. (2018). Psicologia da Saúde Ocupacional e Processos de Intervenção nos Fatores Psicossociais do Trabalho. In: Schmidt, M. L. G., Castro, M., Casadore, M. M. (Org.). Fatores Psicossociais e o Processo Saúde/Doença no Trabalho. 1ed. São Paulo: FiloCzar, v.1, p. 137-170.

Guimarães, L. A. M., Oliveira, F. F., Silva, M. C. M. V., Camargo, D. A., Rigonatti, L. F., & Carvalho, R. B. (2015). Saúde Mental do Trabalhador e Contemporaneidade. In: Guimarães, L. A. M., Camargo, D. A., Silva, M. C. M. V. (Org.). Temas e Pesquisas em Saúde Mental e Trabalho. 1ed. Curitiba: CRV, v. 1, p. 15-39.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNAD contínua) 2012-2018. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2019). Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNAD contínua) 2012-2019. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em:

https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/18319-cor-ou-raca.html.

Kiss, P., & De Meester, M. (2011). COPSOQ and work ability in employees working in the public sector. 3th International COPSOQ Workshop. Barcelona, 20-21 October.

Lundin, A., Leijon, O., Vaez, M., Hallgren, M., & Torgén, M. (2017). Predictive validity of the Work Ability Index and its individual items in the general population. Scand J Public Health. Jun. 45(4):350-356. https://doi.org/10.1177/1403494817702759

Machado, M. H., Aguiar, W. F., Lacerda, W. F., Oliveira, E., Lemos, W., Wermelinger, M., et al. (2015). Relatório final da Pesquisa Perfil da Enfermagem no Brasil Convênio FIOCRUZ/COFEN. Rio de Janeiro: NERHUS-DAPS-ENSP/FIOCRUZ e COFEN.

Martinez, M. C., Alexandre, T. S., Latorre, M. R. D. O., & Fischer, F. M. (2016). Longitudinal associations between stressors and work ability in hospital workers, Chronobiology International, 33:6, 754-758, DOI:10.3109/07420528.2016.1167713

Martinez, M. C., Latorre, M. R. D. O., & Fischer, F. M. (2009). Validade e confiabilidade da versão brasileira do Índice de Capacidade para o Trabalho. Revista de Saúde Pública, vol. 43, n°.3. São Paulo, may/june.

McGonagle, A. K., Barnes-Farrell, J. L., Di Milia, L. et al. (2014). Demands, resources, and work ability: a cross-national examination of health care workers. Eur J Work Organ Psyc.;23:830–846.

Ministério do Trabalho e Emprego. (2010). Classificação Brasileira de Ocupações: CBO – 2010. 3ª Ed. Brasília: MTE, SPPE.

Oliveira, F. F. (2021). Desenvolvimento histórico da Psicologia no Brasil, avaliação dos fatores psicossociais e impactos na capacidade para o trabalho em psicólogas e psicólogos. Tese (doutorado em Psicologia). Campo Grande: Universidade Católica Dom Bosco, 162 f.

Oliveira, F. F., & Guimarães, L. A. M. (2021). Avaliação dos fatores psicossociais no trabalho: Estudo preliminar com psicólogos brasileiros. In: Peuker, A. C. W. B., & Faller, S. (Orgs.) Avaliação Psicológica dos Fatores Psicossociais do Trabalho: Teoria e Prática na Era Digital (pp. 251-266). Vetor Editora.

Organização Mundial da Saúde [OMS]. (1993). Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas. Trad. Dorgival Caetano. Porto Alegre: Artmed.

Pacheco Ferreira, A. (2015). Work ability and psychosocial factors among hairdressers workers, Rio de Janeiro, Brazil. Ciencia & trabajo,

17(52), 83-88. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000100014

Pacheco Ferreira, A., & Carvalho, A. P. C. (2016). The Impact of Work-Related Psychosocial Factors on the Health and Work Ability of Municipal Transit Agents. Revista Brasileira em Promoção da Saúde, v. 29, n. 4.

Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Scandinavian Journal of Public Health; 38(Suppl 3): 8–24.

Roncoleta, L. M., Jorge, I. M. P., Maríngolo, L. P., Justino, M. F., & Silva e Dutra, F. C. M. (2019). Psychosocial and environmental factors: influence on work ability among social assistance workers. Rev Bras Med Trab. 17(3):335-345

Rongen, A., Robroek, S. J., Schaufeli, W., & Burdorf, A. (2014). The contribution of work engagement to self-perceived health, work ability, and sickness absence beyond health behaviors and work-related factors. J Occup Environ Med; 56:892–897.

Rosário, S., Azevedo, L. F., Fonseca, J. A., Nienhaus, A., Nübling, M., & Costa, J. T. (2017). The Portuguese long version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) – a validation study. J Occup Med Toxicol. 2017, Aug 9;12:24.

Rotenberg, L., Portela, L. F., Banks, B, Griep, R. H., Fischer, F. M., & Landsbergis, P. (2008). A gender approach to work ability and its relationship to professional and domestic work hours among nursing personnel. Appl. Ergon., 39, n5, p. 646-672, Sept.

Scheffer, M., Cassenote, A., Guilloux, A. G. A., Biancarelli, A., Miotto, B. A., & Mainardi, G. M. (2018). Demografia Médica no Brasil 2018. São Paulo: Departamento de Medicina Preventiva da Faculdade de Medicina da USP/CREMESP/CFM.

Schouten, L. S., Bültmann, U., Heymans, M. W., Joling, C. I., Twisk, J. W., & Roelen, C. A. (2016). Shortened version of the work ability index to identify workers at risk of long-term sickness absence. Eur J Public Health. 26(2):301-5. https://doi.org/10.1093/eurpub/ckv198

Silva e Dutra, F. C. M., Sousa, A. A., Vieira, P. M., Pacheco, E. A. C., Querino, R. A., & Aragão, A. S. (2018). Capacidade para o trabalho e qualidade de vida de trabalhadores atendidos na atenção primária. REFACS online; 6(Supl. 2):600-610.

Sousa, A. A., & Coleta, M. F. D. (2012). O bem-estar no trabalho de Psicólogos em Serviços de Saúde Pública. Psicologia: Ciência e Profissão, 32(2), 404-421. https://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932012000200010

Spiendler Rodriguez, S. Y., & Carlotto, M. S. (2017). Predictors of Burnout Syndrome in psychologists. Estudos de Psicologia (Campinas), 34(1), 141-150. https://doi.org/10.1590/1982-02752017000100014

Spiendler Rodriguez, S. Y., Carlotto, M. S., Ogliari, D., & Giordani, K. (2015). Estressores ocupacionais em Psicólogos clínicos brasileiros. Psicogente, 18(33), 104-116. http://doi.org/10.17081/psico.18.33.59

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L. & Tulkki, A. (2005) Índice de capacidade para o trabalho. São Carlos: EdUFSCar.

Uronen, L., Heimonen, J., Puukka, P., Martimo, K-P., Hartiala, J., & Salanterä, S. (2017). Health check documentation of psychosocial factors using the WAI. Occupational Medicine; 67:151-154.

Weymer, A. S. Q., Schuber, K. J., & Eskenazi, A. S. (2018). A Contribuição de Mulheres Líderes no Nível de Comprometimento Organizacional. RGO – Revista Gestão Organizacional. v11, n3, Set/Dez.

CAPÍTULO 19

TELETRABAJO EN CONTEXTO PANDEMIA: ANÁLISIS DE DIMENSIONES EN RELACIÓN AL TIEMPO Y ESPACIO

Patricia Altamirano, Mariana Barrera Scholtis, Mariela Demaría, Cecilia Ferrero, Universidad Nacional de Córdoba

RESUMEN

Como consecuencia de la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19 y el aislamiento social, preventivo y obligatorio, una gran cantidad de la población comenzó a realizar teletrabajo. Los trabajadores tuvieron que desarrollar habilidades para esta práctica en la medida que la iban transitando y con los recursos que contaban. El teletrabajo afectó la continuidad del espacio, transformó los modos de trabajo sin solución de continuidad, ni tiempo para la reacomodación, en una única escena geográfica habitable. De este modo, lo que antes era un proceso y una experiencia discontinua, con marcadas distinciones entre el ámbito privado y el público, se modificó trastocando las percepciones del espacio y también del tiempo. En Argentina, en el año 2020 se realizó un estudio en diferentes provincias, los instrumentos utilizados fueron una encuesta ad hoc y grupos focales. Los resultados se analizan en tres dimensiones. 1) uso del tiempo y el espacio destinado a la reproducción de vida, referida al trabajo doméstico, cuidados parentales, etc. 2) Tiempo y espacio dedicado a la ocupación remunerada. 3) tiempo y espacio dedicados a la reproducción cultural y social. Así, el tiempo y espacio son entendidos como: por un lado, constructos continuos e indiferenciados y, por otro, discontinuos y diferenciados. Estas categorías, se articulan con las de espacio privado y público.

Palabras clave: Teletrabajo; Tiempo; Espacio.

INTRODUCCIÓN

Teniendo en cuenta las medidas sanitarias decretadas en marzo del año 2020, la forma de trabajar de organizaciones e instituciones cambió abruptamente y en muchas ocasiones sin posibilidad de elegir, el teletrabajo se impuso como modalidad de trabajo predominante.

Se puede definir a esta forma de trabajo de diferentes maneras, por un lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) menciona que se considera teletrabajo a "Cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías" (1990, tomado de Morales y Romanik, 2011, p. 11). Por otra parte, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación define al teletrabajo como una forma de trabajo a distancia, en la cual el trabajador desempeña su actividad sin la necesidad de presentarse físicamente en la empresa o lugar de trabajo específico. Se realiza mediante la utilización de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), y puede ser efectuado en el domicilio del trabajador o en otros lugares o establecimientos ajenos al domicilio del empleador.

Las condiciones socio sanitarias impulsaron esta nueva modalidad de trabajo, sin embargo, su implementación fue más acelerada que su regulación. La mayor parte de los países desarrollados no legislaron esta modalidad de trabajo hasta comienzos del siglo XXI, por ejemplo, Francia y España fueron los primeros en establecer como ley la desconexión digital (Ley N° 2016-1088 y Ley de Protección de Datos y Garantía de los Derechos Digitales de 2018, respectivamente).

En Argentina, el día 30 de Julio de 2020 la cámara de Senadores de la Nación aprobó la ley de Teletrabajo que dará un marco regulatorio a esta actividad siendo los representantes de los diferentes sectores los responsables de establecer los acuerdos en función a las distintas actividades.

La ley se pondrá en vigencia 90 días después de que finalice el período de cuarentena. El objetivo de la ley es: Establecer los presupuestos mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades que, por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas. Por lo que habrá una gran diversidad que expresará que, ya que no es lo mismo una empresa de desarrollo de software, de comunicaciones que una industrial o de consultoría profesional.

Tal como se mencionó anteriormente, trabajadores y organizaciones cambiaron esquemas tradicionales de trabajo y tuvieron que aprender

habilidades para esta práctica, sin experiencia, sin capacitación previa y sin un marco regulatorio establecido. Esto trajo como consecuencia una reorganización en muchos aspectos de la cotidianidad de los trabajadores.

Para conocer estos cambios, el objetivo de este trabajo es analizar tres dimensiones del *uso del tiempo y el espacio*. Primeramente, focalizaremos en el tiempo y espacio destinado a la *reproducción de vida*, referida al trabajo doméstico, cuidados parentales y otros. En segundo lugar, observaremos el tiempo y espacio dedicado a la *ocupación remunerada*, ya que el trabajo rentado en el ámbito público resulta imprescindible para sostener una unidad de vida en el entorno familiar.

Por último, la dimensión a considerar está vinculada con el tiempo y espacio dedicados a la *reproducción cultural y social*. Esta ocupación no es remunerada y está relacionada a la calidad de vida y a los indicadores de felicidad.

El tiempo es un constructo central en este trabajo, se considera que es un concepto que remite a un fenómeno, opera como recurso que nos permite valorar, estimar, apreciar y ordenar la experiencia. Delimita una forma de poner sobre un continuo el accionar y, si bien no se puede trabajar objetivamente, es uno de los conceptos que permite ubicar a la experiencia humana dentro de una categoría universal. La medición del uso del tiempo permite visibilizar si existen diferencias en el comportamiento de varones y mujeres, por ejemplo, sus características y relación con otros fenómenos socialmente relevantes como las desigualdades de clase, las divisiones en el mercado laboral, la convivencia con personas dependientes, entre otros (Batthyány & Scavino, 2018).

TELETRABAJO Y DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

El trabajo productivo se caracterizaba por estar destinado a la elaboración tanto de bienes como de servicios, remunerados e insertos en el mercado laboral y la esfera pública, el resto de las tareas eran enmarcadas en las denominadas *actividades domésticas reproductivas* y, más recientemente, de cuidado (Mesa & Burgardt, 2015).

De dichos conceptos deriva la noción de *división sexual del trabajo* que se refiere a la atribución del trabajo entre hombres y mujeres a partir de lo que la sociedad espera, en función del sexo y del lugar que va a ocupar en el mercado (Tomassini, 2006). En ese sentido, la división sexual del trabajo se ha utilizado como una de las formas en que se vinculan las esferas de lo público (relaciones políticas y económicas) y los llamados sectores privados (familia, subsistencia, cuidado) (Colón, 2002). Sin embargo, estas divisiones

actualmente no coinciden en todos los casos y es a partir de allí que consideramos que deberían ampliarse o complejizarse.

Los conceptos vinculados a la *división sexual de trabajo* tienen un sentido tradicional. Se trabaja sobre la familia, que es una unidad productiva y reproductiva donde existen personas que predominantemente sostienen un tipo de actividades. A los fines de este estudio, el *hogar* es considerado como el lugar donde se construye la familia, se desarrolla una forma de vida y es escenario de producción y reproducción de la persona.

El uso del tiempo y del espacio antes del aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) difería según los modos de trabajo, para las personas que trabajaban fuera del hogar, el tiempo se volvía discontinuo o diferenciado ya que persistía una distancia tajante entre los momentos en que se habitaba el propio espacio y aquel que transcurría en el lugar de trabajo.

Para las personas que estaban prioritariamente en el ámbito privado, encargadas del trabajo de reproducción de la vida, el tiempo y el espacio discurrían en un continuo. En este modo de vida no se lograba separar el tiempo reproductivo del productivo. Muy por el contrario, el tiempo estaba dedicado a la producción de vida propia o ajena, con una heteronomía de recursos materiales.

En este marco, la vivienda era un espacio caracterizado por su privacidad, donde convivían las personas que llamamos "familia", comunidad de producción y reproducción. El hogar donde habitaba la familia tenía como objetivo fundamental la producción de vida. Esto implicaba que, en cualquier espacio, una cantidad de actividades que llamamos "trabajo doméstico" pertenecían al ámbito privado y no remunerado. Las mismas tareas realizadas por agentes ajenos a la familia, podrían ser perfectamente rentadas. De allí nace la distinción entre el espacio doméstico y el público, criterio base de la división sexual del trabajo. Hasta ahí, la organización del trabajo reproducía las relaciones jerárquicas de género y se construía sobre una clara distinción entre la esfera pública y productiva, y el espacio privado o reproductivo (UNICEF, 2009). En ese contexto, aun cuando las personas que trabajaban productivamente, fruto de diferentes mandatos, debían "llevar trabajo a la casa" no significa una continuidad entre espacio y tiempo, sino la mera decisión de trabajar en casa. Lo mismo ocurre con el trabajo doméstico, cuando no es realizado por personas externas a la familia y remunerado, no suele ser encarado como un momento de "trabajo" sino como el uso del tiempo libre en tareas de índole doméstico

Sin embargo, el teletrabajo afectó la continuidad del espacio. La llegada de la pandemia y el consecuente ASPO transformó los modos de trabajo sin

solución de continuidad, ni tiempo para la reacomodación, en una única escena geográfica habitable. De este modo, lo que antes era un proceso y una experiencia discontinua, con marcadas distinciones entre el ámbito privado y el público y sus subsecuentes actividades- se modificó trastocando las percepciones del espacio y también del tiempo.

El impacto en la experiencia humana fue significativo dado que se unieron rutinas, prácticas y usos que antes estaban separados; al tiempo que se generaron mandatos de diversas fortalezas que volvieron continuo el espacio y tiempo productivo y reproductivo. En el ASPO la acción de trabajar, propia del ámbito público, también adquirió continuidad de espacio y tiempo. Esta coyuntura eliminó la separación entre el lugar donde se generan los vínculos de intimidad, cercanía y los momentos de ocio y el trabajo.

Este aspecto puede ser analizado también en términos de la tensión entre las categorías de autonomía y heteronomía. El concepto de *autonomía* refiere, de manera genérica, a la capacidad de expresarse sin condicionamientos, sin restricciones, a la posibilidad de actuar por voluntad propia y pensar sin límites, asociado en este contexto al trabajo remunerado. *Heteronomía*, por el contrario, se refiere a la dependencia y sumisión de un individuo cuya conducta se encuentra bajo el control de una tercera persona o agente externo, que podría asociarse al trabajo doméstico (Moleres, Prieto & Sobral Stuber, 2016).

Para las personas que no tienen una actividad rentada fuera del hogar, el trabajo doméstico de cuidado y atención es una experiencia continua, cuyo objetivo se dirige a la reproducción. El hogar, en este contexto, es entendido como el espacio y el tiempo que permite recomponer la energía personal donde se priorizan y ofrecen acciones de cuidado. En ese sentido, vemos que el trabajo doméstico realizado fuera del sistema de mercado no es remunerado, valorado, ni aparece en las estadísticas de empleo. Por lo tanto, consideramos que es invisibilizado en tanto conceptualmente se ha confundido la producción con el mercado y el trabajo con empleo. De esta forma quedan excluidos de la categoría "trabajo" los bienes y servicios que se generan en la esfera familiar (CEPAL, 2003). Sin embargo, quienes tienen actividades en el ámbito doméstico producen bienes y servicios que generan beneficios, no sólo para la unidad privada de la familia, sino para la sociedad en general (Vázquez-Pagán, 2018). Por ello, las familias que disponen de una persona exclusivamente dedicada a este tipo de tareas (de reproducción, cuidado y producción de la propia vida) tienen particularidades. Para la persona que ocupa el rol exclusivo de trabajo doméstico le sobreviene una

situación generalmente de dependencia financiera, de aquellos que, por tener una actividad rentada sostienen el hogar en términos económicos.

La autonomía financiera se logra mediante recursos que generalmente devienen del trabajo rentado que depende del ámbito público. Así, la heteronomía se aplica a las personas que aun trabajando en el ámbito privado y desarrollando tareas domésticas, no perciben recursos y, por lo tanto, dependen económica y financieramente de otros.

El trabajo en el ámbito doméstico no permite cuantificar el tiempo que se dedica al mismo. Es un tiempo no controlable porque no tiene límites, en tanto toda acción de cuidado, atención, preparación de los alimentos y de recomposición de las energías para la vida, es un tiempo continuo que, aunque es autónomo para las personas que lo realizan, no permite poner límites con el tiempo de ocio personal. Es por ello que los días laborables para el ámbito doméstico no siempre se diferencian de los festivos y las horas de trabajo no se distinguen de los descansos (Vázquez Pagán, 2018).

Los recursos financieros que se consiguen por el intercambio de ese tiempo en el trabajo remunerado hacen posible el sostenimiento familiar, abren la puerta consumo y generan mayor bienestar al interior del grupo familiar. Bajo esta modalidad de trabajo, se intercambia el tiempo por un recurso imprescindible de la familia. En el mundo doméstico, en cambio, se usa el tiempo sin que exista este elemento de intercambio.

CONDICIONES DE TELETRABAJO

El teletrabajo permitió durante el ASPO visibilizar la experiencia del trabajo doméstico en términos de reproducción familiar. Estas circunstancias, provocaron un trabajo continuo sin limitaciones donde un día laborable no se distingue de un día festivo, no se identifican fácilmente los horarios laborales de cada uno y donde no se separan el ámbito privado del público.

Dicha situación le dio al teletrabajador una aparente libertad, que puede causarle malestar y sobrecarga, ya que tiene a su cargo las tareas públicas y domésticas. Así, esta libertad puede constituir una vía para la autoexplotación.

La ubicación del trabajo remunerado en el ámbito doméstico genera una experiencia similar a lo que antiguamente se llamaba “ama de casa”, un rol, habitualmente ejercido por mujeres, que solamente se dedicaba a la reproducción de la familia en el hogar. De este modo, enmascarado en una forma de libertad, se oculta un borramiento total de los espacios públicos y privados, que no hace más que requerir todo el tiempo y espacio disponible para cumplir con todas responsabilidades que la situación exige. Así, queda

definido un trabajo que carece de límites temporales o geográficos y que tampoco permite distinguir la responsabilidad doméstica del trabajo remunerado.

La autonomía del teletrabajo quedará configurada en tanto se pueda estructurar: el tiempo y el espacio. Esto no siempre ocurre en el contexto de ASPO y la situación que designa para el teletrabajo, dado que se dificulta decidir, dentro de ciertos límites, cuándo, cómo y qué hacer con nuestro tiempo y espacio, en condiciones de negociación con el resto de los habitantes del hogar y los requerimientos del ámbito público.

METODOLOGÍA

Se realizó una encuesta online en 19 provincias sobre condiciones de teletrabajo en la pandemia. La encuesta digital estuvo conformada por 43 preguntas cerradas dirigidas principalmente a analizar las particularidades del teletrabajo para proponer acciones que mejoren el vínculo entre este proceso, el bienestar humano y perspectivas inclusivas e igualitarias. Con ese fin, se consideraron dos categorías centrales de la experiencia: Tiempo y Espacio, en tres dimensiones de su uso, en reproducción de vida, reproducción material y reproducción cultural y social. Para los propósitos de esta investigación consideraremos al tiempo como una categoría cuantitativa y cualitativa, que se vincula con una serie de actividades de la vida cotidiana. De entre esas tareas priorizamos las que parten de la acción de trabajar en condiciones de ASPO, también, indagamos las distribuciones de tiempo en otras acciones como compartir con la familia, actividades de ocio, tareas de cuidado y acciones de sostenimiento de la vida cotidiana. Además, se efectuaron focus group en 5 localidades del centro y norte del país, donde los ejes principales que se indagaron fueron: convivencia entre trabajo y hogar, jornada laboral en teletrabajo, incidencia del género en el teletrabajo y el impacto de la salud en el teletrabajo.

RESULTADOS OBTENIDOS

En cuanto al tiempo y espacio destinado a la *reproducción de vida*, referida al trabajo doméstico, cuidados parentales y otros, los resultados muestran que en relación **al impacto del teletrabajo en las responsabilidades familiares y laborales por género, no se encontraron diferencias significativas entre hombres y mujeres, sin embargo el** 58% de las personas consideraron que el teletrabajo logró incrementar la carga laboral, mientras que el 32,28% consideró que se incrementó la carga de actividades familiares.

Por otra parte, en relación al tiempo disponible para la familia y el ocio, el 21, 88% consideró que el teletrabajo lo mejoró, pero el 22,1% opinó que lo redujo.

En cuanto a lo observado sobre el tiempo y espacio dedicado a la *ocupación remunerada*, el análisis de los datos obtenidos muestra que el 66,95% de las mujeres indicaron que sus jornadas se prolongaron bastante y muy frecuentemente, el 58,49% de los hombres realizaron la misma afirmación. Es importante preguntarse si este fenómeno es una continuidad de los modos de trabajos previos o si el teletrabajo impactó en ello. Debido a esto relacionamos esta pregunta con "Antes de la Pandemia, ¿Con qué frecuencia se quedaba a trabajar fuera del horario laboral?" y los resultados arrojaron que en el caso de las mujeres que declararon que sus jornadas laborales se prolongaron muy frecuentemente, en el 71,43% de los casos se prolongaban entre frecuentemente y nada frecuentemente antes de la pandemia. Solo el 28,57% afirmó que se prolongaba bastante o muy frecuentemente manteniendo una continuidad en el trabajo fuera de hora antes y durante la pandemia.

Con respecto al género y la duración de la jornada laboral no hay diferencias significativas, aunque hay un 5,35% adicional de mujeres que teletrabajaron todos los días entre 4 y 6 horas. En el caso de los hombres hay un 4,55 adicional que teletrabajaron todos los días a jornada completa.

La pandemia prolongó muy frecuentemente la jornada laboral de más del 47% de los teletrabajadores, siendo más frecuente la prolongación de jornada en mujeres (49,53%) que en los hombres (39,62%).

Por último, la dimensión a considerar está vinculada con el tiempo y espacio dedicados a la *reproducción cultural y social*, en esta temática no se encontraron diferencias significativas por género. En relación a las actividades más realizadas después del teletrabajo y las tareas domésticas encontramos al Ocio (ver películas, series, leer, etc), Los hombres realizaron con mayor frecuencia estas actividades (56,92%). Dentro de este género, los que más lo hicieron fueron los mandos medios y los empleados. Los hombres con cargo de dirección dedicaron menos tiempo a esta actividad.

Esta categoría se encuentra relacionada con las emociones y los indicadores de felicidad, por lo cual al analizar las emociones por género encontramos que las mujeres, en términos relativos sintieron más emociones positivas que los hombres, exceptuando la felicidad que los hombres la sintieron más por un 2,3% y que a su vez los hombres declararon haber tenido emociones negativas en mayor medida que las mujeres, con la sola excepción de la Soledad, más percibida por las mujeres que por los hombres.

Para concluir, podemos decir que la acelerada implementación del teletrabajo provocó cambios en la organización familiar y laboral de los individuos, provocando una reorganización de sus espacios y de sus tiempos.

Si bien, el teletrabajo otorgó autonomía, trajo dificultades para poner límites y para acoplar la esfera personal y laboral que terminaron situándose en un mismo espacio causando situaciones de negociación con el resto de los habitantes del hogar y los requerimientos del ámbito laboral.

Queda abierto el interrogante de cómo se continuará trabajando en condiciones de normalidad, y cómo será la organización del tiempo y el espacio en ese momento según las condiciones que se establezcan.

REFERENCIAS

Batthyány, K., & Scavino, S. (2018). División sexual del trabajo en Uruguay en 2007 y 2013. Tendencias en los cambios y en las permanencias de las desigualdades de género. *Revista Austral de Ciencias Sociales*, (32), 121-142. DOI: 10.4206/rev.austral.cienc.soc.2017.n32-0

Colón, Baltazara (2002): "El valor económico y social del trabajo de la mujer en el hogar". En: *Homines,* vol. 10, n.º. 2, pp. 32-38.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2003): *Un Acercamiento a las Encuestas sobre el Uso del Tiempo con Orientación de Género*. Chile: Unidad Mujer y Desarrollo.

Hilbrecht, M.; Shaw, S.M.; Johnson, L.C. & Andrey, J. (2008). I´m home for the kids´: contradictory implications for work-life balance of teleworking mothers. Gender, Work and Organization,15(5), 454-476.

Havriluk, L. O. (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, *3*(5), 93-109.

Ley N°27.555 (2020): Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo, El Senado y Cámara de Diputados de la Nación Argentina reunidos en Congreso, 31 de julio.

Mesa, N., & Burgardt, C. M. A. G. (2015) La división sexual del trabajo: el peso de las tareas no remuneradas. UNCUYO – Mendoza.

Moleres, M. A, Prieto, M. y Sobral Stuber, F. (2016). Algunas consideraciones sobre la autonomía profesional. Red Sociales, Revista del Departamento de Ciencias Sociales, Vol. 04 N° 01: 102-110.

Morales, G. y Romanik, K. (2011). Una mirada a la figura del teletrabajo. Informe de Actualidad Laboral No. 1. Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile.

Muñoz Franco, N. E. (2009). Reflexiones sobre el cuidado de sí como categoría de análisis en salud. *Salud colectiva*, *5*, 391-401.

Paris, L. (2011). *Teletrabajo y género: perspectivas de los teletrabajadores acerca de la conciliación familia - trabajo. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Télam (2017). Afirman que el 10% de los trabajadores realizan sus labores a través del sistema de teletrabajo. Télam.

Tomassini, C. (2006). Usos del tiempo, ciudadanía y empoderamiento: potencialidades y dificultades de la participación comunitaria de las mujeres desde una visión de género. Un estudio de caso.

Undurraga, R., Simbürger, E., & Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. *Polis (Santiago)*, *20*(59).

UNICEF (2009): "El trabajo infantil en América Latina y el Caribe: su cara invisible". Disponible en: www.unicef.org [10/03/2018].

Vázquez-Pagán, J. M. (2018). La división sexual del trabajo y el trabajo no remunerado del hogar en la sociedad puertorriqueña: experiencias de múltiples jornadas de trabajo= The sexual division of labor and the unpaid work of the household in the Puerto Rican society: experiences of multiple workdays. *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, (13), 107-132.

CAPÍTULO 20

TRABAJO EN CONTEXTO DE PANDEMIA: LA EMULACIÓN INFORMÁTICA Y SUS EFECTOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

Gisela De León Soares, Universidad del Trabajo, Montevideo, Uruguay

RESUMEN

A través de esta exposición, se pretende reflexionar sobre el impacto del contexto de COVID-19 sobre el trabajo y sus consecuencias en la salud del trabajador. La pandemia propició una introducción forzosa al trabajo descentralizado mediado de forma digital, dando surgimiento a una forma de organizar el trabajo precaria, que dista del concepto de teletrabajo, resultando una emulación del trabajo presencial a través del uso de soportes informáticos. Esta violenta introducción pone de relieve que existen ciertas características que deben estar presentes en el trabajo para que exista la posibilidad de ser realizados digitalmente en tanto a su organización, formas de control y en cuanto a contenido que ha de ser inmaterial, que, en su ausencia, propiciará el aumento de la jornada laboral, dificultando la conciliación del trabajo-familia, agotamiento físico y mental en el trabajador por uso excesivo de las tecnologías informáticas, suscitando un incremento de los factores psicosociales de riesgo (Neffa, 2003; Cortéz Diaz, 2012), ante los cuales está expuesto el trabajador, que se encuentra aislado social y cognitivamente. El objetivo es poder delimitar líneas de acción que funcionen como marco de referencia para abordar la cuestión del trabajo emergente en este contexto, invitando al diálogo disciplinario.

Palabras Clave: Teletrabajo; Organización del trabajo; Pandemia; Agotamiento- fatiga

INTRODUCCIÓN

A través de esta exposición, se pretende reflexionar sobre el impacto que el contexto de COVID-19 ha tenido en el trabajo y sus consecuencias en la salud del trabajador. La pandemia, reconocida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) desde marzo del 2020, produjo cambios y limitaciones en el mundo-con el objetivo de frenar su afectación- que propiciaron, entre otras transformaciones una introducción forzosa al trabajo descentralizado mediado de forma digital, como alternativa para evitar el detenimiento de muchas actividades laborales, dando surgimiento a una forma de organización de la actividad laboral dentro del hogar de los trabajadores.

En Uruguay, muchas organizaciones se sumergieron en el océano del trabajo mediado de forma digital como alternativa a la implementación del distanciamiento social, efectuando el confinamiento voluntario propuesto por el Gobierno en protección de la salud de los ciudadanos.

La interrogante que surge al respecto radica en saber, si este tipo de trabajo emergente puede considerarse teletrabajo, pudiendo repasar el concepto y las características del mismo y los principales factores de riesgo (Neffa, 2015) inherentes a esta modalidad, desde la perspectiva psicológica de la mano de la prevención de riesgos para la seguridad y salud del trabajador (Cortéz, 2012).

Para ello, se reflexionará sobre la práctica de docentes, maestros y profesores en el quehacer de su tarea dentro de sus hogares, bajo las condiciones introducidas a raíz de la pandemia, con el objetivo de dilucidar el impacto que esta forma de organizar el trabajo está provocando en la salud de los trabajadores. Adicionalmente, se pretenderá responder, si esta organización corresponde a las características de teletrabajo o simplemente es una emulación de la presencialidad mediatizada informáticamente.

DISCUSIÓN

El concepto de teletrabajo admite múltiples definiciones, pero todas ellas involucran la mediación tecnológica y la distancia del centro de trabajo como características centrales. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSST), en su Nota Técnica de Prevención, define al teletrabajo como todas aquellas actividades remuneradas, que se caracterizan por la descentralización del lugar de trabajo y se encuentran mediadas por las tecnologías de la información y la comunicación, en adelante TIC´s (INSST, s/f).

Esta forma de organizar el trabajo surge en Estados Unidos en la década del 70´, durante la crisis del petróleo, como una estrategia para

aminorar costos, siendo acuñado el término por Jack M. Nilles en 1976, donde señaló que el teletrabajo lleva el trabajo a los trabajadores en lugar de que éstos se trasladen al trabajo (Nilles, 1998 en Baloh & Trkman, 2003).

Este tipo de trabajo, característico de la organización postmoderna flexible, descentralizada, caracterizada por la apertura y la horizontalidad (Blanch,2007), requiere de sujetos que posean autonomía, responsabilidad, iniciativa y cierto grado de emprendedurismo (Rohm & Lopes, 2015), que puedan ser modulados a través de tecnologías de control (Foucault, 1990) para que a la distancia del centro de trabajo, puedan dar la respuesta que la organización espera de éstos, acoplándose a los valores corporativos.

En este sentido, es menester destacar la inmaterialidad del trabajo como característica fundamental de su contenido, en sus tres aspectos: la producción del trabajo mediatizado por redes informáticas, comunicabilidad e interacción en resolución de conflictos y modulación de los afectos del trabajador (Hardt & Negri, 2002).

El teletrabajo reconoce dentro de sus características, una situación contractual que genera el vínculo con el empleador con el cual existe una comunicación constante; por ello, también se establece la forma de supervisión bajo la cual se desempeñará esta tarea, se estipulan las herramientas y equipos de las cuales se dotará al trabajador para su realización, junto con la capacitación necesaria para el correcto desempeño de la actividad. Estas características permiten hacer una diferenciación entre teletrabajo y trabajo a domicilio, ya que este último tiene poca o nula supervisión, no se brindan los equipos necesarios, ni se establece comunicación constante con el empleador (Bonilla García, 2021).

Es imperativo identificar los factores de riesgo psicosocial, entendidos como todos aquellos componentes del trabajo, que pueden generar perturbaciones en los trabajadores afectando su salud de forma negativa (Neffa, 2015) y que son parte del medio ambiente laboral, del usuario de las TIC´s, éstas tienden a aumentar la intensidad del trabajo, qué dependerá de las características personales de cada trabajador y su capacidad de ajuste a las constantes demandas, que significarán un desafío para el autocontrol del sujeto, su formación y preparación específica en cuanto al dominio de estas herramientas, significando un sobreesfuerzo para este, propiciando la aparición de tecnoestrés (Rubbini,2012).

Concordantemente, cabe destacar las demandas psicológicas que el Teletrabajo impone al sujeto, cómo ha de ser la disminución del tiempo de descanso mental y físico para la recuperación del trabajador, a causa de la prolongación del tiempo de trabajo que propician las TIC´s y la continua

conectividad (Bilbao, Figueroa & Cuixart, s/f). Asimismo, la sensación de aislamiento que rodea al trabajador, frente al predominio de la comunicación y las relaciones virtuales, acompañado de los problemas técnicos inherentes, como la pérdida de conexión, averías, lentitud de procesamiento o pérdida de datos, genera frustración, constituyendo situaciones de riesgo, que deben ser debidamente consideradas (INSST, s/f).

Por otra parte, una investigación realizada en la empresa Microsoft, señaló que el trabajo en su pasaje a condiciones remotas desplegó un aumento de 4 horas respecto a la jornada estipulada, teniendo en cuenta que las fronteras del trabajo-no trabajo en los hogares no se encuentra bien delimitada (Wiederhold, 2020). Además, la exposición a la pantalla durante videoconferencias genera sensación de falta de profundidad al sujeto, esta planicidad, también conocida bajo el término en inglés *"flat"*, junto a la ausencia de mecanismos de afrontamiento habituales como son el ejercicio y las reuniones sociales, se convierten en algo nocivo para el cerebro, que debe sobre exigirse en la percepción de las señales recibidas a través de la comunicación a distancia. (Wiederhold, 2020).

En otras investigaciones, se analizó el efecto negativo del audio tardío en las percepciones interpersonales, que contribuyen principalmente al aumento del estrés (Lee, 2020). Éste puede afectar mental y físicamente, disminuyendo la productividad del sujeto que es invadido por dolor de cabeza, migrañas, visión borrosa, visión doble, dificultad atencional y de la concentración, experimentando una sensación de fatiga general tras largas jornadas de exposición (Abdelrahman, 2021).

Queda de manifiesto que las interacciones virtuales son duras para el cerebro y las funciones psíquicas (Sklar, 2020), dando surgimiento a la llamada *Zoom Fatigue*, un tipo de agotamiento mental y físico, germinado en la excesiva exposición a la comunicación digitalizada característica de las videoconferencias (Reincach Wolf, 2020), también llamado Agotamiento por CMC, comunicación mediada por computadora (Miller, 2020). Estos términos se utilizan para describir la extenuación y la ansiedad que resultan del uso excesivo de las plataformas virtuales.

Tras el cierre inminente de los centros educativos en nuestro país, la enseñanza se instauró en los domicilios de cada docente, profesor, maestro y alumno, mediatizada por las TIC´s a través de la incorporación de software de videoconferencias, intentando emular la presencialidad del salón de clases, lo que puede denominarse como enseñanza de emergencia a distancia (Cabrales *et al*., 2020). La modalidad de educación a distancia en soportes digitales ofreció una solución de emergencia, que extendida en el tiempo, está

afectando a la salud de todos estos trabajadores, evidenciando en muchos casos un aumento de la ansiedad y el estrés, incluso depresión, ante la falta de herramientas (Patiño, 2021).

Si bien existe en Uruguay un programa de respuesta en tanto enseñanza virtual como lo es el Plan Ceibal: Proyecto de Conectividad Educativa de Informática Básica para el Aprendizaje en Línea, siendo este un plan de inclusión universal de las tecnologías en las políticas educativas donde se provee a los diferentes actores de herramientas y recursos (Lamschtein & Rivoir,2012), también se encuentran los diferentes Entornos Virtuales de Aprendizaje (EVA) de Moodle que poseen algunas instituciones educativas a nivel técnico-terciario.

No obstante, no todos los docentes, profesores y maestros, contaban con formación al respecto de estos entornos de aprendizaje, así como tampoco estaban preparadas, estas plataformas, para sostener a todos los actores involucrados conectados en sincronía, lo que llevó a varias saturaciones del sistema, generando desconexión y provocando frustración en los educadores imposibilitados de impartir sus clases, debiendo mantener el contacto con el alumno de otras maneras más informales como el Email, Whatsapp o Zoom, aumentando la dependencia a la comunicación mediatizada por TIC´s. Zoom es una de las plataformas de videoconferencias más conocidas, la cual vió acrecentada su plantilla de usuarios de 10 millones en el año 2019 a 300 millones en el 2020 (Wiederhold, 2020).

Otro rasgo a señalar, es la baja alfabetización digital, respecto a programas como Moodle o Crea2, lo que podría explicar por qué muchos de éstos se adhieren a los contenidos y las metodologías transmisivas, inclinándose hacia el uso de videoconferencias emulando sus clases presenciales en esta instancia de enseñanza remota de emergencia (Giráldez, 2020).

La experiencia mencionada se presenta a efectos de poder reflexionar sobre la posibilidad que algunos trabajos sean pasibles de ser teletrabajados, es decir, ser llevados a cabo de forma descentralizada de la organización, mediatizado informáticamente, de forma autónoma y saludable.

De igual manera, se busca poder identificar que sucede frente a la introducción unilateral de esta modalidad de organización del trabajo en contexto de Covid-19, la cual fue impuesta al trabajador sin previo acuerdo de las partes, sin contemplar los diferentes espacios de los cuáles se disponían para realizar las actividades, apelando simplemente a la consigna del esfuerzo y el apoyo para sobrellevar la situación. Es así que cada habitación del hogar se convirtió en un salón de clases u oficina, cada dispositivo de comunicación

ofició de pizarrón, y cada sujeto implementó a su manera esta forma de trabajar acorde a su realidad.

Se presenta como vital pensar en que esta modalidad de trabajo flexible, requiere de cierto tipo de trabajador, que debe ser autónomo, poseer iniciativa, debe ser capaz de sobrellevar la incertidumbre de lo que pueda acontecer, ajustándose a los postulados del trabajo inmaterial (Rose, 1999), pero no todos los trabajadores cuentan con estas cualidades. Esto genera el desgaste constante de la salud del sujeto en el cumplimento de jornada.

Aditivo a lo antes dicho, cabe destacar que el teletrabajo también puede contribuir a la disminución de costos para la organización y el trabajador, así como permitir el acceso a los beneficios propios de la sociedad del conocimiento, flexibilizando los tiempos del trabajador, esto -si él mismo- es introducido con participación de ambas partes y sostenido con capacitaciones que en su ausencia, propiciarán alienación al sujeto y estrés laboral por uso excesivo de las TIC´s (Ventura, 2019).

CONCLUSIONES

La forma de organizar el trabajo que emergió a consecuencia de la pandemia en Uruguay, no constituye teletrabajo en concordancia con su conceptualización y características, instituyendo una emulación del trabajo presencial, el cual es mediado de forma digital a través de diferentes plataformas informáticas en el domicilio del trabajador. Esta organización precaria no brota de un acuerdo preestablecido entre empleador y trabajador, sino que la misma, ha sido impuesta a causa de la situación pandémica, a nivel gubernamental con el ánimo de dar continuidad a las actividades en tanto salvaguardar la salud de la población.

La violenta introducción de esta híbrida forma de trabajar, deja por fuera la posibilidad de ejercer modulación alguna sobre los efectos de los trabajadores, los cuales no han recibido ninguna capacitación al respecto de cómo actuar en el tránsito de su jornada laboral, encontrándose desamparados en algunos casos, con ausencia o escasa supervisión de la tarea. Lo antes dicho se traduce en un aumento de la frustración y el estrés del trabajador que se encuentra desprovisto de estrategias defensivas y del apoyo de sus pares.

Se presenta relevante reflexionar sobre la carga global de trabajo, entendida como la resultante de todos los factores de riesgo del medio ambiente laboral y de los factores de las condiciones del trabajo (Neffa, 1988) de cada trabajador en estas condiciones de emulación de presencialidad, las

cuales tomarán las más diversas formas, según la realidad de cada sujeto en su hogar.

Asimismo, será importante considerar el esfuerzo en superar el desfasaje generado por la virtualidad, éste genera fatiga, ansiedad, deteriora la salud, produciendo sufrimiento al trabajador (Dejours, 2009). Lo antes dicho se traduce como un sobreesfuerzo del cerebro, que es acompañado de todas las dolencias orgánicas que produce, posicionando a la *Zoom Fatigue* como un nuevo riesgo emergente de esta organización del trabajo.

Desde esta óptica se presenta como una cuestión importante pensar sobre el abordaje que puede hacerse desde el ámbito de la prevención de riesgos y la psicología de las organizaciones y el trabajo en este nuevo escenario, donde los factores de riesgo son tan heterogéneos y responden al hogar de cada trabajador, dificultando la inclusión de éstos en los mapeos de riesgos. Se presenta necesario delimitar líneas de acción en tanto la protección de la salud física y mental de éstos.

Resta detenerse a pensar sobre cuánto de lo instituido en este contexto volverá a ser como era, cuál será el rol de la prevención de riesgos en este tipo de trabajos emergentes y qué estrategias se podrán implementar frente a una posible permanencia y predominio de los mismos.

REFRENCIAS

Abdelrahman, M. (2021). El trabajador infatigable: del piso de la fábrica al avatar de Zoom. Sociología crítica, 0896920521990739.

Baloh, P. y Trkman, P. (2003). Influencia de internet y las tecnologías de la información en la gestión del trabajo y los recursos humanos. Informing Science, 6, 498-505. Disponible en http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.3.839&rep=rep1&type=pdf

Bilbao, J. P., Figueroa, T. S., & Cuixart, C. N. (S/F). NTP 412: Teletrabajo: criterios para su implantación. Disponible en https://cso.go.cr/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insht/NTP%20412%20-%20Teletrajo%20-%20Criterios%20para%20su%20implantacion.pdf

Bonilla García, P. C. (2021). Estudio de las características del teletrabajo en aislamiento por el covid-19 en la provincia de Pichincha (Bachelor's thesis, Quito, 2021.).

Blanch, JM (2007). Psicología Social del Trabajo. In M. Aguilar y A. Reid (Coords.).Tratado de Psicología Social. Perspectivas Socioculturales. (210-238.).

Cabrales, A., Graham, A., Sahlberg, P., Hodges, C., Moore, S., Lockee, B., ... & Zimmerman, J. (2020). Enseñanza de emergencia a distancia: textos para la discusión. Perú: The Learning Factor.

Cortés, D. J. M. (2012). Seguridad e higiene. Madrid: Editorial Tébar Flores.

Dejours, C. (2009). El desgaste mental [en el trabajo]. Madrid: Modus Laborandi.

Foucault, M. (1990). Tecnologías del yo. Madrid: Paidós.

Giráldez, J. R. (2020). Covid-19 y adaptación de la enseñanza obligatoria y formación permanente. #DiálogosUNIA Seminario 8: COVID-19 y adaptación de la enseñanza obligatoria y formación permanente. Málaga, España. Recuperado de: www.unia.es/ dialogosUNIA http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1665-61802021000100006&script=sci_arttext

Hardt, M., & Negri, A. (2002). Imperio. Buenos Aires: Paidós.

INSST (s/f). Prevención de riesgos psicosociales en situación de trabajo a distancia debida al COVID-19. Recomendaciones para el empleador. Madrid: IMSST. Disponible en https://www.insst.es/documents/94886/712882/Riesgos+psicosociales+y+trabajo+a+distancia+por+Covid-

19.+Recomendaciones+para+el+empleador.pdf/70cb49b6-6e47-49d1-8f3c-29c36e5a0d0f

Lamschtein, S., & Rivoir, A. L. (2012). Cinco años del Plan Ceibal: algo más que una computadora para cada niño. Colección "Innovar en Educación". https://prep-digital.fundacionceibal.edu.uy/jspui/bitstream/123456789/138/1/Cinco%20a%c3%b1os%20del%20Plan%20Ceibal%20Algo%20m%c3%a1s%20que%20una%20computadora%20%20para%20cada%20ni%c3%b1os_Rivoir_2012.pdf

Lee, J. (2020). A neuropsychological exploration of Zoom fatigue. Psychiatric Times, 37(11), 38-39.Disponible en https://blogs.libraries.rutgers.edu/archivingcovid19/files/original/29b8e71f5acec4b72581481760821360.pdf

Leiva Márquez, G. (2011). El mundo del trabajo en la sociedad uruguaya. Estudio exploratorio y/o descriptivo del teletrabajo.

Miller, R. (2020). What's' Zoom fatigue'? Here's why video calls can be so exhausting. USA Today (On line) https://www.usatoday.com/story/news/nation/2020/04/23/zoom-fatigue-video-calls-coronavirus-can-make-us-tired-anxious/3010478001/

Neffa, J. C. (1988). ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?: propuesta de una perspectiva. Humanitas.

Neffa, J. C., Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), & PIETTE del CONICET (Argentina). (2003). El trabajo humano: Contribuciones al estudio de un valor que permanece. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen/Humanitas.

Neffa, J. C. (2015). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) en salud. Orientación y sociedad.

Organización Mundial de la Salud (2020). Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020 [Internet]. Discursos del Director General de la OMS. Disponible en https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020

Patiño Navarrete, G. J. (2021). Niveles de ansiedad y depresión en la práctica docente por confinamiento. Disponible en https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4088

Rohm, R. H. D., & Lopes, N. F. (2015). O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica/El nuevo sentido del trabajo

para el sujeto posmoderno: un abordaje crítico/The new meaning of labour for the post-modern subject: a critical approach. Cadernos EBAPE. BR, 13(2), 332.

Rose, N. (1999). Governing the Soul: The Shaping of the Private Self. London: Free Association Books.

Rubbini, N. I. (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. In VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.Disponible en https://www.aacademica.org/000-097/581.pdf

Sklar, J. (2020). La "fatiga de Zoom" pasa factura al cerebro ¿A qué se debe? National Geographic. https://www. nationalgeographic. es/ciencia/2020/04/fatiga-de-zoom-pasa-factura-cerebro-que-se-debe.

Ventura, D. (2019). Estudio exploratorio del fenómeno del teletrabajo en Uruguay. Disponible en https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/22302/6/TS_VenturaDiego.pdf

Wiederhold, BK (2020). Más allá del zoom: la nueva realidad. Disponible en https://www.liebertpub.com/doi/full/10.1089/cyber.2020.29201.editorial

Wolf, C. R. (2020). Virtual platforms are helpful tools but can add to our stress. Psychology Today.Disponible en https://www.psychologytoday.com/us/blog/the-desk-the-mental-health-lawyer/202005/virtual-platforms-are-helpful-tools-can-add-our-stress

CAPÍTULO 21

TELETRABAJO EN URUGUAY EN LA PANDEMIA DEL COVID-19: SUBJETIVIDAD Y TRABAJO INMATERIAL

Tommy Wittke, Daniel Fagundez, Daniel Ottado, Romina Silberstein, Fabio González, Universidad de la República de Uruguay.

RESUMEN

La pandemia en Uruguay generó una aceleración en el cambio de paradigma productivo en sectores de actividad que podían desarrollar el teletrabajo en sustitución de la presencialidad. En este escenario, organizaciones de diversas ramas de actividad tanto públicas como privadas, recurrieron al teletrabajo como una alternativa para mantener sus procesos productivos en funcionamiento, aunque algunas de éstas ya venían implementando esta modalidad. Desde marzo de 2020 a la fecha, el teletrabajo en sus diversas variantes se ha convertido en un punto de la agenda y debate nacional en el que diversos actores políticos, académicos, empresariales y sindicales, han aportado enfoques diversos, así como críticas y cuestionamientos a esta práctica laboral y sus modos de implementación. Se presentan resultados del estudio cualitativo de diversas instancias de exposición, intercambio y debate sobre teletrabajo en Uruguay, divulgadas en distintos soportes y con participación de actores nacionales realizadas entre el 2020 y 2021, las que se utilizan como unidades discursivas de análisis. El estudio de estos materiales se realiza desde los enfoques de los factores de riesgo psico-sociales en el trabajo.

Palabras clave: Teletrabajo; Pandemia COVID-19, Subjetividad, Trabajo inmaterial.

TELETRABAJO: DEFINICIONES, TENSIONES Y SU RELACIÓN CON LA PANDEMIA DEL COVID-19

Puede señalarse que asistimos a un cambio de paradigma productivo que propicia el desarrollo de estrategias de flexibilización organizacional y la introducción intensiva de las TIC (Stecher, 2014). Este cambio supone la aparición de una modalidad de organización del trabajo caracterizada por la extensión e intensificación del trabajo inmaterial (Lazzarato, 1996), en la que no es posible limitar la subjetividad sólo a las tareas de ejecución, sino que debe disponerse de las competencias de gestión, comunicación y creatividad del sujeto en el proceso productivo. En este marco conviene hacer las siguientes precisiones. Por un lado, la subjetividad se entiende como materialidad susceptible de ser objeto de procesos de producción que compone sujetos con modos singulares de percibir y experimentar la trama de relaciones inmanentes a la actividad del trabajo (Guattari, 1996 y Guattari y Rolnik 2006). Por otro lado, el trabajo y organización se entienden desde una concepción integrada y monista que parte de la premisa que toda organización es de trabajo y todo trabajo es organizado (Leopold, 2018). Específicamente, el trabajo refiere a la dimensión humana de la organización donde los sujetos desempeñan acciones físicas y mentales además de poner en juego saberes y habilidades (Neffa, 2003). En concreto, la organización del trabajo se compone por dispositivos y tecnologías que producen, además de bienes y servicios, modos específicos de producción de subjetividad (Wittke, 2005). En consecuencia, en el proceso de producción de subjetividad, el trabajo inmaterial implica una síntesis de habilidades intelectuales, manuales y empresariales. La extensión e intensificación del trabajo inmaterial supone entonces que se configuran procesos de trabajo caracterizados por la deslocalización y atemporalización juntamente con la autonomización de los sujetos (singulares y colectivos) en el proceso productivo como resultado de la extensión del dispositivo empresa (Wittke, 2005, 2007). En este marco, el teletrabajo constituye una de las materializaciones de este cambio.

Generalmente, se llama teletrabajo a la actividad laboral realizada por personas (teletrabajadores), que no se encuentran en forma presencial en el establecimiento de la organización en la que trabajan, y que desarrollan su función por medio de las TIC. Existe cierto consenso en considerar que el teletrabajo es trabajo descentralizado, depende del uso de las TIC y permite diferenciar entre el trabajo tradicional en casa y el teletrabajo propiamente (Sullivan, 2003). Las primeras referencias al teletrabajo como se lo concibe hoy día se hicieron en el ámbito de los proyectos que Jack Nilles desarrolló en los años setenta (Nilles, 1976). El concepto de teletrabajo se originó en la

noción de Telecommuting que utilizó este autor para señalar que el uso de la informática permitía evitar el desplazamiento de los trabajadores hasta su lugar de trabajo sin renunciar a su jornada laboral habitual. Teletrabajo, es un concepto que define una forma flexible de trabajo, aplicable a una amplia gama de actividades laborales, que implica trabajar en forma remota, durante una porción significativa del tiempo en que se desarrolla la actividad laboral. Puede realizarse a tiempo total o parcial. Esta forma de trabajo involucra el procesamiento electrónico de información, aprovechando para ello los más variados recursos que las TIC permiten.

Alonso y Cifre (2002) señalan que, en cuanto al modelo organizativo, puede destacarse el Teletrabajo desde Casa (a tiempo parcial o completo), el Teletrabajo Combinado (cuando el lugar de trabajo varía entre la oficina y el hogar), el Teletrabajo Móvil (teletrabajador en cualquier lugar, con el único requisito de que se comunique con su compañía o cliente a través) y Centros de Trabajo (oficinas satélites, centros de trabajo vecinales y oficinas en el extranjero). En este mismo sentido, la relación entre trabajador y organización puede adoptar distintas modalidades, pueden ser telempleado (trabajador con relación contractual con la empresa), freelance o teleautoempleado, o combinatorias entre estas alternativas. Según Tunal (2012), para las corrientes que ven al teletrabajo de forma optimista, éste permite la autoorganización del trabajador optimizando sus recursos y protegiéndolo de la tensión de los modelos tayloristas-fordistas del trabajo. No obstante, señala que, en la literatura se exageran y polarizan tanto, los supuestos beneficios para las partes involucradas, así como sus perjuicios recalcando la precarización en las relaciones laborales.

Es en este marco, que el teletrabajo, frente al contexto de pandemia de COVID-19, aparece como alternativa de seguridad sanitaria para la continuidad de las diferentes ramas de actividad y el cuidado de trabajadores/as, aunque se presenta con la particularidad de ser teletrabajo obligatorio o compulsivo (Sandall y Mourao, 2020), por lo que a su vez instala nuevos riesgos en su ejercicio. En un estudio presentado por Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés (2020) aparece la confirmación de esta enunciación, sumado a que ya en la pandemia del virus H1N1 de principios de década anterior hubo un primer empuje de las modalidades de teletrabajo en los sistemas productivos de servicio. Los autores destacan que, para las grandes empresas, esta modalidad no resultó una innovación porque ya contaban con elementos para poder desarrollarla como instrumento paliativo ante situaciones como esta, condición que no se constató de la misma forma para micro, pequeñas y medianas empresas que se vieron afectadas. Otro elemento que destacan es

que aún existen culturas del trabajo que se resisten al uso del teletrabajo como forma de continuidad de la producción, lo cual implicó que muchos trabajadores fueran a seguro de desempleo o despedidos, e incluso las empresas cerraran. Destacan que existen problemas en torno a asegurar la seguridad y salud en el trabajo, por falta de protocolos o marcos jurídicos que protejan a los trabajadores, al igual que lo menciona la OIT (2020). Por último, hay que señalar que los autores proponen que no existe una definición acordada en la comunidad científica sobre teletrabajo, pero para operativizar su propuesta lo proponen definir de forma sistémica. La misma sería toda actividad laboral realizada por trabajadores utilizando cualquier medio tecnológico comunicacional (celulares inteligentes, tablets, redes sociales e incluso software de reuniones virtuales) que se realice fuera del establecimiento de la organización del trabajo.

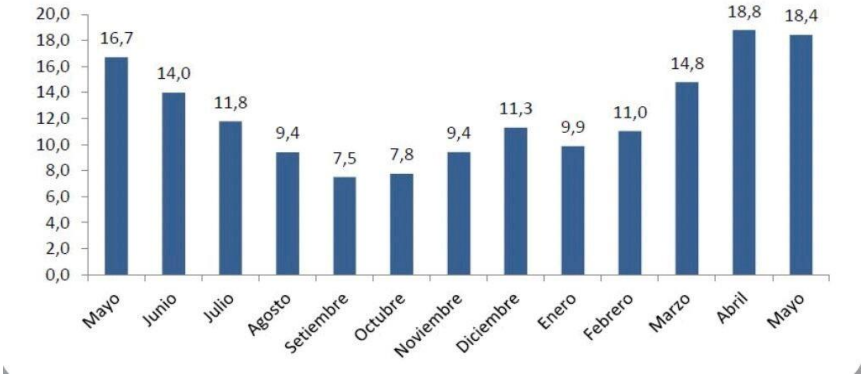
Entendiendo el teletrabajo de esta forma, la OIT (2017) publicó un trabajo de alcance significativo, en el que se analiza la relación de esta modalidad laboral con la salud y seguridad en el trabajo. En el extenso análisis realizado, se destaca una propuesta de dimensionar analíticamente la relación del teletrabajo con la vida privada, el cual es tomado como modelo por Belzunegui-Eraso & Erro-Garcés (2020). El mismo refiere a dimensionarlo desde factores individuales, laborales, organizacionales, familiares/hogareños, los cuales están en interacción sistémica. Los autores suman los factores tecnológicos dependientes de lo que se disponga tanto por las organizaciones cómo de los avances contemporáneos y factores ambientales, legales y de seguridad que dependen de cada país y organización.

En este desarrollo queda de manifiesto que los efectos de la pandemia generaron una aceleración en los procesos tecnológicos productivos, en donde el teletrabajo ocupó un lugar de asegurador de mantenimiento de las cadenas productivas. También en las inequidades de las organizaciones en la adopción de las medidas para ese mantenimiento. Esto se suma a que en la globalidad de trabajadores/as existen oportunidades y riesgos en término de seguridad y salud, siendo que hay más elaboraciones generales y parciales que profundas y específicas sobre los efectos de ésta.

En Uruguay durante 2020 y 2021, en el marco de la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19, el gobierno instrumentó la obligatoriedad de teletrabajar para los funcionarios de los organismos públicos, en aquellas actividades que lo permitieran y para el caso del sector privado, una exhortación a desarrollar las actividades en esta modalidad remota en la medida de lo posible. Durante la emergencia sanitaria se registró un aumento significativo en las cifras de teletrabajo las que oscilaron entre un

19,5% en abril de 2020, con descensos significativos hasta septiembre para llegar a un 7,5% de ese año y un aumento oscilante posterior a esta fecha hasta un 18,4 % en mayo de 2021, según datos del Instituto Nacional de Estadística[2]:

Gráfico 2. Evolución de la incidencia del teletrabajo efectivo en los ocupados que trabajaron en la semana de referencia. Total País (%)
Mayo 2020 - Mayo 2021



Si bien la estadística es fluctuante de acuerdo con los distintos momentos de intensidad de contagios y las medidas implementadas por el gobierno, no se dispone de mediciones de impacto en los diferentes géneros profesionales (Clot, 2009) y sectores de actividad productiva y de servicios.
Concomitantemente y de forma paralela en este período, se estuvo tratando en el ámbito parlamentario un proyecto de ley de regulación sobre teletrabajo impulsado por la Senadora nacional Carmen Sanguinetti. Dicho proyecto ha sido discutido y modificado por la Comisión de Legislación y Seguridad Social del Parlamento y con fecha 27 de Julio de 2021 ha sido aprobado por la Cámara de Diputados y por la Cámara de Senadores del Uruguay el 10 de agosto del mismo año [3]. Durante el proceso de discusión parlamentaria dicho proyecto fue debatido por diferentes actores sociales, políticos, sindicales y académicos donde cada uno expresó puntos de vista con posicionamientos diversos. Cabe aclarar que dicha ley, ahora vigente, tiene un ámbito de aplicación restringido a los trabajadores que se desempeñan en la actividad

[2] Gráfica extraída del documento de INE, Boletín Técnico. Actividad, Empleo y Desempleo Mayo 2021. Disponible en https://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Empleo+Mayo+2021/02f6f54b-977f-4c74-b078-94d60f251fba

[3] Seguimiento del tratamiento del proyecto de ley disponible en https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/145860/ficha_completa

privada en régimen de subordinación y aquellos que se desempeñan en organizaciones de derecho público no estatal, dejando sin regulación aquellos teletrabajadores independientes o autónomos, así como a los empleados de organismos estatales.

En cuanto a la investigación científica, en Uruguay no hay un estudio sistemático posterior a 2020 que ponga a debate resultados y análisis teórico. Aunque se encuentran ensayos teóricos y material audiovisual producto de instancias académicas e institucionales en donde se trata el tema, la cual está dispersa en diversos sitios en la red.

En este marco, este artículo releva y recopila diferentes perspectivas de actores sociales de diversos sectores de actividad, políticos, científicos, sector público, privado y sindical de Uruguay. Para el análisis de estos enfoques y perspectivas se establecen tópicos de interés para describir y analizar las consecuencias de la mediación telemática en el trabajo, los desafíos y oportunidades productivos, los riesgos psico-sociales de la actividad, las necesidades normativas y regulatorias y las perspectivas a futuro para los diversos sectores.

Para el análisis del material relevado se establecen y diferencian planos en base a distintas tensiones que componen la implementación de esta modalidad laboral. Dichas tensiones se presentan como relaciones entre términos polares que abordan dimensiones específicas de la implementación del teletrabajo.

La tensión autonomía-sometimiento refiere a la cualidad y grado de independencia que la organización y/o el trabajador disponen para la realización de las tareas en términos de tiempo, lugar y modalidad de actividad.

La tensión autogestión-vigilancia refiere a la cualidad y grado de responsabilidad que la organización delega y/o el trabajador tiene en la planificación de las tareas y el diseño del trabajo.

La tensión placer-sufrimiento refiere a la cualidad y grado en que el trabajo y su organización afecta a quien lo ejerce en el desarrollo de su actividad en base a la movilización de capacidades cognitivo/afectivas para lograr los objetivos asociados a la producción (Pujol & Gutiérrez, 2019).

La tensión trabajo singular-trabajo colectivo refiere a la cualidad y grado en que la organización posibilita y/o el trabajador requiere y/o dispone de las relaciones con colegas en el marco de la actividad productiva y de la socialización informal.

La tensión tiempo libre-tiempo laboral refiere a la cualidad y grado en que la organización posibilita y/o el trabajador dispone para organizar y/o equilibrar actividades productivas, reproductivas y recreativas.
La tensión deslocalización-localización refiere a la cualidad y grado en que la organización y/o el trabajador dispone del espacio para la realización de la actividad productiva.

METODOLOGÍA

El diseño metodológico consistió en la implementación de un estudio cualitativo exploratorio (Martínez, 2006; Taylor & Bogdan, 1987), donde se relevaron y analizaron diversas instancias de exposición e intercambio, así como debates sobre teletrabajo en Uruguay entre los meses de mayo de 2020 y mayo de 2021. Este diseño responde al objetivo de analizar las principales tensiones generadas a partir de la implementación del teletrabajo en Uruguay en contexto de pandemia de COVID-19, a través del estudio de las producciones subjetivas que el teletrabajo genera como consecuencia de la intensificación del trabajo inmaterial (Gálvez, 2014). El método utilizado refiere a los estudios del discurso desde una perspectiva socio-construccionista (Iñiguez-Rueda, 2003). Esto implicó generar una hermenéutica de los contenidos de cada unidad relevada, de acuerdo con las tensiones definidas como base de análisis. De acuerdo con esta técnica se categorizaron los contenidos digitales y públicos para clasificarlos e identificar las evidencias de las tensiones planteadas y así generar un análisis crítico.

Las unidades relevadas fueron divulgadas en distintos soportes digitales de acceso público. El trabajo consistió en identificar estas instancias utilizando los siguientes criterios de selección:

- Que la temática fuera el teletrabajo o diferentes aspectos del mismo en este caso: factores psicosociales; su implementación en Uruguay, pandemia, aprendizajes y desafíos hacia el trabajo del futuro; el uso de la telemedicina; y experiencias y visiones a futuro desde la perspectiva de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC)
- Que participen actores nacionales con el objetivo de tener alcance nacional.
- Que las fechas de realización fueran en el momento del transcurso de la pandemia, entre mayo 2020 hasta mayo 2021.

Tabla 1.
Webinar seleccionados

Título/ Fecha	Características	Ubicación web
La Mesa TIC: Cuatro experiencias y visiones a futuro del teletrabajo (I, II y III) (12/05/2020):	Programa En Perspectiva en Radio Mundo 1170 AM, conducido por Emiliano Cotelo y Romina Andrioli. Se invitó para conversar sobre el tema en cuestión a: Beatriz Ponce De León, contadora pública, MBA en Finanzas, country Manager de Arbusta; Carlos Acle Ingeniero de Sistemas, CEO de One Tree; Bernardo Manzella, country Manager de Globant para Uruguay, Chile y Brasil; y Valeria Viera, licenciada en Psicología, manager de Recursos Humanos en Rootstrap.	https://www.enperspectiva.net/en-perspectiva-programa/la-mesa/la-mesa-tic-cuatro-experiencias-visiones-futuro-del-teletrabajo-ii-2/ https://www.enperspectiva.net/en-perspectiva-programa/la-mesa/la-mesa-tic-cuatro-experiencias-visiones-futuro-del-teletrabajo-ii/ https://www.enperspectiva.net/en-perspectiva-programa/la-mesa/la-mesa-tic-cuatro-experiencias-visiones-futuro-del-teletrabajo-iii/

El uso de telemedicina aumentó por la pandemia: ¿Qué futuro tiene este sector? (I, II y III) (14/07/2020):	Programa En Perspectiva en Radio Mundo 1170 AM, conducido por Emiliano Cotelo y Romina Andrioli. Se invitó para conversar sobre el tema en cuestión a: Gabriel Antoniol, doctor en Odontología, asesor en servicios de salud para OPS-OMS, vicepresidente de Desarrollo en Doctari; Ernesto Burtre, licenciado en Sistemas, responsable de la línea de soluciones para el sector salud de Geocom; Pablo Orefice, ingeniero de Sistemas y director de Salud.uy; y Álvaro Queijo, contador Público, director de Apraful.	https://www.enperspectiva.net/en-perspectiva-programa/la-mesa/la-emergencia-sanitaria-aumento-uso-desarrollo-herramientas-telemedicina-i/ https://www.enperspectiva.net/en-perspectiva-programa/la-mesa/la-emergencia-sanitaria-aumento-uso-desarrollo-herramientas-telemedicina-ii/ https://www.enperspectiva.net/en-perspectiva-programa/la-mesa/la-emergencia-sanitaria-aumento-uso-desarrollo-herramientas-telemedicina-iii/
Teletrabajo y pandemia: Aprendizajes y desafíos hacia el trabajo del futuro (14/12/2020):	Webinar organizado por la Intendencia de Montevideo. Los panelistas fueron: Fernando Pereira (PIT-CNT); Lucia Pitaluga (FCEA, UdelaR); Andrea Mendaro (CUTI); y Carmen	https://www.youtube.com/watch?v=qq3ufHSs-0Q

	Sanguinetti (Senadora)	
Teletrabajo y Factores Psicosociales (30/04/2021):	Webinar organizado por el Centro de Experimentación e Innovación Social de la Facultad de Psicología de la UdelaR. Participaron Javier Pinilla (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España), Walter Migliónico (PIT-CNT), Juan Ceretta (Facultad de Derecho) Moderó: Lorena Funcasta (Facultad de Psicología).	https://www.youtube.com/watch?v=nrKISDojADg
Teletrabajo y su implementación en Uruguay (27/05/2021):	Webinar organizado por el Prorectorado de Gestión de la UdelaR. Dialogaron Luis Leopold (Pro-Rector de Gestión, UdelaR) y Fabian Carracedo (Investigador en el Área de Estudios Laborales del Centro de	https://youtu.be/GFnHcVLtVvI

	Informaciones y Estudios del Uruguay).	

En el siguiente apartado se presentan los principales resultados del estudio.

RESULTADOS

El material empírico revisado se ordenó según el criterio de análisis donde se identificaron ventajas y desventajas con el objetivo de evaluar las tensiones del teletrabajo. Si bien por razones de método las tensiones enunciadas se presentan separadas entre sí, éstas en el plano empírico se expresan de manera holística y compleja y de ningún modo se puede traducir su análisis de manera lineal a la realidad. También conviene destacar, que si bien existen componentes que se repiten en las diferentes tensiones, por razones metodológicas se optó por discriminarlos con el propósito de evitar solapamientos que generen redundancias.

TENSIÓN AUTONOMÍA - SOMETIMIENTO

En esta tensión las ventajas indican que a nivel nacional se dispone de infraestructuras y tecnologías que permiten la conectividad, así como el acceso a entornos digitales de amplios sectores poblacionales. Para estos sectores, en su heterogeneidad, aquellos que acceden al teletrabajo se les presentan ventajas que tienen que ver con la organización del trabajo en el sentido que supone mayor independencia a la hora de realizar la actividad laboral. Esta autonomía se materializa en términos de flexibilidad horaria, ahorro de tiempos y costos de traslados, así como en la integración y gestión de equipos de trabajo o en la evitación de prácticas de control excesivo sobre el desempeño (por ejemplo, *micro management*). Estos beneficios, entre otros, se reflejan en mayores niveles de productividad y/o calidad de servicios, sobre todo en aquellos sectores y/o localizaciones donde se estableció la negociación colectiva y/o se alcanzaron acuerdos específicos.

Como contrapartida, las desventajas refieren al sometimiento para aquellos que ejercen la actividad y se expresa en falta de regulación -que puede suponer desbalance en la negociación empleador/empleado en favor del primero- que puede oficiar como factor que pone en riesgo derechos y favorezca la precarización de las condiciones de trabajo en términos de

intensificación de ritmos y cargas, así como de ambiente físico y acceso a tecnologías e instrumentos de trabajo. Estas desventajas pueden verse aumentadas si el acceso a conectividad y/o tecnologías dependen del trabajador, lo que puede ir en detrimento de la situación económico-financiera familiar. Asimismo, puede verse dificultado el acceso a la formación y el desarrollo profesional fruto del aislamiento.

TENSIÓN AUTOGESTIÓN - VIGILANCIA

Desde esta tensión, la autogestión se relaciona a ventajas que se caracterizan por estructuras planas con poder descentralizado organizado por proyectos que requieren gestión de grupos y equipos, en este sentido, se demanda a los teletrabajadores mayores competencias cognitivo-emocionales relacionadas a habilidades digitales (autodisciplina, automotivación, inteligencia emocional, etc.). En este escenario, liderazgos y tutorías adquieren protagonismo en la gestión de las personas debido a que asumen la responsabilidad de promover en los primeros autonomía y flexibilidad, que de modo sinérgico produce sentimiento de *ownership* en el colectivo de trabajo. Lo anterior se relaciona también con la gestión del cambio cultural y tecnológico con el propósito de producir sentido de pertenencia que inspire la autonomía, flexibilidad y capacidad para la toma de decisiones. Simultáneamente, pero en relación con la vigilancia entendida como ventaja en la diagramación de reglas de juego claras, la organización del trabajo aplica instrumentos de evaluación del desempeño que incluye la autoevaluación del trabajador en función de los objetivos y tareas adjudicadas, pero también evaluaciones mediante aplicaciones digitales por parte de los clientes, quienes producen retroalimentación a los gestores sobre el modo en que los empleados se desempeñan, con el propósito de medir las competencias clave para el negocio o rubro de actividad. También se hallaron herramientas vinculadas al reconocimiento entre pares, que tienen que ver con reproducir la cultura organizacional y configurar objetivos y su seguimiento.

Con respecto a las desventajas, mayoritariamente se asociaron a obstáculos instrumentales, culturales y legales para el teletrabajo desde la perspectiva de la vigilancia. En relación con la instrumentación, se señalan dificultades para el efectivo control del tiempo de trabajo de los empleados, esto se relaciona a elementos jurídicos a considerar, debido a que es común que la organización por proyectos derive en que no se respete la limitación legal de la jornada de trabajo, de igual modo el hogar del trabajador representa un obstáculo jurídico de estatus constitucional a la inspección del trabajo. Se debe agregar elementos culturales que impiden al *management*

visualizar modos alternativos de vigilancia que no sean los tradicionales relacionados a indicadores temporales y cierto efecto de invisibilización de la contribución individual al logro de los propósitos organizacionales. Del mismo modo, pero particularmente en la industria, se presenta el problema de que el trabajo remoto desde los hogares presenta brechas de seguridad para proyectos que manejen información crítica y/o confidencial. En lo que tiene que ver con las relaciones entre los teletrabajadores, la cámara sustituye el contacto presencial sincrónico lo que, por un lado, vulnera la intimidad del hogar, en el sentido de que incrementa la vigilancia, no solo desde el empleador, sino también de terceros y por otro lado, genera ruidos en la comunicación.

TENSIÓN TRABAJO SINGULAR - TRABAJO COLECTIVO

En cuanto a la tensión trabajo singular- trabajo colectivo, por un lado, se señalan como beneficios la reducción del trabajo colectivo, no obstante, de manera inversa, esto supone la fragmentación de los equipos de trabajo que dificulta la interacción, el diálogo, el intercambio, debido, por ejemplo, a los ruidos en sus hogares, lo que repercute negativamente en los niveles de productividad. En ese sentido, la individuación por falta de contacto con colegas y compañeros de trabajo representa un desafío para la gestión de personas.

TENSIÓN PLACER - SUFRIMIENTO

En lo concerniente a la tensión placer-sufrimiento es una tensión que es parte de la composición dinámica de la actividad (Clot, 2008; Pujol, 2019), hay elementos que resultan ventajosos para la productividad, pero hay otros que, si no se logran integrar y adecuar a la organización, pueden devenir en riesgos psicosociales. Lo mismo sucede cuando visualizamos a los trabajadores, dado que las ventajas o desventajas pueden variar según cada situación singular. Este es el resultado más claro del análisis webinar y de mayor consenso, el de la variabilidad.

En esta tensión, resulta relevante señalar los aspectos relativos a las condiciones físicas y la ergonomía en la que se lleva a cabo la actividad. En tanto que en Uruguay, durante el período analizado, no existía una regulación que estableciera que las organizaciones empleadoras proveyeran los insumos y materiales requeridos para desarrollar el teletrabajo en adecuadas condiciones, se pudo constatar que la provisión de materiales ergonómicos se produjo en menos del 46% de los casos. Por otro lado, hay un elemento diferencial que es el de las reales posibilidades de que los hogares se puedan

adaptar para absorber la doble actividad productiva y reproductiva. Hay sectores de actividad que tienen grados más altos de asimilación ergonómica, siendo o no ayudados material y técnicamente por las organizaciones, que otros en donde esta situación se manejó como excepcional. Queda claro que si se dan las condiciones tecno-materiales, y en el hogar no se solapa la producción y reproducción, el teletrabajo puede desarrollarse de maneras disfrutables para la salud integral de los trabajadores. El solapamiento de actividades de cuidado con el trabajo y la simultaneidad de conexiones pueden ser sufridas de formas estresantes. Se ha destacado que las mujeres trabajadoras y las personas con discapacidad son más vulnerables a vivir estas experiencias.

Se pudo identificar que existen formas de desarrollar el teletrabajo que se han constatado como favorables para la salud integral, sobre todo, en modos de organización del trabajo que combinan el modo presencial y el de teletrabajo. También hay modos plenos de teletrabajo como por ejemplo en las empresas que producen TIC, que han desarrollado en sus lecciones aprendidas por la experiencia, modos saludables, basados en la adaptación y conjugación de la producción-reproducción.

En las webinar se destacan algunas patologías que pueden ser exclusivas del teletrabajo y que suceden en casos de sufrimiento: la depresión por aislamiento, los trastornos de ansiedad y el estrés que produce la conectividad sin límites. Estas no están calificadas como enfermedades profesionales y eso es un grave problema. Hay otras que sí, pero necesitan especificarse: afecciones oftalmológicas, problemas de columna y jaquecas por estar muchas horas frente a una pantalla.

TENSIÓN TIEMPO LABORAL - TIEMPO LIBRE

En lo que tiene que ver con las tensiones entre tiempo laboral y tiempo libre, se entiende como ventaja la composición del trabajo productivo y reproductivo en un mismo espacio tiempo, donde el teletrabajador puede ajustar los momentos productivos y reproductivos según lo entienda conveniente. A contracara y como desventaja se entiende que la extensión desmedida de la jornada laboral implica problemas relacionados a la dificultad para discernir y gestionar los tiempos de ocio, producción y reproducción, lo que repercute en la intensificación del tiempo de trabajo para maximizar el provecho del tiempo no productivo. A causa de lo anterior, se difuminan los límites, por un lado, de los diferentes procesos productivos y sus roles, por otro lado, los tiempos de ocio y finalmente, los procesos reproductivos y sus roles, todos los cuales se desempeñan en un mismo espacio y tiempo y crea

superposición de lógicas que pueden devenir interferencias, tensiones, conflictos, todos los cuales son transversales a los diferentes momentos espacio temporales con efectos no solo para la microeconomía, sino también para la familia.

TENSIÓN LOCALIZACIÓN - DESLOCALIZACIÓN

En relación con la tensión localización-deslocalización supone diferentes ventajas y desventajas. De la primera se desprende que permite incluir mayores segmentos demográficos para componer mayor heterogeneidad poblacional aplicada al teletrabajo (Montevideo - Interior del país - Exterior), lo que disminuye las distancias entre diferentes puntos del planeta. Lo anterior aumenta la capacidad de intercambiar ideas a nivel global y repercute positivamente en la productividad. Además, los espacios para la capacitación y entrenamiento se redefinen, esto permite innovar los procesos de desarrollo organizacional aplicados al teletrabajo. Concomitantemente, se detecta interés por comunicar a los colaboradores prácticas que se consideran recomendadas para esta modalidad de trabajo a distancia como, por ejemplo, no trabajar desde la cama, reservarse tiempos para estirar el cuerpo o tomar aire, entre otros *tips.*

Por el contrario, a lo anteriormente expresado, la deslocalización representa desventajas, en el sentido que genera pérdida de información en la comunicación informal que se manifestaba en el establecimiento de trabajo. Al mismo tiempo, la adaptación abrupta de los hogares para teletrabajar sin asistencia de las empresas ha generado problemas para los teletrabajadores, desde el punto de vista económico (conexión a internet, iluminación, artículos de oficina, etc.), salud (debido a subóptimas condiciones ergonómicas), social (por ejemplo, cuidados), organizacional (sin capacitación para la actividad del teletrabajo), entre otros.

A continuación, se presenta tabla resumen de hallazgos clasificados por cada una de las tensiones del teletrabajo definidas, agrupadas en términos de ventajas y desventajas para la organización y el trabajador.

Tabla 2.
Resumen Tensiones

Categorías	Tensiones Punto de vista	Autonomía-Sometimiento	Autogestión-Vigilancia	Trabajo singular-Trabajo colectivo	Placer-Sufrimiento	Tiempo laboral-Tiempo libre	Localización-Deslocalización
Ventajas	Organización	Disponibilidad conectividad Equipos ágiles Mayores niveles de productividad y/o calidad de servicios	Estructura plana y descentralizada Autogestión del tiempo (Descentralización) Evaluación desempeño de clientes	Reducción de trabajo colectivo (efectividad singular)	Resolver problemas relacionales en lugares de trabajo conflictivos. Trabajadores motivados por la posibilidad de flexibilidad y autonomía.	Flexibilidad Disponibilidad de hecho de trabajo que supera los límites horarios definidos por la legislación laboral	Acceso a segmentos poblacionales diversos y deslocalizados Mayor productividad por heterogeneidad Ampliación Capacitación
	Trabajador	Disponibilidad conectividad Autonomía en la actividad Equipos ágiles Flexibilidad horaria, ahorro tiempos y costos traslados Disminución control	Autogestión del tiempo (Autonomía) Reconocimiento entre pares Autoevaluación del desempeño	Reducción de trabajo colectivo (Efectividad singular)	Aumentar la capacidad de concentración. Estar cerca de personas que necesiten cuidados. Lograr mayor autonomía en la relación producción/reproducción. Medio ambiente (Adecuación)	Composición del trabajo productivo, reproductivo y recreativo Flexibilidad	Ampliación formación Medio ambiente de trabajo (Adecuación)
		Dificultades para el desarrollo organizacional	Autogestión del tiempo (Requiere capacidad) Inseguridad relación clientes Dificultades legales	Reducción de trabajo colectivo (Efectividad colectiva)	Lidiar con situaciones de no adecuación de trabajadores al uso de las TIC. Situaciones de desapego del trabajador a la organización.	Composición del trabajo productivo, reproductivo y recreativo	Disminución de interacción informal

	Organización		y culturales Formas de control Seguridad de la información Ruidos en la comunicación				
Desventajas	**Trabajador**	Riesgo de favorecer precarización de las condiciones de trabajo por intensificación de ritmos y cargas Riesgo pérdida derechos Mayores costos Disminución desarrollo profesional y reconocimiento	Autogestión del tiempo (Requiere disciplina) No limitación de la jornada laboral Ruidos en la comunicación Pérdida de intimidad	Reducción de trabajo colectivo (Efectividad colectiva) Falta de contacto colegas Disminución socialización	Medio ambiente de trabajo (Inadecuación) Superposición trabajo productivo-reproductivo Trastornos Psi por aislamiento Estrés por mal manejo de la flexibilidad.	Composición del trabajo productivo, reproductivo y recreativo No limitación de la jornada	Disminución de interacción informal Medio ambiente de trabajo (Inadecuación)

DISCUSIÓN

Para posicionar el análisis y discusión de los resultados es pertinente enfatizar que el teletrabajo implementado en Uruguay durante 2020 y 2021 como producto de la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19, en su mayoría, se presenta con la particularidad de ser obligatorio o compulsivo (Sandall & Mourao, 2020). Esto supone, que las evidencias relevadas pueden presentar un sesgo en este sentido y por ello no abarcar toda la experiencia sobre esta modalidad laboral en el país.

En segundo término, debido a la compulsividad en su implementación en este período, se pueden observar a modo de dimensiones transversales en los enfoques de los diferentes actores sociales relevados, las referidas a la flexibilización y la precarización de la organización y las condiciones de trabajo. Ambas dimensiones se ven reforzadas en estos enfoques por la discusión, tratamiento y aprobación de la ley de Promoción y Regulación del Teletrabajo, proceso que se desarrolló de manera paralela a la

implementación de esta modalidad de actividad laboral durante la emergencia sanitaria por la pandemia de COVID-19 en Uruguay.

En tanto que el teletrabajo supone la deslocalización, atemporalización y autonomización de la organización del trabajo y de los sujetos (singulares y colectivos) en el proceso productivo, implica la extensión e intensificación del trabajo inmaterial. En consecuencia, la flexibilidad se presenta como condición constitutiva de esta modalidad de actividad laboral.

No obstante, respecto a la flexibilización, se debe tener en cuenta que es un componente complejo que puede adquirir diferentes valores y/o sentidos. Usualmente se la ha referido a un modelo desregulador del mercado de trabajo, que elimina derechos laborales a los trabajadores y que favorece a las empresas y organizaciones privadas. Desde otras perspectivas, la flexibilidad laboral es entendida como un conjunto de medidas que benefician y favorecen los derechos de los trabajadores en términos de autonomía.

Aunque la instauración compulsiva y obligatoria del teletrabajo en algunos sectores de actividad, supuso impactos positivos y negativos, cada sector de actividad, al ser de diferente naturaleza, incorporó y procesó esta nueva modalidad de forma particular, por lo que no es posible establecer una conclusión general aplicable a todos los rubros de actividad. En consonancia, hay que analizar situacional y localmente cada sector de actividad para dimensionar la flexibilización asociada al teletrabajo y sus consecuencias.

En este marco, en relación con la condición de flexibilidad constatada en el relevamiento sobre la implementación del teletrabajo, aparece, por una parte, como una ventaja tanto para la organización como para el trabajador, ya que, para los primeros, permite adaptar los procesos de trabajo según las necesidades y requerimientos del proceso productivo, lo que se podría denominar flexibilidad extrínseca. Para los segundos, permite niveles de autonomía incrementados en cuanto al acomodo de los tiempos relativos a las actividades productivas, pero fundamentalmente en la complementariedad con las actividades reproductivas y recreativas, lo que se podría denominar flexibilidad intrínseca, aunque hay que situar esta condición de acuerdo con la forma en que inciden diferentes factores como, por ejemplo, el nivel educativo, el nivel de ingresos, la constitución del núcleo familiar, etc. En este sentido, la flexibilización puede ser beneficiosa a nivel individual en el marco de condiciones negociadas y acordadas previamente.

Como contrapartida a la mayor autonomía que la flexibilidad extrínseca o intrínseca del teletrabajo permite, puede suponer de manera concomitante y simultánea precarización de ciertas condiciones del empleo, que implican pérdida de derechos laborales, inseguridad, incertidumbre y la

falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para la adecuada supervivencia del teletrabajador, así como condiciones de trabajo y medio ambiente que pueden producir riesgos para su bienestar y salud.

En este marco, esta modalidad de actividad laboral supone estructuras de trabajo planas, descentralizadas y autónomas que pueden elevar la productividad con base en las capacidades cognitivo-afectivas que los propios teletrabajadores ponen al servicio y autogestionan en función del proceso productivo (Pujol & Gutiérrez, 2019). Las modalidades de gestión empresarial flexible requieren un trabajador independiente y auto responsable cuyos objetivos singulares están subsumidos en los objetivos generales de la organización. El teletrabajador, singular o colectivo, es un sujeto que compulsivamente se ve obligado a ser reflexivo, consciente y crítico para analizar y evaluar riesgos y beneficios en la particular alianza "comercial", formal o simbólica, que establece con la organización empleadora. En concordancia, el control de los procesos y del desempeño se modulariza incluyendo a colegas y clientes, lo que requiere una subjetividad que asuma la responsabilidad de autogestionar tareas, relaciones y temporalidades, aunque de forma paradójica, simultáneamente supone un control y vigilancia difuso, pero más continuo e inmanente.

En este sentido, esta actividad laboral supone nuevas formas de subjetividades disponibles y utilizables en el proceso productivo (Lazzarato, 1996; Amigot & Martínez, 2016) de acuerdo con el paradigma de un nuevo pacto laboral (Capelli, 2001).

Mientras que estas consideraciones aplican de manera más generalizada a determinados rubros de actividad y trabajadores con mayores niveles de calificación, las exigencias no son uniformes, ya que, para los trabajadores con menores niveles de calificación, la posibilidad y exigencia de autonomía y autorregulación se ve disminuida en favor de nuevas formas de disciplinamiento y control mediado tecnológicamente.

Sin embargo, de manera generalizada, el teletrabajo supone modificación en las modalidades de relación e interacción en la ejecución de tareas, lo que puede suponer aumento de la productividad singular como contrapartida de la disminución de la productividad colectiva. Esto propicia y requiere una subjetividad capaz de autorregulación emocional para desarrollar actividades en soledad.

En este sentido, el placer y sufrimiento que esta actividad puede proporcionar está modulada por los grados y posibilidades de autonomía, de autogestión del tiempo y del espacio en la combinación y/o superposición de actividades productivas, reproductivas y recreativas.

Con el teletrabajo, se modifica la actividad y el espacio destinado al hogar de acuerdo con nuevos agenciamientos y funcionalidades. En ese sentido, los espacios del hogar definidos con propósitos reproductivos-recreativos se superponen con objetivos y actividades productivas, posibilitando la multiplicidad de unidades productivas y/o educativas operando en simultáneo en el mismo lugar.

Asimismo, se modifica la geolocalización de la actividad productiva integrando segmentos poblacionales diversos, deslocalizados y heterogéneos que pueden generar mayor productividad en base a distribución e integración de procesos de trabajo y tareas "glocales".

De similar modo, el tiempo supone integración, combinación y/o, superposición de trabajo productivo, reproductivo y recreativo componiendo temporalidades continuas y discontinuas, limitadas e ilimitadas.

En consecuencia, el teletrabajo supone una reconfiguración del complejo espacio-tiempo productivo que compone una reorganización de actividades productivas, reproductivas y recreativas.

Aunque la mediación tecnológica del teletrabajo genera diversos efectos dependiendo del rubro de actividad y tipo de organización específica, se evidencia que requiere de modos de sujeción y de subjetivación particulares que extienden e intensifican el trabajo inmaterial.

No obstante, de manera paradójica las diversas dimensiones que flexibiliza el teletrabajo en la actividad productiva pueden suponer mayores grados de dominación y/o de manera simultánea o alternativa, de autorrealización, dependiendo de las condiciones (legales, organizacionales, etc.) en las que se implemente, así como de las propias competencias y habilidades de quien desarrolla la actividad.

CONCLUSIONES

La aceleración de los procesos de implementación del teletrabajo en Uruguay, generaron diversas controversias que aún están en proceso de tramitación en diferentes esferas. Queda planteado que existe una relación compleja entre la flexibilidad y la precarización, que es parte de las tensiones entre el sector empresarial, el Estado, los trabajadores y el sindicalismo. La contingencia genera la necesidad de repensar muchas de las concepciones que durante al menos un siglo se tienen sobre lo que significa la relación entre capital y trabajo, sobre todo en momentos en donde las TIC proponen un territorio vivo que agencia nuevos modos de organizar el trabajo, algo lejos de los modos tayloristas-fordistas.

El teletrabajo opera como catalizador de modos de composición del mundo del trabajo en base a procesos de digitalización entendidos como una ética de las relaciones productivas mediadas por tecnologías de la información y comunicación donde las pantallas y los algoritmos proliferan produciendo nuevos sentidos y funcionalidades a la actividad. Además, estas nuevas relaciones promueven la expansión de la lógica de la producción a actividades como la reproducción, la educación y la recreación. En este sentido, la digitalización expande la empresarización de la vida (Wittke, 2005). No obstante, lo anterior, estas superposiciones entre actividades de diversa naturaleza, lleva a la pregunta paradójica de cuál será el impacto que las lógicas de las actividades de reproducción y recreación tendrán sobre las actividades productivas.

REFERENCIAS

Alonso M. B. y E. Cifre (2002). "Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la psicología", en Papeles del Psicólogo, núm. 083, España, Consejo General de Colegios de Psicólogos. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=625624

Amigot, P y Martínez, L. (2016). La subjetividad puesta a trabajar: Identificación y tensiones frente al ideal del emprendimiento. Conciencia social: anuario de didáctica de la geografía, la historia y las ciencias sociales, (20), 43-56.

Belzunegui-Eraso, A., & Erro-Garcés, A. (2020). Teleworking in the Context of the Covid-19 Crisis. Sustainability, 12(9), 3662. https://doi.org/10.3390/su12093662

Capelli, P. (2001). El nuevo pacto en el trabajo. empresas y empleados ante el mercado laboral de hoy. Granica, Barcelona.

Clot, Y. (2007). Dialogue, activité, développement. Paris: l'Harmattan.

Clot, Yves. (2009). ¿El trabajo sin seres humanos?: Psicología de los entornos de trabajo y vida. Madrid: Modus Laborandi.

Dejours, C. (1990). Trabajo y desgaste mental: Una contribución a la psicopatología del trabajo. Buenos Aires: Humanitas.

Dejours, C. (2009). Trabajo y sufrimiento cuando la injusticia se hace banal. Madrid: Modus Laborandi.

En Perspectiva. (2020a, mayo 12). La Mesa TIC: Cuatro experiencias y visiones a futuro del teletrabajo (I). Radiomundo En Perspectiva. https://enperspectiva.uy/en-perspectiva-programa/la-mesa/la-mesa-tic-cuatro-experiencias-visiones-futuro-del-teletrabajo-ii-2/

En Perspectiva. (2020b, mayo 12). La Mesa TIC: Cuatro experiencias y visiones a futuro del teletrabajo (II). Radiomundo En Perspectiva. https://enperspectiva.uy/en-perspectiva-programa/la-mesa/la-mesa-tic-cuatro-experiencias-visiones-futuro-del-teletrabajo-ii/

En Perspectiva. (2020c, mayo 12). La Mesa TIC: Cuatro experiencias y visiones a futuro del teletrabajo (III). Radiomundo En Perspectiva. https://enperspectiva.uy/en-perspectiva-programa/la-mesa/la-mesa-tic-cuatro-experiencias-visiones-futuro-del-teletrabajo-iii/

Facultad de Psicología - UdelaR. (2021). Teletrabajo y factores psicosociales [Webinar]. https://www.youtube.com/watch?v=nrKISDojADg

Foucault, M. (1996). Tecnologías del yo y otros textos afines. Barcelona: Paidós.

Gálvez, A. (2014). Teletrabajo y producción de subjetividad: Una encrucijada de resistencias. Revista Polis e Psique, 4(3), 189-216. https://doi.org/10.22456/2238-152X.44874

Guattari, F y Rolnik, S (2006) Micropolítica. Cartografías del Deseo. Madrid. Edición Traficante de Sueños.

Guattari, F (1996) Caosmosis. Buenos Aires. Ediciones Manantial.

Instituto nacional de Estadísticas (INE) (2021), Boletín Técnico. Actividad, Empleo y Desempleo Mayo 2021. Disponible en https://www.ine.gub.uy/documents/10181/30865/ECH+Empleo+Mayo+2021/02f6f54b-977f-4c74-b078-94d60f251fba

IM - Montevideo Inteligente. (2020). Teletrabajo y pandemia. Aprendizajes y desafíos hacia el trabajo del futuro [Webinar]. https://www.youtube.com/watch?v=qq3ufHSs-0Q

Lazzarato, M. (1996). Paolo Virno, Hardt, ed. Radical Thought in Italy : A Potential Politics (en inglés). University of Minnesota Press. pp 142-157. Recuperado: Discusión.http://www.e-flux.com/wp-content/uploads/2013/05/2.-Maurizio-Lazzarato-Immaterial-Labor.pdf

Leopold, L (2018). La construcción de la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo en Uruguay (2000 2009): nuevas relaciones de la psicología con la organización del trabajo y el continuo academia profesión. Biblioteca Red latinoamericana de estudios e investigaciones sobre riesgos psicosociales en el trabajo (RPST LA) (13). CEIL CONICET. Argentina.

Martínez, M. (2006). La investigación cualitativa: Sintesis conceptual. IIPSI, 9(1), 123-146. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf

Neffa, J.C. (2003). El Trabajo Humano. Buenos Aires, Ed. Lumen

Neffa, J. C. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. Buenos Aires, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET. Recuperado de http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fo-umet/20160212070619/Neffa.pdf

Nilles, J. M. (1976). The Telecommunications-Transportation Tradeoff. Options for Tomorrow.Nueva York: John Wiley & Sons.

OIT. (1984). Factores Psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo, Núm. 56,

Ginebra. Recuperado de http://www.factorespsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf

OIT. (2017). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: Consecuencias en el ámbito laboral (Vol. 1). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf

OIT. (2020). Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo (Primera). Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742732.pdf

Pujol, A., & Gutiérrez, M. I. (2019). Enfoque clínico de las relaciones entre salud y trabajo: Contribuciones y desafíos. Laboreal, 15(2), Article 2. https://doi.org/10.4000/laboreal.15506

Sandall, H. y Mourao, L. (2020). Desempenho no Trabalho: Desafios para Trabalhadores e Gestores em Teletrabalho Compulsório. En O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19. Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia. Volumen 1. Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19. Organizadora Queiroga, F. Porto Alegre, Associação Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho — SBPOT y ARTMED.

Stecher, A. (2014). El campo de investigación sobre transformaciones del trabajo, identidades y subjetividad en la modernidad contemporánea. Apuntes desde Chile y América Latina. En Stecher, A. y Godoy, L. (2014). Transformaciones del Trabajo, Subjetividad e Identidades. Lecturas psicosociales desde Chile y América Latina. Santiago, RIL.

Sullivan, Cath. (2003). What's in a name? Definitions and conceptualisations of teleworking and homeworking. New Technology, Work and Employment, 18 (3), 158

Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1987). Introducción a los métodos cualitativos de investigación: La búsqueda de significados. Paidós.

Tunal, G. (2012). El trabajo en la sociedad de la información. Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo En Trabajo y sociedad versión On-line ISSN 1514-6871, No.19, Santiago del Estero, jul./dic.

UdelaR. (2021). PANDEMIA Y TRABAJO A DISTANCIA: «El teletrabajo y su implementación en el Uruguay» [Webinar]. https://www.youtube.com/watch?v=GFnHcVLtVvI

Wittke, T. (2005). La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. En Trabajo y Subjetividad, entre lo existente y lo necesario. Buenos Aires, Paidós.

Wittke, T. (2007). Modelo Psicológico de Análisis Organizacional. En V Simposio Internacional de Análisis Organizacional - El campo organizacional y las nuevas fronteras de lo público y lo privado -, organizadas por el Centro de Estudios de Sociología del Trabajo y el Centro de Estudios Organizacionales en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires. Recuperado de https://www.academia.edu/591987/Articulo_Modelo_Psicologico_Analisis_Organizacional.

CAPÍTULO 22

PRECARIZACIÓN Y SUBJETIVIDAD COMO FOCOS DE INVESTIGACIÓN Y TEORIZACIÓN

Andrea Pujol, Universidad Nacional de Córdoba (Argentina)
Jorge Tarciso da Rocha Falcão, Departamento de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

RESUMEN

El trabajo socializa el posicionamiento teórico-metodológico de dos equipos de investigación de Argentina y Brasil que cooperan en la exploración de la relación entre precarización del trabajo y subjetividad, bajo el supuesto de que, aunque se trata de una cuestión que caracteriza el trabajo contemporáneo de un mundo "globalizado", la precarización laboral adquiere características idiosincráticas según el territorio en el cual se despliega y su devenir histórico. Se prioriza el problema de la precariedad por su relevancia para el pensamiento social latinoamericano y por su vinculación estrecha con la informalidad laboral característica de nuestros países; se referencia a la subjetividad como producción social y se presentan algunos supuestos acerca del papel que cumple la actividad de trabajo como espacio de articulación entre precariedad social y precarización subjetiva, marcando sus desplazamientos: de la precariedad como estado a la precarización como proceso; de la experiencia subjetiva de la precarización a la producción social de subjetividades precarizadas. En lo metodológico se propone un abordaje orientado a comprender la articulación de lo histórico social y la subjetividad en las narrativas singulares y colectivas de trabajo; asumiendo que la actividad de trabajo es una vía de acceso privilegiada a la experiencia de los trabajadores. Finalmente, se operativizan algunas dimensiones de análisis clave: la organización del trabajo, el poder de actuar y la construcción del oficio. Se concluye con algunas hipótesis de trabajo surgidas de la revisión de las experiencias previas de investigación de ambos equipos que permiten coordinar acciones a futuro.

Palabras clave: Precarización Laboral – Subjetividad – Actividad – Clínica del Trabajo

INTRODUCCIÓN

Abordar la cuestión de la precariedad considerando los supuestos de globalización o mundialización de la dinámica económica resulta hoy ineludible para comprender cómo las grandes transformaciones del trabajo impactan en los sujetos y colectivos, particularmente desde el punto de vista de la construcción de nuevas subjetividades. Sin embargo, los procesos de precarización adquieren características idiosincráticas según el territorio -entendido en un sentido amplio: espacio geográfico, cultural, político, económico- en el cual se despliegan y también en función de su inscripción histórica, es decir, su dimensión temporal. En síntesis, la precarización no puede ser comprendida ni explicada sin considerar su anclaje en la historia de colectivos y grupos, por lo que proponemos un análisis situado en lo territorial y en las coordenadas históricas del trabajo contemporáneo, con foco en las realidades argentina y brasilera[4].

En el caso de Argentina la precariedad laboral adquiere centralidad como objeto de estudio en los últimos veinte años, lo que se refleja en los desarrollos de distintos equipos de investigación en las universidades y en otros centros de estudio, y en las discusiones que desde entonces nutren el campo de los estudios del trabajo[5]. Los diversos abordajes disciplinares, principalmente desde la economía, la sociología y la antropología, resultan especialmente útiles para caracterizar los contextos espacio temporales en que se despliega el fenómeno de la precarización y aportan categorías clave para comprender la problemática desde el punto de vista de los procesos de cambio social. Sin embargo, esta cuestión no ha sido un objeto privilegiado de la investigación en psicología del trabajo[6] por lo que resulta un importante desafío analizar la cuestión de los procesos psicosociales puestos en juego en

[4] Al respecto, si bien la discusión que nos ocupa particulariza la realidad de Argentina y Brasil, es importante destacar que actualmente, según datos de la OIT, en América Latina y el Caribe la informalidad laboral afectó en 2016 al 53,8% de los trabajadores. A su vez, en Argentina -según datos del 2018- el 46% de la población activa trabaja bajo condiciones de informalidad y en Brasil -datos de 2019- el 41,1%.

[5] Por ejemplo, el CEIL-CONICET (Centro de Investigaciones Laborales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas de Argentina); el grupo Trabajo y Sociedad-CONICET de la Universidad de Santiago del Estero; la ASET (Asociación de Estudios del trabajo); el GAP (Grupo de Antropología del Trabajo); la UMET (Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo); entre otros.

[6] En general, en Argentina predominan los desarrollos de la psicología del trabajo hegemónica (Pulido Martinez y Sato, 2013) pero es posible incluir aquí dos referencias de la mirada crítica: las contribuciones desde la psicología social del trabajo sobre vulnerabilidad psico-socio-laboral, producidas por el equipo de la Universidad Nacional de Rosario dirigido por Carlos Bonantini y -bajo una perspectiva socio-histórica que recupera aportes de la psicodinámica del trabajo-, los estudios del programa de Salud y Trabajo de la Universidad de Lanús, co-dirigidos por Miriam Wlosko y Cecilia Ros, en los que la cuestión de la precarización laboral ocupa un lugar central.

los procesos de precarización. Situados en una posición clínica, el análisis de la actividad constituye un recurso teórico-metodológico privilegiado para comprender los entrecruzamientos entre lo psíquico y lo social, toda vez que la actividad es el escenario en el que se promueven o inhiben las transformaciones que dan lugar a la producción de sí, a la construcción identitaria y a la conquista de la salud.

En Brasil, un número importante de producciones de investigación y teorización sostienen una posición crítica en relación al trabajo precario y lo categorizan como "no trabajo", como un fenómeno que se inscribiría en el orden de las contravenciones sociales a ser combatidas. Se trata de un abordaje militante para el cual la simple consideración de la informalidad como una actividad de trabajo representaría una toma de posición ideológico-política que debilitaría la lucha que demanda el caso. En función de este razonamiento, en el campo académico la informalidad debería ser analizada desde un abordaje semejante al que se le ha dado tradicionalmente al trabajo infantil -considerado crimen y violación grave de los derechos de ciudadanía- y no como una actividad de trabajo más a considerar.

Cuando se observa el trabajo informal en sus diversos contextos reales de ejercicio -desde su presencia en las playas urbanas hasta en la economía subterránea del Carnaval-, se percibe que las cifras movilizadas por esas actividades representan buena parte de la economía[7]. A su vez, las narrativas de esos trabajadores en defensa de sus respectivas iniciativas de trabajo informal evidencian que las actividades que realizan cuentan con todos los requisitos para ser consideradas "trabajo" en el más amplio sentido del término. También lo evidencian los conflictos provocados por la suspensión del carnaval a causa del COVID-19 o la prohibición general de gran parte de las actividades de trabajo informales o flexibles durante la pandemia en otros sectores económicos.

En este marco resulta esencial indagar las formas que adquiere la precariedad laboral en nuestros países, explorar el modo en que estos procesos atraviesan el trabajo "clásico" transformándolo; pero también los viejos y nuevos fenómenos de trabajo "no clásico" de mucho arraigo en América Latina. Para abordar la subjetividad, se hace preciso analizar las contribuciones que han dado cuenta del carácter precario del trabajo en el desarrollo de nuestra región y definir cuáles de esas tradiciones es preciso

[7] La denominada economía subterránea brasileña movilizó 1,12 trillones de reales en 2019, valor semejante a las economías de Suecia y Suiza. Cf. https://tinyurl.com/2hyf3j4h

retomar o abandonar, considerando qué contribuciones resultan útiles para caracterizar el fenómeno en el campo social.

MIRADAS LATINOAMERICANAS SOBRE LA PRECARIEDAD Y LA INFORMALIDAD

El desempleo y la precariedad laboral en América Latina han ocupado un lugar central en el desarrollo del pensamiento social latinoamericano y han constituido una vía de acceso a la comprensión de la pobreza y la marginalidad. Esto ha sido posible en parte a partir de la construcción de un conjunto de teorizaciones en torno a la "informalidad laboral": desempleo, precariedad, informalidad, pobreza y marginalidad son cuestiones estrechamente entrelazadas entre sí y articuladas a las tensiones centro/periferia y a las características particulares del desarrollo del capitalismo en nuestra región.

En diferentes campos disciplinares, estas categorías adquieren definiciones diversas. En la economía del trabajo y del empleo, la informalidad refiere a los trabajadores ocupados, sean asalariados, independientes, patrones o trabajadores familiares, que no cumplen las regulaciones públicas en materia laboral y de seguridad social (Graña, 2015) y representa "una modalidad límite del empleo precario, concepto más amplio que indica una situación laboral inestable para el trabajador, que incluye modalidades de contratación precarias como las pasantías o los contratos de trabajo de duración determinada" (Neffa, 2008, p.19). Pero en la nueva sociología del trabajo latinoamericana, las ideas de "trabajo atípico" y "trabajo no-clásico" constituyen conceptos articuladores de las formas flexibles del empleo clásico y de las nuevas formas de trabajo que resaltan la implicación subjetiva.

En su propuesta de un concepto de "trabajo ampliado", Enrique De la Garza (2017) identifica al menos tres formas del trabajo no clásico que pueden presentarse por separado o combinadas, incluso con la forma clásica: (i) el trabajo interactivo (la actividad de cuidado de personas o el desarrollo de un concierto, por ejemplo); (ii) la producción de símbolos sin intervención del cliente (el diseño y producción de software, el diseño gráfico, la producción de CDs de audio); (iii) el trabajo que requiere del trabajo del cliente para que éste reciba el servicio (todas las formas de autoservicio, de supermercado, de comidas rápidas, de expendio de gasolina, etc.). El autor sostiene además que la teoría de los trabajos no clásicos se puede también aplicar a cualquier actividad realizada por cuenta propia, al trabajo no remunerado, al trabajo doméstico; etc.

La sociología del trabajo latinoamericana otorga al trabajo informal un estatus propio y característico bien diferente del trabajo/empleo clásico de las sociedades industrializadas, en tanto este no alcanza a reflejar las formas de trabajo características de América Latina, marcadas por su carácter indígena y colonial y con anclaje en un proceso de modernidad inconclusa. Sin embargo, no es posible ignorar que la historia de trabajo informal de nuestra región se actualiza hoy con la incorporación de las nuevas formas "flexibles" del empleo. Esto forma parte de las estrategias que siguen las empresas de punta para enfrentar las crisis y además se articula a otros problemas de base como el exceso estructural de fuerza de trabajo en nuestras sociedades que caracterizó un proceso de modernización inacabado.

Actualmente, la precariedad laboral es un hecho extendido a nivel mundial, pero por su presencia en la historia de América Latina ocupó siempre un lugar central en el pensamiento social latinoamericano, especialmente a partir de la institucionalización académica de la Teoría de la Dependencia a fines de los años '60[8]. En los '80, como producto de la crisis internacional, la precariedad se mundializó y comenzó a ser una preocupación compartida para los teóricos sociales latinoamericanos y los europeos. Sin embargo, las consecuencias sociales del proceso "global" de precarización del trabajo nunca implicaron para las sociedades europeas los niveles de pobreza y marginalidad que sí se estabilizaron en Latinoamérica.

En la década del 2000 Argentina y Brasil tuvieron periodos de fuerte recuperación de sus mercados de trabajo, de disminución de las tasas de desempleo y de mejora del empleo registrado y de los salarios (Leite y Del Bono, 2016), pero los procesos de precarización laboral históricos de estos países no se revirtieron y adoptaron nuevas formas, entre las que se destacan la tercerización y la promoción del cuentapropismo y de emprendimientos autogestionados, etc. Así, algunos fenómenos emergentes e interrelacionados en el mundo del trabajo de nuestra región -particularmente en los años '90, en la presente década y ahora en el contexto de la pandemia de COVID-19- como

[8] La Teoría de la Dependencia (TDD) surgió en América Latina en los años '60 y '70 como ensayo explicativo a la situación de estancamiento socioeconómico latinoamericano en el siglo XX y también como una respuesta a la teoría de la industrialización de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), a partir de las contribuciones de un conjunto de intelectuales latinoamericanos principalmente chilenos, brasileños y argentinos. En este marco, sus principales postulados son: (i) el subdesarrollo está directamente ligado a la expansión de los países industrializados; (ii) desarrollo y subdesarrollo son dos aspectos diferentes del mismo proceso; (iii) el subdesarrollo no es ni una etapa en un proceso gradual hacia el desarrollo ni una precondición, sino una condición en sí misma; (iv) la dependencia no se limita a relaciones entre países, sino que también crea estructuras internas en las sociedades; (v) las dependencias no son solo económicas sino también políticas y culturales.

la uberización, la "pejotizaçao[9]" y el trabajo en el hogar o teletrabajo, tienen como trasfondo un conjunto de estrategias para desregular o flexibilizar las relaciones de trabajo: al decir de Pérez Sainz (1995) se pasó de una imagen estigmatizada de la informalidad en términos de marginalidad, a otra opuesta donde se enfatizaba la potencialidad empresarial de este mundo laboral.

Lo viejo y lo nuevo combinan entonces informalidad tradicional y nueva precariedad. Flexibilidad asociada a la dinámica de las grandes empresas y a buena parte de los emprendimientos intensivos en conocimiento o dinámicos; pero también a empresas y microempresas denominadas "artesanales", que son de particular importancia en los países de América Latina en que persisten culturas autóctonas prehispánicas (Cortes et al., 2001). En esta línea, buena parte de las actividades de los trabajadores informales y/o precarizados es tratada como emprendedorismo y entendida como una parte integral y deseable de la economía moderna -no como un sector marginado o atrasado-, como formas de organización del trabajo caracterizadas por la ausencia de un vínculo contractual formal. Desde esta perspectiva, no solo juegan en esta dinámica los modos de producir y las estrategias de las empresas, sino también la capacidad del Estado de intervenir a través de regulaciones en distintas dimensiones del problema. Sin embargo, como hemos dicho en otro lugar, la promoción de emprendedores busca constituirse en una alternativa al empleo para los grupos sociales empobrecidos bajo la envoltura de políticas públicas de acción social, canalizadas a través de programas y entendidas como emprendimientos sociales productivos o emprendimientos de subsistencia (Pujol, 2017).

En el caso de Brasil, distinguir los propios escenarios de precariedad de aquellos que caracterizan el proceso global exige poner en foco la dimensión psicosocial y los sentidos y significaciones que construyen los trabajadores implicados, como se observó por ejemplo en la información referida a trabajadores informales en las playas urbanas de una capital brasilera (Xavier; Da Rocha Falcão & Torres, 2015). Según el análisis de cada trabajador acerca de su actividad en la playa, la informalidad es vivenciada como una alternativa real y no como una forma degradada -indeseable en sí misma- de actividad laboral. Además, los aspectos analizados en las actividades de trabajo formalizadas resultan igualmente pertinentes para las ocupaciones no registradas, como por ejemplo el ideal de trabajo bien hecho y

[9] Término creado em Brasil para dar cuenta de la generación de "personas jurídicas" (PJ, pejotización) a partir del agrupamiento de trabajadores que quedan fuera de los contratos individuales regulares de trabajo.

la dinámica del poder de actuar del trabajador en el paso del trabajo prescripto al trabajo realizado, además de la propia premisa de “centralidad” del trabajo (Bendasolli & Da Rocha Falcão, 2013). Lógicamente estas consideraciones traen dificultades específicas para abordar el desempleo en un país como Brasil, ya que muchos de los que están excluidos del contingente de trabajadores formales (o "con contrato formal") tienen ocupación informal, lo que resulta importante a la hora de analizar la economía, tanto en términos de producción como de consumo.

En términos generales, por fuera de algunas particularidades idiosincráticas (orientación corporativista del sindicalismo, menor nivel de industrialización, menor incidencia de cuestiones raciales y religiosas en la segmentación social) la situación en Argentina asume formas semejantes: aumento de desocupados estructurales, expansión de la tercerización, contención de trabajadores flexibles a través de políticas de fomento al cuentapropismo, el autoempleo y los emprendimientos autogestionados, etc. En este sentido, compartimos con los colegas de Brasil que no buscamos poner en foco la informalidad para clasificar las actividades económicas o valorar la precariedad de las condiciones de vida de los trabajadores desde una perspectiva objetivista, sino con el propósito de identificar actores sociales complejos que finalmente contribuyen a la definición de actividades de trabajo, ocupaciones, oficios. En proximidad con la propuesta de Stecher (2013) se trata de estudiar las identidades laborales en sus contextos socio estructurales, reconstruyendo los escenarios específicos en los que se articulan elementos socio-institucionales y socio-simbólicos, en la medida en que con ello es posible también comprender cómo esas formas identitarias contribuyen a la reproducción, o eventualmente tensionamiento y transformación, en cada escenario.

La situación regional antes descripta exige entonces agudizar la mirada sobre los viejos y nuevos problemas del campo del trabajo, sus especificidades y solapamientos, los matices con los que se expresan en los territorios; e identificar además los desafíos y potencialidades que emergen al analizar las tensiones que se establecen entre la actividad de trabajo y subjetividad en las condiciones del trabajo contemporáneo en nuestros países.

PRECARIEDAD, SUJETOS Y SUBJETIVIDADES

El término precario deriva del latín precarius por referencia a aquello que se obtiene por medio de la petición, la súplica o el ruego, además, en el derecho romano precarium era un tipo de contrato en que el beneficiario arrendaba un bien que podía ser reclamado de vuelta por el dueño en cualquier momento[10]. Se trataba, por lo tanto, de un arriendo relativamente inseguro, pues el arrendador estaba sometido en todo momento al riesgo del reclamo del bien por parte del propietario (Cuevas Valenzuela, 2015).

En relación a la precariedad laboral, Helardot (2005) resalta un doble registro semántico como inestabilidad del presente e imprevisibilidad también del porvenir. Señala además que las expresiones precario y precariedad remiten a "estados" de carencia, de pobreza, de insuficiencia y fragilidad y a la inseguridad de quien debe pedir, suplicar, o solicitar favores para autosustentarse, en fin, a diversas formas de dependencia. De ahí la importancia de integrar en el análisis la dimensión diacrónica y adoptar un enfoque de procesos, dado que el carácter evolutivo de toda situación precaria implica posibilidades de mutación y cambio. La autora señala la importancia de poner el acento en la dinámica de las formas de precarización por sobre la idea de precariedad, vocablo que expresa una visión estática del fenómeno.

Para captar los procesos de subjetivación se necesita desplazar la mirada de la precariedad del trabajo hacia la precarización de las experiencias vividas (Paugam, 2000; Bendassolli & Da Rocha Falcão, 2013), toda vez que la experiencia se constituye de manera situada y compartida y ofrece claves de acceso a la actividad y -al mismo tiempo- a los procesos de subjetivación que posibilita, considerados siempre desde la perspectiva de los sujetos y colectivos involucrados.

El carácter singular y a la vez colectivo de la experiencia de trabajo, señala una posición dinámica: no se trata de ser/estar precario sino de diversos modos de posicionarse frente a las experiencias precarizantes, de alternativas de construcción de sentido. En lo emocional son experiencias intransferibles, portadoras de un sufrimiento que remite al orden de la intimidad, pero que según Pérrilleux y Cultiaux (2009) también puede adquirir "destino político" a partir de su expresión en el espacio colectivo. Entonces cabe interrogarse ¿Qué características adquieren los diversos procesos de subjetivación de la precariedad? ¿Qué papel juega en dichos procesos "la experiencia de desesperanza aprendida, de la amplitud de la

[10] De ahí el término precautorio, en el ordenamiento jurídico brasileño, que se refiere a una especie de solicitud de pago, realizada por personas naturales o jurídicas, de una determinada cantidad a la que fue condenado el Tesoro Público en un proceso judicial.

pobreza dura, de la profundidad de las desigualdades sociales y la pervivencia de formas de opresión, marginación y exclusión de larga historia en nuestra región"? (Cuevas Valenzuela, 2015) ¿Qué significaciones atribuyen a la precarización los trabajadores de nuestros países?

La constitución de la experiencia, las significaciones compartidas y la producción de sentido será diversa: para algunos colectivos -por ejemplo, aquellos que se inscriben en la dinámica del empleo flexibilizado- esta experiencia puede expresarse en la nostalgia por una condición perdida. Para otros, sumergidos históricamente en la informalidad, la experiencia de frustración de algo conocido -pero nunca conquistado- o también, quizás entre los más jóvenes, puede remitir a un modo ya naturalizado, contemporáneo e incluso deseable de construir una trayectoria ocupacional. En el plano teórico, es importante revisitar categorías producidas por el pensamiento social crítico de nuestra región[11], como referencia imprescindible para dar cuenta de las particularidades económicas, políticas, sociales y culturales -étnicas y de género- que caracterizan a los sujetos del trabajo y sus experiencias.

Considerar la dialéctica de las dimensiones temporales y espaciales de la precariedad permite contextualizar el análisis del fenómeno en distintas formaciones socio-históricas -y en la latinoamericana en particular- pero eludiendo determinismos. En clave vigotskiana y considerando el lugar del trabajo en el desarrollo del sujeto se trata de comprender cómo lo social opera en las trayectorias de los sujetos y en la producción de subjetividad.

> El acto humano -sobre todo si no se reduce inmediatamente a una conducta o comportamiento psicológico- no se da en línea recta, por así decirlo, sino a través de encrucijadas y en círculos, la mayor parte de los cuales están socialmente descentrados. Se produce en el encuentro de una historia social que constantemente coloca al sujeto frente a nuevos problemas, que lo "provoca" y así pone a prueba su consistencia, y de una historia individual en el curso de la cual -en respuesta a cada provocación de la historia social- el propio sujeto se ha provisto de una pluralidad de vidas concebibles, de un sistema de valores dividido, que es la causa de sus vacilaciones, de sus deliberaciones internas y de las comparaciones que hace con los demás. Por eso la subjetividad no es una simple escena interior sino

[11] "O continente do labor", "a-classe-que-vive-do-trabalho" (Antunes, 2011), "a ralé" brasileira moderna, "os batalhadores" (Souza, 2009; Souza, 2012), son categorías potentes de la sociología brasileña que permiten inferencias locales sustantivas.

una singular actividad de apropiación, incluso si opera sin que el sujeto lo advierta[12]. (Clot, 2005; p.8)

También Dominique Lhuilier (2020) advierte que problematizar los vínculos entre precariedad social y precariedad psíquica no puede limitarse a una lectura del peso que tienen los determinantes sociales ni -en contrapartida- a una psicologización, incluso psicopatologización de las cuestiones sociales. En este sentido, sería un error establecer una correlación directa entre precarización laboral y precarización subjetiva. Preferimos entonces valorar las experiencias de trabajo precarizantes tomando como supuestos: el enlace entre lo psíquico y lo social, la dimensión socialmente compartida de dichas experiencias, su dimensión colectiva, los sujetos sociales y políticos que produce; pero pensando en clave dialéctica, analizando también su singularidad, cómo son pensadas, apropiadas, resistidas, afrontadas, transformadas.

Cabe preguntar entonces: ¿Qué define o cómo se operativiza una experiencia de trabajo precarizado/precarizante desde el punto de vista de la actividad? ¿Qué dimensiones u operadores clínicos pueden auxiliarnos? La construcción de operadores que guíen la mirada en las prácticas de investigación busca capturar cómo lo socio-histórico interpela la subjetividad y cómo la subjetividad incide en la construcción de lo socio-histórico, por lo que es preciso identificar las dimensiones implicadas en la dinámica entre precarización del trabajo y precarización de la subjetividad.

LA EXPERIENCIA DE PRECARIZACIÓN EN EL DESPLIEGUE DE LA ACTIVIDAD

Considerando cualquiera de las definiciones de actividad, es imposible pensar que lo que puede precarizarse es "la actividad de trabajo", pero sí -como hemos sostenido en un apartado anterior- en que la actividad puede ser sede de la precarización "de la experiencia" de trabajo, en tanto la actividad es el teatro de la acción, la instancia en donde se crea y recrea "el trabajar". Bajo esta perspectiva, la actividad cumple una función decisiva en materia de articulación de lo psíquico y lo social: la actividad de trabajo propicia la construcción de significados personales y sociales -saberes, normas, valores; un ethos- y posibilita tan to la experiencia de fracaso como la de creación e innovación (Pujol y Gutiérrez, 2019).

> La función psicológica del trabajo consiste precisamente en impedir caer en una temporalidad estrictamente subjetiva, encarcelada, privada de las pruebas gracias a las cuales el tiempo social propone

[12] Traducción libre de los autores

> una historia posible para la subjetividad. El trabajo, como decíamos, es el desmarcarse de uno mismo, el salirse de uno mismo para ser más uno mismo, es la adopción de una actitud simbólica que dista mucho de ser una renuncia a uno mismo. (Clot, 2013, p.85)

El trabajo puede ser transitado como una experiencia de actopoder (Mendel, 1993), erigirse en la prueba o comprobación del poder transformador que todo acto humano posee y en la que el trabajador se vuelve consciente de que ha logrado hacer suyo el acto de trabajo. Pero en la actividad se evidencian además los obstáculos para dicha apropiación en tanto condiciones que favorecen u obstaculizan el poder sobre el acto de trabajo y producen efectos. Mientras que la apropiación del poder sobre los propios actos produce placer, motivación y compromiso, el bloqueo de ese proceso a lo largo del tiempo, produce la pérdida del sentido social de los actos y conduce al empobrecimiento de las funciones psicológicas, incluida la posible emergencia de patología. En este caso, la experiencia precarizante ubicaría a los trabajadores en una zona de alienación, de dependencia, de subalternidad.

Clot (1999) sitúa su mirada en la misma tensión. Este autor considera que la función vital de la actividad es de conservación y transmisión y a su vez de invención y renovación. En el marco de una mirada histórico-cultural, la actividad no es una "manifestación" de los procesos psicológicos, sino justamente el medio por el cual se configura el psiquismo a través de una mediación social e instrumental; se trata de un espacio de encuentro de voces que sostienen discursos sociales y narrativas personales, lo que Bajtin denomina dialogicidad (Silvestri & Blank, 1993). La actividad integra entonces un orden histórico-social (material, social, evolutivo), una territorialidad, significaciones compartidas y narrativas que estructuran sentidos singulares. La actividad no es hacer sino actuar (Clot, 1999), por lo que la dimensión política del "trabajar" queda también implicada en la noción de actividad.

Pero entonces ¿cuáles son las fuentes posibles de precarización de la experiencia? O, dicho de otro modo, ¿qué dimensiones de la actividad intervienen en la configuración de experiencias de trabajo precarizantes? ¿a través de qué vías la precariedad se desplaza del trabajar al trabajador? En principio, podemos pensar vías claramente articuladas al poder de actuar o posibilidad de apropiación del acto de trabajo, al espectro de las posibilidades emancipatorias.

- *Las ideologías subyacentes a la organización del trabajo*

En el orden de las regulaciones externas, la actividad se inscribe en una determinada división social, sexual y técnica del trabajo que no la determina, pero condiciona la experiencia de trabajar y deja sus marcas. La organización

del trabajo estructura las experiencias de trabajo y mantiene una estrecha relación con las posibilidades de conquista de la salud (Pujol, 2018).

Siguiendo a Clot, la división del trabajo es un marco de referencia ineludible, porque la historia de la división del trabajo es indisociable de la historia de la dominación de ciertos géneros de actividad por sobre otros (Clot, 1999). Estas lógicas de dominación establecidas e instituidas en la organización del trabajo pueden habilitar o impedir la experiencia de trabajo. Un ejemplo de ello remite a la experiencia del sindicalismo italiano que cuestionaba al taylorismo por concebir al trabajador como un sujeto incapaz de desarrollar una experiencia –en el sentido más completo del término-: "incapaz de adquirir saber, de expresar juicios de valor, incapaz de estructurar respuestas articuladas dotadas de valor cultural, incapaz de producir una estrategia susceptible de aportar soluciones a su condición de trabajador" (Oddone et al., 2015).

La organización del trabajo supone también cierta ideología del *management*. Actualmente, la heterogeneidad y fragmentariedad de las situaciones de trabajo prefiguran condiciones adversas para que los trabajadores transiten experiencias de trabajo gratificantes, toda vez que su subjetividad es requerida a los fines de ser "gestionada" bajo criterios que la desligan del colectivo profesional y de la dinámica de la actividad. En este sentido, la posición en que quedan los trabajadores en el posfordismo invalida la subjetividad y la sujeta a contradicciones simbólicas y psicológicas. Los trabajadores deben concebir su rol a partir de un discurso que apunta a la subjetividad y se traduce en palabras clave como "autonomía" y "responsabilización", pero a la vez desenvolverse en un universo altamente codificado, en el que las posibilidades de toma de decisión son bastante limitadas y estandarizadas (Pujol, 2018).

Siguiendo a Clot y Gollac (2014), la lógica del trabajo contemporáneo se orienta a identificar y diagnosticar "sujetos frágiles" y desplegar frente a ellos una psicología compasiva. Bajo esta tendencia, es el trabajo mismo el que desaparece porque es valorado a través de los resultados medibles de quienes son más exitosos o resilientes y "enmascara la actividad concreta en el curso de la cual se conquista ese desempeño, al precio de esfuerzos ignorados, la mayoría de las veces colectivos" (Clot y Gollac, 2014). Desde esta perspectiva se plantea que el establecimiento de prótesis psicológicas en la regulación externa de la actividad supone que es posible cuidar a las personas sin cuidar el trabajo: así, las intervenciones psicológicas orientadas a una ingeniería del comportamiento, el higienismo y las posiciones compasivas terminan siendo solidarias de los procesos de precarización de las experiencias de trabajo.

La organización del trabajo posibilita el movimiento de apropiación del acto (Mendel, 1993) y refiere a la instancia socio-política de construcción de la psicosocialidad. No solo se trata de la constitución de un sujeto político por la vía de la resistencia, sino también a través de la capacidad transformadora, de lo que Clot denomina "*el trabajo sobre la actividad* en donde se juega la función psicológica del trabajo y *el trabajo sobre la tarea*[13], en donde lo que se pone a prueba es la función social del colectivo dentro y sobre la organización del trabajo" (Clot, 2021).

El trabajo sobre la tarea implica necesariamente un intercambio reglado con otras instancias de la organización. Según Clot (2021), la deliberación sobre la actividad que se desarrolla al interior del colectivo de trabajadores, prepara lo que será una cooperación conflictiva externa del mismo colectivo de trabajadores: el trabajo sobre la tarea con la jerarquía o las discusiones con la jefatura acerca de las exigencias de la organización del trabajo. En esta instancia, en el trabajo sobre la tarea se pone a prueba la función social del colectivo en la organización -su capacidad de apropiación del acto de trabajo- y puede valorizarse socialmente el género que regula ese colectivo y su idiosincrasia particular.

Es posible suponer que en la experiencia de la precarización el trabajo colectivo sobre la tarea se vuelva una tarea impedida, una experiencia de lo real del trabajo, toda vez que la actividad impedida, la actividad que retorna o se percibe imposible, la actividad no realizada, implica experimentar situaciones que agotan, desvitalizan y desligan al sujeto. En contrapartida, cuando no está impedida, la actividad es productora de capacidades, en el sentido de desplegar y descubrir posibilidades no anticipadas, posibles soluciones que compiten entre sí en una escalada creativa, que se orientan a resolver déficits y desvíos.

Las prácticas de investigación de nuestros equipos en actividades de trabajo muy diversas nos ha permitido validar la incidencia de la organización del trabajo -y de las ideologías que la atraviesan- en la precarización. En el estudio de la problemática de los docentes universitarios, por ejemplo, ha sido posible analizar el peso que adquiere la hegemonía de la lógica gerencialista en las universidades como generadora de contextos de sobrecarga, restricción de la autonomía personal y de los espacios de deliberación sobre la calidad del trabajo; todo lo que provoca una progresiva pérdida de sentido con potencial impacto en la salud (Pujol, 2020).

- *El debilitamiento o degradación del género profesional*

[13] La itálica es nuestra.

En clave del análisis de la actividad, los procesos de debilitamiento o degradación del género profesional asociados a las transformaciones de la organización del trabajo constituyen un indicador de precarización de la experiencia.

El género profesional regula las relaciones de los sujetos al interior de un mismo oficio y orienta la acción colectiva en función de un conjunto de saberes, normas, valores y estándares de valoración de la calidad del trabajo. La presencia del género profesional como conjunto de obligaciones del oficio garantiza la articulación entre lo social y la subjetividad: no es posible entonces separar de manera tajante prescripción social y actividad real, tarea y actividad, social y subjetividad, porque precisamente el género profesional representa el trabajo de reorganización de la tarea que llevan adelante los colectivos profesionales, la recreación de la organización del trabajo a través del trabajo de organización del propio colectivo.

En este marco, la fragilidad o debilitamiento del género que puede expresarse a partir de la ausencia de un colectivo -como por ejemplo el trabajo en soledad, sin apoyo o soporte de un colectivo- o en el quiebre de la dinámica de generación de saberes, valores y normas que lo sostienen puede constituir un componente significativo de las experiencias precarizantes. En este sentido, el trabajo se vuelve precario cuando se fragiliza el poder de actuar del sujeto, cuando falta soporte de las instancias transpersonales -el género profesional y el colectivo de trabajo- que se encuentran en la base del trabajo bien hecho y del bienestar profesional (Da Rocha Falcão et al., 2020).

En el marco de estos mismos supuestos, el concepto clásico de "dirty work[14]" que se inscribe en la representación social desfavorable de determinada actividad u oficio vista como inherentemente sucia (Hugues, 1958; 1962; Lhuilier, 2005) puede ser resignificado para pensar la precariedad. Como hemos propuesto en otro lugar (Bendassolli & Da Rocha Falcão, 2013) la noción de trabajo sucio puede ser reconceptualizada como referencia de actividades en las que no se identifica un colectivo de trabajo constituido. Entonces, desde esta perspectiva, el trabajo sucio puede caracterizarse a través de tres dimensiones: (i) la disponibilidad de un colectivo de trabajo más o menos organizado (ii) que permita al trabajador construir una representación de sí y (iii) otorgarle medios para actuar, dar sentido a su quehacer, experimentar placer y desarrollarse y no limitarse a soportar la diacronía de la actividad en una soledad psicosocial patologizante y por tanto precario/precarizado/en precarización.

[14] En francés "sale boulot", em português "trabalho sujo"

También en un proceso de investigación-acción en curso con servidores públicos del área de servicios de limpieza y mantenimiento fue posible analizar que la incidencia de la representación de la actividad como trabajo como "sucio" bloquea la dinámica de reconocimiento y tiene efectos negativos en los procesos de construcción identitaria y que es precisamente la vitalidad del espacio de deliberación lo que permite tramitar la situación y afrontar los efectos precarizantes.

- *La ausencia o deterioro de espacios de deliberación colectiva y la desvitalización de los oficios*

Lo expuesto hasta aquí pone en primer plano la cuestión del lazo social, de la interlocución. Siguiendo a Clot (2008) el oficio se despliega en el sujeto, vive en el sujeto porque la actividad individual es única y específica para cada individuo y lo transforma. Sin embargo, a través de los intercambios y de la dialogicidad, la actividad está siempre dirigida a otros, es interpersonal. En estos dos planos se articula el corazón del oficio, aunque su construcción también es posible por el carácter impersonal de la actividad contenido en la tarea prescrita -externa al individuo y descontextualizada de la actividad en sí, pero que permite perpetuar el oficio más allá de lo circunstancial o particular. Finalmente, el plano de lo transpersonal concierne al género profesional como memoria colectiva que es de todos y remite a la historia de la profesión, porque es alimentada y mantenida por todos. Es una forma de memoria de trabajo, que une y orquesta la actividad. Lo impersonal y transpersonal del oficio son instrumentos que se ponen en juego en la actividad, mientras que lo personal e interpersonal actualizan el oficio en el aquí y ahora del devenir de la actividad. Todo en el quehacer profesional es colectivo.

Como se ha dicho, el trabajo en el que está imposibilitada la interlocución propicia experiencias precarizantes y en contrapartida, la conversación entre pares constituye un factor protector para los trabajadores. Sostuvimos también que algunas características del trabajo contemporáneo inciden en la institución de espacios deliberativos, particularmente algunos rasgos culturales como la cultura de la urgencia y del riesgo, la individualización de las relaciones laborales, la exaltación del mérito individual, etc.

¿Por qué son tan importantes esos espacios? ¿Qué posibilidades de la experiencia de trabajo habilitan? Las distintas contribuciones teóricas que orientan nuestro análisis otorgan a esta instancia el valor de un laboratorio de la experiencia de trabajo, en tanto allí se despliegan los procesos identitarios, de reconocimiento del otro, de generación de conocimiento, de producción del ethos de oficio.

Desde la clínica de la actividad "solo en la caja negra de la actividad el poder de actuar se desarrolla o se atrofia" (Clot, 1999), por lo que cabe considerar que la experiencia de precarización puede asociarse a la ausencia de espacios deliberativos en torno a la calidad del trabajo, en la medida en que los debates en torno a las controversias permiten a los trabajadores reconocerse individual y colectivamente en la tradición de una historia profesional, mientras que su ausencia implica desvitalización de la actividad y atrofia del "poder de actuar". Está en juego aquí la producción de saberes, la construcción del género profesional y el oficio, en fin, el aprendizaje y el desarrollo como categorías psicológicas fundamentales.

En segundo lugar, incorporando la perspectiva psicodinámica, lo colectivo es espacio de despliegue *emocional*, del vivir juntos, por lo que su fragilidad puede bloquear la dinámica de reconocimiento y los procesos de construcción identitaria que se despliegan por dicha vía. Es allí donde tienen lugar las posibilidades de conquista de la salud, las estrategias de afrontamiento del sufrimiento.

En tercer lugar, el colectivo tramita posibilidades de renormalización (Schwartz & Durrive, 2016) y de construcción del ethos, del despliegue de la *actividad deóntica* esencial para tramitar lo pulsional y para propiciar el trabajo de cultura. La cuestión deóntica y su despliegue en el espacio colectivo es fundamental para la psicodinámica del trabajo, la ergología y la psicosociología del trabajo y se ha vuelto imprescindible para pensar en clave de análisis de la actividad, principalmente bajo el desafío de ampliar el poder de actuar en las condiciones de precariedad del trabajo contemporáneo (Clot, 2021).

Sin embargo, el colectivo no viene dado. Exige ser construido como posibilidad de existencia del género profesional y del oficio y como espacio de arbitraje de otros procesos y su construcción se articula particularmente al tejido social propio de cada territorio, a su cultura. En este sentido, lo colectivo asume una inscripción territorial de las experiencias de trabajo que permiten volver dialécticamente a la cuestión de qué componentes de la organización del trabajo favorecen en nuestros países las experiencias de precarización.

A MODO DE SÍNTESIS

En el horizonte de las estrategias colaborativas de investigación de la relación entre precarización laboral y subjetividad, priorizamos:

- El carácter situado de la experiencia, que implica la exploración de actividades clásicas y no clásicas de nuestros países; comprender las

experiencias en aquello que tienen de similar y de diferente respecto del fenómenos analizados en los países europeos;

- La tensión entre la experiencia de trabajo y la actividad como sede de dicha experiencia; (re) construir operadores conceptuales idóneos para capturar signos de precarización de las experiencias en las actividades y colectivos implicados, valorar las exigencias que plantea la organización del trabajo, las condiciones de desarrollo del género profesional, su impacto en la evolución de los oficios;
- La producción de categorías locales con valor heurístico respecto de la precarización laboral en nuestros países, que resulten eficaces para pensar la subjetividad y su movilización en las prácticas sociales concretas;
- El auxilio de las diversas perspectivas de la clínica del trabajo y la revalorización de sus diferentes estrategias de investigación, considerando distintos niveles de análisis, contextos de intervención, demandas, estrategias metodológicas y repertorios técnicos, por referencia a las trayectorias singulares de los investigadores, sus disposiciones y saberes.

Como hemos dicho, en el tema que nos convoca ocupa un lugar importante el análisis situado de las experiencias de trabajo. Ello nos permite captar la articulación entre la precariedad como emergente global del mundo del trabajo y los procesos de subjetivación que se despliegan localmente.

Sin embargo, desde la perspectiva que proponemos es importante compartir aquí el sentido que moviliza la cooperación: Afrontar creativamente las experiencias de trabajo precarizantes supone consolidar colectivos capaces de ampliar su poder de actuar, la potencia emancipatoria que anida siempre en la actividad de trabajo y también apropiarse del acto del acto en tanto sujeto político, como lo pensó Gerard Mendel. Se trata de una posibilidad que vertebra siempre la construcción de los oficios, pero es principalmente el horizonte de la práctica de investigación acción de quienes caminamos las situaciones de trabajo.

REFERENCIAS

Antunes, R. (2011). O continente do labor. Boitempo: São Paulo.

Bendassolli, P. F. & Da Rocha Falcão, J. T. (2013). Psicologia social do trabalho sujo: revendo conceitos e pensando em possibilidades teóricas para a agenda da psicologia nos contextos de trabalho. Universitas Psychologica, v. 12, p. 1155-1168.

Clot, Y. (1999). La fonction psychologique du travail. París: PUF.

Clot, Y. (2005). L'autre illusion biographique. Enquête [En ligne], 5 Recuperado el 25 de 09 de 2010 - Biographie et cycle de vie: http://enquete.revues.org/document99.html

Clot, Y. (2008). Travail et pouvoir d'agir. Paris: PUF.

Clot, Y. (2013). Trabajo, precariedad y salud en Tejerina, en B.; Cavia, B.; Fortino, S. y Calderon, J. (Eds.) Crisis y precariedad vital. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Clot, Y., & Gollac, M. (2014). Le travail: peut-il devenir supportable? París: Armand Collin.

Clot, Y. (2021). Éthique et travail collectif. Controverses. Paris: Eres

Cortés, F.; Brachet-Márquez, V.; Garretón, M.; De la Garza, E.; Pries, L.; & De Oliveira, O. (2001). La metamorfosis de los marginales: discusión sobre el sector informal en américa latina en Brachet-Márquez V. (Ed.), Entre polis y mercado: El análisis sociológico de las grandes transformaciones políticas y laborales en América Latina (pp. 117-148). México, D.F.: El Colegio de Mexico. doi:10.2307/j.ctv6mtcq4.6

Cuevas Valenzuela, H. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización, Polis [En línea], 40 | 2015, Publicado el 16 mayo 2015, consultado el 10 diciembre 2020. URL http://journals.openedition.org/polis/10754

Da Rocha Falcão, J.T.; Silva Messias, J.; & Mascarenhas de Andrade, L.R. (2020). O trabalho precário e o trabalho precarizado en Ferreira, M.C.; Da Rocha Falcão, J.T. (Orgs) (2020), Intensificação, precarização, esvaziamento do trabalho e margens de enfrentamento. Natal, Editora da UFRN.

Da Rocha Falcão, J.T.; Greggio, M. R.; García de Araujo, J. N.; & Pereira de Almeida, C. (2020). La precariedad del trabajo en diferentes contextos profesionales; en Hernández, J.; Lhuilier, D.; García de Araújo, J. & Pujol, A. (2020) (s/dir). Subjectivité et travail : entre mal-être et bien-être. Paris : L´Harmattan.

De la Garza Toledo, E. (2017). ¿Qué es el trabajo no clásico? Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo; Año 21, número 36 (pp.5-44)

Graña, J. (2015). Hacia una teoría unificada de la precariedad laboral. 12 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina. https://www.aset.org.ar/2015/ponencias/3_Grania.pdf

Helardot, V. (2005). Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales ? Revue Empan 2005/4 no 60 | pages 30 à 37. https://www.cairn.inforevue-empan-2005-4-page-30.htm

Hughes, E. (1962). Good people and dirty work. Social Problems, 10(1), 3-11.

Hughes, E. C. (1958). Man and their work. Glencoe, IL: Free Press.

Leite, M. y Del Bono, A. (2016). Trabajo y tercerización en Argentina y Brasil Cuadernos del CENDES, vol. 33, núm. 93, septiembre-diciembre, 2016, pp. VII-XV.

Lhuilier, D. (2005). Le sale boulot. Travailler, 2(14), 73-98.

Lhuilier, D. (2020). Proposition de constitution d´un groupe de recherche sur precarité sociales, précarité psychique et activité. Documento de Trabajo. París-CNAM

Mendel, G. (1993). La sociedad no es una familia. Buenos Aires: Paidós

Neffa, J. C. (2008). (Coord.). La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires. 1a ed. - La Plata: Ministerio de Trabajo Provincia de Buenos Aires; Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - CEIL-PIETTE, 2008. 316 págs.

Oddone I ; Re, A ; & Briante, G. (2015). Redécouvrir l´experience du travail. Editions Sociales. París. 2015.

Paugam, S. (2000). Le salarié de la précarité. Paris, PUF.

Perez Sainz, J. P. (1995). Globalización y neoinformalidad en América Latina. Nueva Sociedad N° 135 Enero-Febrero 1995 (pp. 36-41).

Perrilleux, T. & Cultiaux, J. (2009). Destins politiques de la souffrance. Intervention sociale, justice, travail. París: Érès Sociologie clinique.

Pujol, A. & Gutiérrez, M.I. (2019) Enfoque clínico de las relaciones entre salud y trabajo : contribuciones y desafíos. Laboreal [Online], Vol 15, nº2, posto online no dia 01 dezembro 2019, consultado o 05 março 2021. URL: http://journals.openedition.org/laboreal/15506; DOI: https://doi.org/10.4000/laboreal.15506

Pujol, A. (2017). Subjetividade e território em empreendedores de primeira geração. Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 339-360,

jan. 2017. DOI: http://periodicos.pucminas.br/index.php/psicologiaemrevista/article/view/16696

Pujol, A. (2018). La organización del trabajo como categoría estructurante de la salud y seguridad de los trabajadores; en Orozco García, O; del Castillo Marín, N. y Román Hernández, J. Seguridad Integral en el trabajo. Un enfoque psicosocial. Cali: Editorial Bonaventuriana

Pujol, A. (2020). El trabajo académico: sentidos de la actividad y posibilidades de implicación en la defensa del oficio; en Hernández, J.; Lhuilier, D.; García de Araújo, J. & Pujol, A. (2020) (s/dir). Subjectivité et travail : entre mal-être et bien-être. Paris : L´Harmattan.

Pulido-Martínez, H. & Sato, L (2013). Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De la relación entre la psicología y el mundo del trabajo. Universitas Psychologica, 12 (4), 1355-1368. [Fecha de Consulta 22 de Julio de 2021]. ISSN: 1657-9267. Disponible en https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730047028

Schwartz, Y. & Durrive, L. (2016). Trabalho e ergologia: Dialogos sobre a atividade humana. Belo Horizonte, Brasil: Fabrefactum.

Silvestri, A. & Blanck, G. (1993). Bajtin y Vigotski: la organización semiótica de la conciencia. Barcelona: Anthropos

Souza, J (2012). Os batalhadores brasileiros. Belo Horizonte: UFMG

Souza, J. (2009). A Ralé Brasileira: Quem é e Como Vive. Belo Horizonte: UFMG.

Stecher, A. (2013). Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina. Universitas Psychologica, 12(4), 1311-1324.

Xavier, D.G.P.; Da Rocha Falcão, J.T. & Torres, C.C. (2015). Caracterização da atividade laboral de trabalhadores informais em praia de Natal (RN) - Brasil. Cad. psicol. soc. trab. [online]. 2015, vol.18, n.1, pp. 29-45. ISSN 1516-3717. http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v18n1p29-45

CAPÍTULO 23

EL LUGAR DE LOS SABERES DE OFICIO EN LA PRECARIZACIÓN DE LAS EXPERIENCIAS DE TRABAJO

Constanza Dall´Asta, Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

RESUMEN

Esta presentación reconstruye el papel que juegan los procesos de construcción de saber en el trabajo contemporáneo, retomando el análisis de tres experiencias de investigación en la provincia de Córdoba: trabajadores del área de producción de empresas terminales y autopartistas, docentes investigadores de la Universidad Nacional de Córdoba y artesanas textiles del corredor de Punilla-Traslasierra. Bajo el supuesto de que los déficits de la construcción colaborativa de saberes acerca de la actividad de trabajo propician experiencias de trabajo precarizantes, se abordan las tres experiencias desde el enfoque de la clínica del trabajo, y específicamente desde los aportes de la clínica de la actividad. En el análisis, se prioriza la categoría trabajo como categoría amplia por sobre la de empleo, considerando particularmente los procesos de subjetivación de las formas de trabajo que interpelan la noción clásica del trabajo industrial. Luego se aborda la cuestión del saber en los paradigmas clásicos del campo del trabajo (como categoría estrechamente asociada a la calificación y la formación profesional) en tensión con las nuevas formas de organización del trabajo, y con ello el impacto de la flexibilidad y el desarrollo de competencias orientadas a una mayor productividad y competitividad. Se concluye que los procesos de subjetivación de la precariedad son diversos y que las experiencias de trabajo precarizantes pueden expresarse de manera diferencial en cada contexto de trabajo, por lo que se prioriza una mirada histórico-cultural sobre la actividad como soporte de los procesos de subjetivación.

De estas experiencias se infieren algunas hipótesis en torno al papel que juega el saber cuando el trabajo es analizado como actividad, es decir, desde su carácter situado, improvisado, contextualizado, y como espacio de discusión y renormalización desde una perspectiva constructivista. En este marco, se reflexiona sobre las posibilidades que ofrecen las experiencias del trabajo contemporáneas para la construcción de saberes de oficio frente a la precarización del saber hacer, del ser y del pertenecer. Por último, se concluye sobre posibles vías y dispositivos de intervención que permitan a los trabajadores el reconocimiento de sus propios saberes, la identificación de

núcleos de saberes y nuevos oficios -en ocasiones, diferentes a los de la organización del trabajo-, para restituir su poder de acción.

Palabras clave: Saberes de oficio - Trabajo - Precarización – Actividad

INTRODUCCION

Esta presentación reconstruye el papel que juegan los procesos de construcción de saber en las experiencias del trabajo contemporáneo, bajo el supuesto de que los déficits de la construcción colaborativa de saberes acerca de la actividad de trabajo propician experiencias de trabajo precarizantes.

En primer lugar, se presentan contribuciones de abordajes clínicos del trabajo en el análisis de la precarización en escenarios de transformaciones latinoamericanos. En el análisis, se prioriza la categoría trabajo como categoría amplia por sobre la de empleo, considerando particularmente los procesos de subjetivación de las formas de trabajo que interpelan la noción clásica del trabajo industrial.

Luego se aborda la cuestión del saber en los paradigmas clásicos del campo del trabajo, como categoría estrechamente asociada a la calificación y la formación profesional y a una concepción lineal de carrera profesional, donde el valor del trabajo está ligado al lugar que ocupa el trabajador en la organización, y a un sistema de convenciones colectivas y grillas de calificación legitimados por actores institucionales.

Posteriormente se analiza la cuestión del saber en tensión con las nuevas formas de organización del trabajo, y con ello el impacto de la flexibilidad y el desarrollo de competencias orientadas a la empleabilidad, es decir, como modelos que se orientan a prescribir actitudes y valores y que posibilitan una adaptación a los sistemas corporativos contemporáneos en lugar de un desafío colectivo para hacer frente a los imperativos del trabajo.

Se analizan las experiencias de trabajo real de grupos profesionales en los que se ha investigado, desde una concepción del trabajo como actividad. Bajo el supuesto de que los procesos de subjetivación de la precariedad son diversos y que las experiencias de trabajo precarizantes pueden expresarse de manera diferencial en cada contexto de trabajo, se prioriza una mirada histórico-cultural sobre la actividad como soporte de los procesos de subjetivación.

De estas experiencias se infieren algunas hipótesis en torno al papel que juega el saber cuando el trabajo es analizado como actividad, es decir, desde su carácter situado, improvisado, contextualizado, y como espacio de discusión y renormalización desde una perspectiva constructivista. En este marco, se reflexiona sobre las posibilidades que ofrecen las experiencias del

trabajo contemporáneas para la construcción de saberes de oficio frente a la precarización del saber hacer, del ser y del pertenecer.

LOS ABORDAJES CLÍNICOS EN EL ANÁLISIS DE LA PRECARIZACIÓN: EL FOCO EN LA ACTIVIDAD

Entendemos a la precarización como un fenómeno inherente al capitalismo global y más relacionado con las relaciones laborales y las regulaciones Estado-mercado que con sectores de la economía o con diferentes modos de producir. Este fenómeno tiene consecuencias diferenciales de pobreza y marginalidad en Latinoamérica, particularmente por la doble referencia a la precarización del empleo clásico y a la existencia histórica de formas de trabajo atípico; en tanto componentes de procesos socio-políticos de modernización inconclusa y de una progresiva erosión del Estado protector.

Nos interesa fundamentalmente el registro subjetivo de la precariedad, que de acuerdo a Helardot (2005) es doble en su dimensión temporal debido a la inestabilidad del presente y la imprevisibilidad del porvenir, y por lo cual requiere integrar en su análisis la dimensión diacrónica, es decir, el análisis de los procesos evolutivos de la situación precaria.

Con la introducción de los paradigmas productivos taylorista y fordista, se atendió prioritariamente a las cargas físicas y mentales del trabajo desde una perspectiva psicofisiológica, lo que contribuyó a clarificar y comprender problemáticas clásicas como la fatiga y el estrés. Sin embargo, la ausencia de una mirada clínica en el análisis de la carga física y mental, invisibilizó al cuerpo como expresión primera de la subjetividad (Henri, 2007) y con ello la dimensión emocional. La organización del trabajo actual exige con frecuencia que el trabajador realice un esfuerzo significativo destinado a controlar y modelar sus emociones, para afrontar la actividad misma o para incidir en el comportamiento de otros.

Desde los enfoques clínicos, el trabajo es fuente de salud o sufrimiento en la medida en que ofrece a los sujetos posibilidades de construcción de sentido, de movilización subjetiva, favorecidas u obstruidas por la organización del trabajo.

El acento está entonces en la dinámica de las formas en que se experimenta la precariedad -más que la precarización como un estado-, o las formas en que se experimenta “una situación laboral inestable para el trabajador" (Neffa, 2008).

Para ello recurrimos al abordaje de la clínica del trabajo como "la articulación de un conjunto de teorizaciones que operan en sintonía epistemológica en torno a un conjunto de problemáticas que exigen de una mirada crítica" (Pujol,

2020: 122). Estas teorizaciones, con orígenes y supuestos diversos, surgen junto a las transformaciones derivadas de la crisis de la sociedad salarial y tienen en común una posición crítica y transformadora frente al trabajo contemporáneo. Todos estos aportes sitúan a la subjetividad en el centro de la discusión a la vez que la dimensión colectiva del trabajo protagoniza los abordajes conceptuales y metodológicos, a partir de la cual es posible coproducir conocimientos y afrontar las restricciones de la organización del trabajo.

Dentro de los diversos aportes de la clínica del trabajo, la clínica de la actividad (Clot, 2008; Clot, 1999), se sitúa en la intersección de la tradición de la ergonomía francesa con la de la psicopatología del trabajo. De la ergonomía toma como piedra angular de sus desarrollos la distinción entre tarea prescripta y trabajo real, o en sus términos, entre el "trabajo concebido" y el "trabajo vivido" (Clot, 2009). El modelo teórico de la tarea es la prescripción, es decir el aspecto normativo, diferente de la actividad efectivamente realizada por los trabajadores, la que siempre desborda la prescripción. En el área que establece esa diferencia es donde el trabajador es protagonista de su propio desarrollo. Es allí donde puede y debe interpretar y recrear la prescripción, y también puede eludir la alienación como destino de un rol de puro ejecutor. De este modo, el análisis de la tarea prescripta supone la exigencia de incluir también la perspectiva de las actividades imprevistas que requiere su ejecución (Gutierrez y Dall´Asta, 2017).

En esta perspectiva, el trabajo no es una actividad cualquiera entre otras, sino que constituye una actividad dirigida que contribuye al desarrollo de la especie, y esa función de preservación es una función psicológica. La actividad está siempre localmente situada y negociada a través del lenguaje, y es lo que hace al hombre esencialmente humano.

En ese sentido, Santos (2006) señala que la estructura de la actividad incluye, de modo simultáneo, aspectos personales, interpersonales, transpersonales e impersonales. Por una parte, la actividad tiene un carácter irreductiblemente personal. Es también interpersonal por el hecho de estar dirigida a otros, realizada siempre con otros, inclusive en ocasiones contra otros. Esto es así aun cuando se trate de una actividad que se realiza de modo aislado. Tiene además carácter de transpersonal por estar atravesada por la historia colectiva del trabajo, por ser realizada con los recursos transmitidos por los maestros y por existir la posibilidad de transmitirlos a los más nuevos. Por último, su carácter de impersonal está dado por la prescripción, es decir por la tarea asignada a cada trabajador en la institución.

En este marco, cobran importancia los conceptos de género profesional y estilo de acción como correlatos de la acción colectiva y de la construcción identitaria individual, en los espacios colectivos tanto por la vía de la identificación con ciertas categorías compartidas como por la posibilidad de procesos de diferenciación dentro del colectivo. Fernández y Clot (2007) definen al género profesional (género social de una profesión o grupo profesional) como una memoria transpersonal y colectiva que le da consistencia a su actividad: maneras de ser, de comportarse, de iniciar y terminar una acción, de dirigir la actividad con éxito, que son producto de la historia del grupo profesional.

Por un lado, es un conjunto de normas compartidas y, por otro lado, un recurso para la vida profesional ya que otorga la posibilidad a cada miembro del colectivo de trabajo de adaptar la norma. Este es un punto determinante de la movilización subjetiva y, en esta línea, se señala el "poder de actuar" como la capacidad de acción del colectivo sobre la organización del trabajo a partir del análisis de la actividad.

LA CUESTIÓN DEL SABER EN LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Si bien algunos análisis teóricos consideran que a partir del cambio de modelo productivo se pasó de un paradigma de la calificación a otro de competencias, podríamos decir que se trata en realidad de maneras diferentes de calificar.

La forma más antigua de calificar es a través del oficio; en él subyace la idea de un cuerpo profesional, un gremio, que emprende la formación en las cualidades que requieren los trabajadores que llevan adelante ese oficio.

Pero a partir del auge del modelo fordista, los oficios comienzan a descomponerse y reestructurase en función de la organización del trabajo industrial. La calificación va a ser determinada entonces por las empresas que acuerdan con los sindicatos los convenios colectivos de trabajo que incluyen una descripción completa de los diferentes puestos, sus requerimientos formativos y salariales. Bajo este modelo, subyace una concepción lineal de carrera profesional, donde el valor del trabajo está ligado al lugar que ocupa el trabajador en la organización, y a un sistema de convenciones colectivas y grillas de calificación legitimados por actores institucionales.

Con la declinación del modelo productivo fordista, los requerimientos de calificación del trabajador comienzan a flexibilizarse a la par de la organización del trabajo que ahora requiere del trabajador mayores niveles de autonomía, habilidades de participación y comunicación (Zarifian,1999). El

trabajador debe ahora organizar su propio trabajo en función de los requerimientos productivos de la empresa, de sus propias capacidades de anticipación y coordinación con colegas para llevar adelante la actividad (Zarifian, 1999).

Esta nueva configuración de las relaciones laborales presenta hoy el requerimiento de repensar o reconstruir una "recontractualización" de los saberes que requiere el trabajo por parte de los diferentes actores (empresas, trabajadores, sindicatos). Para Lichtenberger (2000), el modelo de competencias parece estar indicando dos vías: una tiende a reforzar el vínculo individualizado entre empresa y trabajador (y una fragilidad mayor en la situación del trabajador). Otra vía posible supone una re-institucionalización, lo que permite nuevas reglas y referencias colectivas en torno a las competencias.

En relación a la primera vía, que tiende a reforzar el vínculo individualizado entre empresa y trabajador, Clot y Gollac (2014:23) afirman que "...el trabajo ha sido gravemente puesto en tensión por la avanzada capitalista: ésta desconsidera el espíritu democrático contenido en la experiencia de trabajo, privilegiando un régimen de poder de tipo doméstico, predemocrático, como lo es el del arbitrario patronal". En este contexto, el trabajo "hace sufrir" porque las expectativas democráticas se encuentran impedidas.

Para Lichtenberger (2000), desde el modelo industrial en adelante y de manera más consolidada desde la incorporación de modelos posfordistas, el trabajo es lo que la organización del trabajo define objetiva e independientemente del trabajador, y donde su competencia es básicamente un aumento de la exigencia definida por el mercado. Aquí la competencia, es lo que le "compete" (del latín "cumpete" es "lo que se demanda") a cada trabajador en términos individuales. Otra cara de la competencia puede ser vista como un desafío colectivo, una responsabilidad colectiva de la organización y de los trabajadores, que da lugar a la expresión de la iniciativa, la autonomía y la responsabilidad de los asalariados más allá de las tareas de ejecución. Para Lichtenberger (2000) Ambas caras coexisten; mientras la primera implica intensificación del trabajo y termina en una culpabilización del asalariado (una figura poco estable en el marco de las relaciones de trabajo), la segunda permite una reagregación y reconstrucción de las calificaciones competentes por la vía de la autonomía y la iniciativa otorgada en la ejecución del trabajo.

Dado que nos interesa también las posibilidades de construcción de saber más allá del empleo, recuperamos la noción de oficio que remite a una transversalidad que supera el marco organizacional en el que se ejerce.

Aun cuando asume formas variables de un lugar a otro, que corresponden a la organización del trabajo, las técnicas utilizadas, los productos o servicios realizados y los clientes a satisfacer, el oficio remite siempre a la idea de un núcleo duro de saberes y saber-hacer utilizados cualquiera sea la empresa donde se ejerce. En palabras de Mahlaoui, Cadet y Rousseau, M. (2009: 4), investigadores del CEREQ:

> El oficio sigue siendo, a pesar de lo que se haya dicho, una noción esencial para pensar y construir la movilidad profesional. Con la condición de no reducirlo al puesto, aparece como un factor de preservación, de transferencia y de reconocimiento de competencias, y por lo tanto como un referente adaptado para identificar y organizar a tiempo las movilidades que parecen ineluctables, tanto dentro como fuera de la empresa. En este sentido, parece poder volver más seguros los itinerarios profesionales.

TRABAJO, ACTIVIDAD Y SENTIDO

En concordancia con esta idea de construcción de saberes centrados en oficios, independientemente del tipo de organización del trabajo que se trate, tomamos una concepción de trabajo desde la perspectiva de la clínica del trabajo, donde el trabajo es lo que el trabajador hace, es decir: su actividad. En este sentido se prioriza la categoría trabajo como categoría amplia por sobre la de empleo, considerando particularmente los procesos de subjetivación de las formas de trabajo ligadas a una actividad guiada por un proyecto de transformación de lo real y de construcción de sentidos y significaciones (Clot y Lhuilier, 2006).

Tomando a Vigotsky, Clot (2014) define a la conciencia como "una relación social con uno mismo" particularmente en relación a la conciencia profesional. Para reforzar esta noción de conciencia profesional toma de Canguilem la idea de que no hay consciencia sin revisión, es decir sin oficio, y de que no hay consciencia que no sea profesional. La conciencia entonces no puede ser estudiada sino en sus obras.

También retomando a Vigotsky, Beguin y Clot (2004) vinculan la experiencia subjetiva de una actividad con la idea de "sentido", o la forma en que una experiencia aparece en el plano subjetivo, que no es un mero reflejo de la dimensión objetiva de la experiencia. Para los autores, lo social es un

espacio de producción simbólica que genera sentidos, y estos sentidos se orientan a producir alternativas frente a las condiciones objetivas.

Existe entonces la necesidad de que los sujetos se identifiquen con sus actos; que la actividad tenga un sentido (Clot, 2009). Para Clot (2009), el sufrimiento debe definirse más allá del dolor físico o mental sino también por la disminución de la capacidad de actuar, lo cual es percibido como un ataque a la propia identidad. En este sentido, la actividad impedida o no realizada produce sufrimiento. En contrapartida, una buena tarea es aquella que permite el desarrollo del sujeto, y esta puede ser potenciada por el género profesional.

Nos interesa entonces analizar los procesos de construcción colaborativa del saber en experiencias de trabajo contemporáneo y procesos de subjetivación de la precariedad diversos.

LAS EXPERIENCIAS DE INVESTIGACIÓN Y SUS ESTRATEGIAS

Esta presentación recoge resultados de investigación de tres estudios en terreno realizados desde enfoques cualitativos en el marco de proyecto sobre Calidad de empleo. En todos los casos, se recupera el enfoque biográfico y el análisis de trayectorias con la intención metodológica de lograr descubrir las relaciones socioestructurales en relatos de vida de los trabajadores.

La estrategia para obtener y analizar información se encuadra en abordajes cualitativos a los fines de poder analizar la problemática en estudio desde la reconstrucción de la realidad que hacen los propios actores. En este sentido, las relaciones entre precarización y construcción de saberes de oficio no resultan de la sumatoria de información recogida a partir de una muestra sino a la reconstrucción interpretativa de núcleos de sentido presentes en las narrativas de los trabajadores. Bajo esta perspectiva, no interesa la representatividad de los resultados sino reconstruir sentidos desde los relatos de los actores en su propio contexto. Así, la reconstrucción de puntos de vista persigue una interpretación consensuada y es producto de las prácticas discursivas implicadas (Vallés, 1999).

Se trabaja desde un enfoque biográfico, cuyos métodos describen, analizan e interpretan los hechos de la vida de una persona, para comprenderla en su singularidad o como parte de un grupo (Mallimaci y Giménez Béliveau, 2006).

En el caso de operarios automotrices, el panel está conformado por doce trabajadores de áreas de producción de empresas automotrices de la ciudad de Córdoba, que trabajan en diferentes empresas tanto terminales como proveedoras. En el caso de docentes universitarios, se tomaron veinte

entrevistas en profundidad en la Universidad Nacional de Córdoba y en la experiencia con artesanos textiles, se realizaron veinticinco entrevistas en profundidad a integrantes de la cadena textil del corredor Punilla-Traslasierra de Córdoba, Argentina.

LOS SABERES EN EL TOYOTISMO PRECARIO DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

En trabajadores del área de producción de empresas terminales y autopartistas, pudo observarse que la precariedad subjetivamente percibida responde a una depreciación de las experiencias de trabajo formalizadas en términos de "toyotismo precario" (de la Garza Toledo y Neffa, 2010), principalmente a partir del empeoramiento de las condiciones laborales y la intensificación del ritmo de producción que ocurre de manera fluctuante en función de los ciclos económicos.

En este marco se observó una degradación de los lazos colectivos a partir de las presiones del management, la competencia entre pares y prácticas sindicales corruptas o de inacción. Como resultado de esta situación, se percibe incertidumbre respecto a la dimensión prospectiva de los trayectos y las restricciones para que los saberes alcanzados sean legitimados en los sistemas de categorías profesionales.

A partir de los procesos de modernización en la industria automotriz, la organización del trabajo toyotista impuesta desde las casas matrices implicó en estas empresas la introducción del trabajo en células, el principio de just in time y con ello el achatamiento de las jerarquías y la polivalencia.

Aún con grandes diferencias en el contexto latinoamericano, estas prácticas fueron permeando las empresas a medida que también se incorporaban gradualmente mayor automatización y digitalización en la producción.

En este devenir histórico, las diferentes ocupaciones ligadas a especialidades técnicas se fueron desdibujando mientras se generaba una conformación o una estructura de ocupaciones más homogéneas (como las figuras de team leader y miembro de células). Se trata de operarios que poseen un dominio importante de saberes acerca de los dispositivos tecnológicos (de su programación, puesta a punto, limpieza y mantenimiento), adquiridos en el entorno mismo de las fábricas, a través de la rotación por diferentes puestos y las capacitaciones corporativas sobre sistemas generales de producción, de calidad y seguridad derivados de la producción toyotista.

Estas experiencias de aprendizaje posibilitan la adquisición de competencias transversales propias del sector de actividad, de un saber hacer

del trabajo automotriz que es global. Sin embargo, en relación al logro de calificaciones, la situación se asemeja lo que describen Pialoux y Beaud (2015: 241) respecto a que "en esta nueva configuración industrial, la diversidad social (en término de generaciones, de calificaciones), característica de la gran fábrica fordiana, tiende a desaparecer a beneficio de una homogeneización social y profesional de los asalariados".

Las posibilidades identificatorias vinculadas con el saber hacer automotriz se logran toda vez que el contexto ofrece una diversidad de fuentes de aprendizaje que los trabajadores integran en su saber hacer: el aprendizaje informal del trabajo a través de mecanismos de socialización e imitación de conocimientos entre compañeros, un entorno tecnológico complejo, viajes y asesoramientos, capacitaciones sobre sistemas productivos.

No obstante, la organización del trabajo no prevé instancias ni espacios para discutir ni compartir las experiencias y los aprendizajes y el logro de autonomía está limitado a un campo de acción restringido que implica barreras importantes para el desarrollo ocupacional de los trabajadores.

Las restricciones impuestas por la organización del trabajo en células impiden la constitución del colectivo de trabajo como ámbito para el establecimiento y la recreación del género profesional (Clot, 2009). Asistimos entonces a una degradación del género profesional porque las organizaciones impiden las instancias colectivas de revisión de la actividad, de discusión de las reglas y referencias comunes y de la situación compartida como colectivos frente a la actividad del trabajo (Dall' Asta, 2021).

Dado que los dispositivos previstos por la organización del trabajo no colaboran para el enriquecimiento de las experiencias de aprendizaje -toda vez que domina el criterio de intensidad de la producción y el ahorro de costos-, ni se prevén espacios de socialización de saberes o de discusión sobre la actividad profesional, el análisis de los oficios por fuera de las empresas se presenta como una posibilidad de recuperar, transferir y reconocer núcleos de saberes de manera transversal a los marcos organizacionales (Dall' Asta, 2021).

Se impone en ese análisis la necesidad de objetivar en un nuevo sistema de calificaciones el valor del trabajo en términos de los saberes adquiridos más que la adhesión a los sistemas corporativos medida en actitudes del trabajador. Sin embargo, en clave de precarización subjetiva, arriesgamos la hipótesis de que un cambio de estas características no resulta suficiente para contrarrestar las emociones de una experiencia penosa si no es consecuencia del desbloqueo de la dinámica de reconocimiento, en tanto esta

impacta en la construcción de la identidad en el hacer, hacer que supone al saber como parte de su eficacia.

EL PRODUCTIVISMO COMO LIMITANTE DEL GÉNERO PROFESIONAL DE DOCENTES UNIVERSITARIOS

En el caso de docentes de la universidad, una de las dimensiones asociada a la precarización que fue posible identificar refiere a los efectos del sistema de evaluación académica implementado desde hace algunas décadas (Gutiérrez y Dall´Asta, 2017). Se trata de un sistema productivista, en un contexto actual que aproxima el trabajo intelectual al modo de producción capitalista. Muchos docentes aceptan y hasta buscan la sobrecarga de trabajo, el productivismo y la racionalidad instrumental, sobreimplicándose para preservar sus "carreras". Se trata de subjetividades forjadas por el modelo de gestión gerencialista (de Gaulejac, 2007), en un campo –el académico/científico- como espacio de disputa y búsqueda de prestigio y estatus.

En el caso de los docentes de la UNC observamos dificultades para la construcción/reconstrucción del género profesional. En lo que respecta a los motivos, los entrevistados refieren la necesidad de priorizar la propia carrera individual, la obtención de créditos, la meritocracia, sobre la construcción conjunta de la profesionalidad o la generación de espacios de discusión sobre las prácticas.

Entre los académicos, la búsqueda de sentido se encamina cada vez con más frecuencia hacia la obtención de certificaciones, créditos, méritos y prestigio, ya que parte del reconocimiento profesional que perciben proviene de esos logros. No obstante, este no sería el sentido genuino de la actividad, sino más bien un sentido enajenado, inducido a partir de las reglas que impone la nueva organización del trabajo.

Estas transformaciones institucionales propiciadas por la neoliberalización de la educación superior lejos están de detenerse, por lo que en la actualidad se hace preciso explorar la emergencia de otros bloqueos en las dinámicas de construcción colectiva del oficio. Nos referimos al actual contexto de la pandemia de COVID-19, que sitúa a los docentes en un contexto de intensificación de exigencias de producción de saberes para el desarrollo de la actividad y a su vez -debido al aislamiento y a la virtualización de las actividades- los coloca en condiciones de mayor soledad, al menos en lo que refiere al sostenimiento de rutinas de interacción que animan la producción de saberes tácitos, de solución de controversias a partir de la interacción cotidiana, etc.

Múltiples líneas de análisis de los procesos de precarización del trabajo docente se abren en las nuevas realidades que configura la pandemia, pero la alteración sustantiva de la dimensión espacio-temporal de las actividades resulta central en el análisis, cuando la carencia de suficientes espacios y tiempos para analizar la actividad promueve en cambio el surgimiento de numerosos estilos profesionales que no llegan a conformar un repertorio de reglas colectivas con posibilidades de renovarse y enriquecerse. En tal sentido, y presumiendo que no es pensable ni deseable un retorno a un contexto idéntico, cabe preguntar: ¿qué condiciones deben darse en la post-pandemia para que no se desvitalice la construcción del oficio docente en la universidad? ¿Qué dinámicas de producción de saber serán significativas para eludir la precariedad?

EL APRENDIZAJE COLABORATIVO EN ARTESANAS TEXTILES COMO RECURSO FRENTE A LA PRECARIZACIÓN

Las artesanas textiles despliegan su actividad en un tipo de trabajo de características atípicas o no clásicas. Son más de cien artesanas -la participación de varones es mínima- radicadas a lo largo del corredor turístico de Punilla-Traslasierra de nuestra provincia.

Se trata, en su mayoría, de personas sumergidas históricamente en la informalidad y para quienes la precarización se vincula con condiciones naturalizadas. Este corredor turístico posee uno de los niveles de pobreza más elevados de la provincia y la mayor concentración relativa de emprendimientos de subsistencia.

En el año 2003 un equipo de extensión del Instituto Nacional de Tecnología Industrial intervino con un proyecto para elevar la calidad de los productos. El proyecto devino en una experiencia más compleja que cambió radicalmente la organización y la producción de estas artesanas, fundamentalmente articulándolas a partir de un diseño de cadena de valor a cielo abierto.

Los oficios de hilanderas y tejedoras se han construido desde la socialización primaria, vinculados a la satisfacción de necesidades básicas. Estos núcleos de saberes se generan y desarrollan siempre ligados al espacio doméstico, incluso luego de la intervención de profesionales del INTI.

Sin embargo, las artesanas experimentan un notable desarrollo de su ocupación a partir de múltiples dispositivos –en general en formato de talleres- que permiten compartir saberes de distinto orden; sobre el hilado, el tejido, las ventas y las coordinaciones.

Si bien no es propósito de este artículo detallar los resultados de la experiencia de intervención que motivo la articulación del grupo de artesanas podemos afirmar que el modelo de transferencia propuesto se ha mostrado altamente eficaz en lo tecnológico, en lo productivo y en el modelo organizativo. Las artesanas manifestaron placer y satisfacción personal asociados a la optimización de las técnicas, la organización del trabajo y la consolidación de rutinas. Estas apreciaciones incluyen una dinámica de reconocimiento mutuo que impacta en las identidades individuales.

Así, una práctica doméstica adquirida a través de la transmisión intergeneracional entre mujeres, ha sido luego desplegada a partir de las necesidades de subsistencia como ocupación, y luego progresivamente como profesión. A partir de la existencia de la experiencia de INTI, estas mujeres comienzan a sentir que sus saberes son reconocidos socialmente, que pueden ser profesionalizados y, lo que es más importante, que pueden transformarse en una ocupación.

A su vez, los saberes impartidos por los técnicos del INTI circulan en la cadena y son incorporados al oficio en la medida en que son evaluados de manera positiva. Estos aportes no suelen ser apropiados de manera prescriptiva; generalmente las artesanas se apropian de dicho conocimiento reelaborándolo de acuerdo a las propias visiones.

La distinción entre la tarea como prescripción y la actividad como la acción en el plano de lo real, permite comprender que el proceso de desarrollo del oficio se apoya en parte en la resignificación y actualización "situada" de saberes pasados, apropiados y disponibles para ser reutilizados en otros contextos, sin ser reproducidos de una manera idéntica, sino más bien re-editados a partir de la intervención de nuevos procesos de subjetivación.

La constitución progresiva del espacio colectivo y las posibilidades que éste abre para el intercambio constituyen el otro componente central del desarrollo de las artesanas. El saber-hacer se construye en una relación dialógica entre el sujeto, los materiales, los pares y maestros, la situación.

La relevancia que otorgamos a la configuración de un colectivo de trabajo, hace evidente también que los procesos de aprendizaje por parte de los diferentes integrantes de la cadena de valor se deben analizar también a partir de los diversos vínculos que se establecen al interior de la organización. De esta manera se configuran vínculos entre los diferentes actores en los cuales circulan saberes, técnicas, métodos que enriquecen su labor.

Es posible afirmar que, desde el punto de vista del desarrollo ocupacional, el colectivo de trabajo de la cadena ya ha adquirido un entramado de técnicas o una memoria transpersonal (Clot, 2007) que da

consistencia a las actividades en términos de maneras de ser y de comportarse, y que de manera implícita organizan las actividades dentro de la cadena.

En tal sentido, el estudio realizado en el marco de procesos de trabajo autogestionados, comunitariamente articulados a través de un proyecto que posibilita la construcción de sentido, permite reforzar el supuesto de que las experiencias precarizantes no necesariamente deben analizarse en clave del estado de situación de las variables que definen la condición contractual de los trabajadores, como variables institucionales de la calidad del empleo (Pujol, 2011) sino capturar su capacidad de incidir en la subjetividad allí en la dinámica de la actividad, en el espacio en el que se articula lo dado y lo creado con otros.

CONCLUSIONES

En líneas generales podemos afirmar que en las experiencias de precariedad ligadas a la dinámica del empleo flexibilizado que hemos analizado –es decir, trabajadores de la industria automotriz y docentes universitarios-, los procesos de subjetivación de la precariedad se vinculan con déficits de construcciones colaborativas, vinculados a menor capacidad de movilización subjetiva, y de casi nulas posibilidades de revisión del género profesional.

En el caso de trabajadores de la industria automotriz, se requiere además reconstruir o revisar el valor de los saberes en el trabajo, como una vía indispensable para revertir la experiencia de precarización. En docentes universitarios, el análisis de la actividad se impone como necesidad primordial para renormalizar las reglas del oficio y a su vez abrir nuevas dimensiones de análisis con el propósito de decodificar que implicancias tendrán los desafíos de la post-pandemia en la construcción del oficio.

Las experiencias que propician construcciones colaborativas como el de las artesanas textiles, en cambio, pueden resultar protectoras de precariedad objetiva que impone el tipo de actividad mercantil de subsistencia; hasta podrían leerse como estrategias colectivas de defensa frente a la precariedad. Al menos en esta experiencia, la posibilidad de revisar saberes del oficio textil e ir incorporando conocimientos nuevos referidos a las ventas y organización de la cadena, posibilitó mejorar sus propias condiciones de trabajo y principalmente reconocer y profesionalizar sus oficios textiles.

Se concluye también resaltando la necesidad de pensar en posibles vías y dispositivos de intervención que permitan a los trabajadores el reconocimiento de sus propias competencias, la identificación de nuevos

saberes y nuevos oficios para restituir su poder de acción. Estos dispositivos en ocasiones pueden requerirse por fuera de la organización del trabajo en la medida que los saberes de oficio no siempre son reconocidos ni revitalizados en ambientes prescriptivos.

Para finalizar, retomando el papel de la mirada histórico-cultural sobre la actividad como soporte de los procesos de subjetivación, resulta vital recuperar la importancia de la categoría de oficio en el análisis del trabajo contemporáneo. Se trata de una categoría fuertemente cuestionada en la cultura que propone el nuevo capitalismo para el trabajo contemporáneo que conjugada con la categoría de actividad abre a comprender la construcción situada de la experiencia. La actividad como sede de despliegue de la construcción del oficio muestra un camino en el que se articula la construcción identitaria de los trabajadores en sus saberes técnicos (saber), sus inscripciones éticas (saber ser) y sus posibilidades políticas (poder actuar).

REFERENCIAS

Beaud, S. y Pialoux, M. (2015*) Repensar la condicion obrera. Investigación en las fábricas de Peugeot de Sochaux- Monbéliard*. Buenos Aires: Antropofagia.

Beguin, P. y Clot, Y. (2004). La acción situada en el desarrollo de la actividad; En: *Revista Electrónica @ctivités*, volumen 1 N° 2, París, 2004.

Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. París: PUF.

Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.

Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y de vida*. Madrid: Modus Laborandi.

Clot, Y. y Gollac, M. (2014). Gobernar a través de la psicología. En: Clot, Y. y Gollac, M. *Le travail: peut-il devenir supportable*? Armand Collin. París.

Clot, Y., y L'Huilier, D. (2006). Perspectives en cllinique du travail. Nouvelle *Revue de Psychosociologie* (1), 179-193

Clot, Y., y Gollac, M. (2014). *Le travail: peut-il devenir supportable*? París: Armand Collin.

Dall´Asta C. (2021). (en prensa). Trabajo, precariedad y subjetividad en los procesos de modernización de la industria automotriz. *Revista Psicología para América Latina, Vol.35*. ULAPSI.

de Gaulejac, V. (2008). *El costo de la excelencia*. Conferencia en Buenos Aires: Mimesis.

de la Garza Toledo, E. y Neffa, J.C. (Coords.) (2010). *Trabajo y modelos productivos en América Latina: Argentina, Brasil, Colombia, México, y Venezuela luego de las crisis del modo de desarrollo neoliberal*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO

Gutiérrez, M. I., y Dall'Asta, C. (2017). La actividad del docente de educación superior desde una perspectiva clínica. Identidad y salud. En J. Navarra, y F. Barnes, Cuadernos TAS: *Trabajo, Actividad y Subjetividad. Escritos entre pares*. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.

Helardot, V. (2005). Précarisation du travail et de l'emploi : quelles résonances dans la construction des expériences sociales? *Revue Empan* 2005 /4 no 60 | pages 30 à 37. Recuperado de https://www.cairn.inforevue-empan-2005-4-page-30.htm

Henry, M. (2007). *Filosofía y fenomenología del cuerpo*. Salamanca: Sígueme.

Lichtenberger, Y. (2000). *Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación*. Seminario Intensivo de investigación. Buenos Aires: Ceil-Piette del CONICET.

Mahlaoui, S.; Cadet, J. P. y Rousseau, M. (2009). Analizar los oficios en empresa para gestionar la movilidad. *Calificaciones y empleo*, n° 66, 2009, 4 p. Recuperado de https://www.cereq.fr/es/analizar-los-oficios-en-empresa-para-gestionar-la-movilidad

Mallimaci F., Giménez Béliveau, V. (2006). Historias de vida y método biográfico. En Vasilachis de Gialdino, I. (Coord). *Estrategias de Investigación cualitativa* (175-212). Barcelona: Gedisa.

Neffa, J. C. (2008) (Coordinador). *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE, CONICET.

Pujol, A. (2011). Calidad de trabajo/calidad de empleo: perspectivas posibles para la delimitación de un problema de investigación. En M. Rodigou Nocetti, y H. Paulin. Coloquios de investigación cualitativa. Subjetividades y procesos sociales. Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba.

Pujol, A (2020). Las clínicas del trabajo: un resquicio para (re) pensar abordajes en Psicologia del trabajo; En Bonantini, C. y Quiroga Calegari, V. (2020). *Organizaciones, trabajo y salud: miradas*. Rosario: Laborde Editor.

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

Vallés, M. (1999). Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Madrid: Editorial Síntesis.

Zarifian, P. (1999): El Modelo de Competencia y los Sistemas Productivos. Montevideo: CINTERFOR/OIT

CAPÍTULO 24

PRECARIZACIÓN Y DIMENSIÓN ÉTICA DEL TRABAJO

María Inés Gutiérrez, Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

RESUMEN

Esta comunicación da cuenta de algunas reflexiones en torno al fenómeno de la precarización del trabajo y el empleo, y su impacto en la construcción del ethos realizada por algunos colectivos de trabajo con los que tomamos contacto en el curso de los procesos de investigación-acción llevados a cabo por nuestro equipo de investigación. Se considera al ethos como un producto característico surgido del ejercicio de la actividad, es decir del trabajo real efectuado por los y las trabajadoras de un oficio o profesión, en el que se expresa el resultado de la actividad deóntica desarrollada en el trabajo por el conjunto de las personas involucradas en la actividad. El ethos da sentido de pertenencia al oficio, y orienta sobre el hacer y el ser en el trabajo. Su deterioro se convierte en índice de precarización de la experiencia de trabajo, al privar a las y los trabajadores de tal sostén. El análisis, realizado desde aportes surgidos de la articulación teórica de las contribuciones de las clínicas del trabajo, valora las condiciones de posibilidad o impedimento del trabajo relativo a la construcción del ethos en el nivel institucional, en el de los colectivos de trabajo, y también los efectos en la subjetividad e identidad de las y los trabajadores. En los colectivos con los que realizamos procesos de investigación-acción advertimos -como un aspecto destacado de los efectos dañosos que produce la desestabilización y el impedimento de la reconstrucción de un ethos compartido- la ruptura de los lazos de confianza, la obstaculización del desarrollo de los trabajadores y del género profesional, las vacilaciones en la convicción sobre el sentido del trabajo y la pérdida del apoyo del conjunto para afrontar el desempeño cotidiano, generando sensación de aislamiento y soledad. Tales fenómenos no sólo se expresan en el ámbito subjetivo, sino que provocan a su vez efectos negativos en la salud psíquica y física de los trabajadores, e inclusive en la producción misma. Finalmente, se reexaminan las intervenciones y los dispositivos implementados en cada ocasión, para distinguir los que son de elección privilegiada para que las y los trabajadores puedan establecer y restablecer condiciones de posibilidad para la construcción y consolidación de un ethos que resulte beneficioso para las y los trabajadores, y para la institución y organización en que se desempeñan.

Palabras clave: ethos profesional, precarización, experiencias de trabajo

PUNTUACIONES PREVIAS: PRECARIZACIÓN, EMPLEO, TRABAJO

Numerosos estudios recientes sobre la precarización del trabajo y el empleo intentan cernir una definición y despejar sus dimensiones. Nos convoca la formulación de Helardot (2005), quien afirma que "precariedad" es un término que refiere a una visión más fija o estática del fenómeno, por lo que resulta más pertinente hablar de formas de "precarización", y así destacar las dinámicas de un proceso que puede analizarse en distintos niveles.

En este sentido, desde una mirada diacrónica y poniendo en foco lo regional, la emergencia y consolidación del fenómeno de la precarización laboral en Argentina también puede ser pensada como proceso. En este caso, su surgimiento se asocia claramente con las políticas aplicadas en el curso de la última dictadura militar (1976-1984); luego se profundizó mediante la aplicación de reformas estructurales durante gobiernos neoliberales (la presidencia de Carlos Menem, entre los años 1989 y 1999, y la de Mauricio Macri, de 2015 a 2019).

En el curso de ese proceso, se produjeron grandes cambios en el mundo del trabajo a partir de una transformación radical de las tecnologías y de los modos de gestión (Neffa, 1999). En relación a la precarización, de la Garza Toledo (2009) afirma precisamente que "en América Latina fueron primero los conceptos de marginalidad y de informalidad los que pretendieron dar cuenta de 'anomalías'" en el proceso de reestructuración productiva en curso.

En términos generales, se hizo cada vez menos frecuente el empleo tradicional, o normal, o típico, caracterizado por tratarse de empleo a jornada completa, por tiempo indeterminado, protegido por la legislación laboral e inscripto en la seguridad social. En contraposición, es cada vez más numeroso el trabajo precario, asociado a la desprotección, con carácter de temporario, o ejercido en tiempo parcial, y no integrado en el marco regulatorio de las leyes de trabajo (Delfini, 2016).

En los últimos años, en nuestro país el máximo nivel de trabajo no registrado fue alcanzado en 2003 (49%), habiendo descendido en 2013 (34%) (Delfini, 2016). Dado lo reciente de la finalización del gobierno de Macri, los estudios sobre los datos de ese período aún son muy escasos, pero es posible estimar el aumento de la precarización a partir del registro del aumento de la desocupación (10,6% en 2019, según cifras del Instituto Nacional de

Estadísticas y Censos - INDEC), a lo que luego se añadieron los efectos que provocó la pandemia sobre la gran mayoría de las actividades.

Estos hechos, que en su conjunto determinaron lo que se dio en llamar la caída de la sociedad salarial, hacen que hoy ya no se puedan homologar los términos trabajo y empleo, dado que son cada vez más numerosas las personas que realizan actividades que no son empleos, con las que sobreviven y se desarrollan.

Pero en esta comunicación analizaremos algunos aspectos del fenómeno de la precarización en colectivos de trabajo que mantienen condiciones de empleo formalizadas, es decir con empleo típico, regulado, estable y con cobertura social. ¿Por qué hablar de precarización en el caso de tales trabajadores y trabajadoras? Porque es posible afirmar que, aun cuando ciertas condiciones formales del empleo se mantengan, la precarización también afecta a esos colectivos. En tal sentido, resulta oportuno el señalamiento que hace Hélardot (2005) al distinguir por un lado las condiciones en que ésta se da, y por otro el modo de vivir las experiencias de trabajo, producidas en las condiciones actuales bajo el modo de organización y la lógica de gestión contemporáneas. La autora examina entonces las formas de precariedad que se registran en las vidas individuales, y distingue cuatro líneas de análisis:

i) El deterioro de algunas de las condiciones del trabajo, que ya no permite garantizar las condiciones cotidianas de vida, y en cambio provocan vulnerabilidad financiera e inclusive pobreza, y por tanto dificultades en sostener la vivienda, proveerse de alimentos, de vestimenta, etc., obligando a vivir día a día e impidiendo proyectarse en el futuro;
ii) A su vez, las dificultades financieras producen consecuencias en la salud de las personas, porque no pueden sostener un modo de vida saludable o ven impedida su atención; por otra parte, los malestares y riesgos para la salud aumentan a partir de la intensificación del trabajo y el deterioro de las condiciones laborales, llevando en ocasiones a la difícil opción: trabajar, aceptando los riesgos para la salud, o el desempleo;
iii) Por otra parte, muchos aspectos de las nuevas formas de gestión debilitan en gran medida las posibilidades de resistencia colectiva, que se construyó a lo largo del tiempo sobre luchas colectivas, pero que ahora aumentan el sufrimiento debido a que se padecen de modo individual;
iv) Y, por último, la autora se refiere a las afecciones de la identidad laboral; las nombra como “incertidumbres identitarias”; partiendo de que el trabajo es un factor importante en la participación de la vida social, en la medida en que éste provoca sufrimiento, carece de reconocimiento, o se duda de su

estabilidad, se producen también vacilaciones en las construcciones identitarias.

Su análisis evidencia que el fenómeno de la precarización afecta las condiciones laborales y por tanto las experiencias de trabajo, y eso sucede no sólo a quienes formalmente pueden inventariarse en el grupo de trabajadores precarizados, sino que también permea las experiencias vitales de los trabajadores y trabajadoras que aún se sostienen en el campo del trabajo registrado y típico, pero que ven deteriorarse en muchos aspectos sus condiciones laborales.

UNA PERSPECTIVA DE ANÁLISIS CON FOCO EN LAS DINÁMICAS COLECTIVAS

Las transformaciones mencionadas establecen entonces un escenario del mundo laboral actual que demanda abandonar la categoría de empleo como excluyente, y utilizar categorías más amplias para pensar tanto al trabajo como a los trabajadores.

En tal sentido, se considera que la perspectiva de análisis de la clínica del trabajo es fructífera, ya que ofrece una mirada que pone en primer plano la experiencia vivida y la implicación subjetiva de los sujetos en el trabajo (Pujol, 2019), lo que se pone en línea con la mencionada indicación de Hélardot acerca de prestar atención a las experiencias de trabajo y de vida signadas por la precarización laboral.

Constituida por contribuciones de la psicología en diálogo con otras disciplinas -la ergonomía, la sociología clínica, el análisis institucional, el psicoanálisis, entre otras-, cada uno de los desarrollos presenta características singulares, y también preocupaciones y posicionamientos comunes. En esta ocasión se privilegian las perspectivas de la psicodinámica del trabajo (Dejours, 1998a; Dejours, 1998b; Dessors & Molinier, P., 1998), la clínica de la actividad (Clot, 2009; Clot, 2014), la sociología del trabajo (Lhuilier, 2014) y la ergología (Schwartz & Durrive, 2016), articuladas al modo de una "caja de herramientas".

Haciendo resonancias entre sí, en sus abordajes todas destacan la centralidad de la subjetividad, pero -superando las clásicas dicotomías entre lo individual y lo social- ubican al trabajo real, a la actividad realizada, como el sitio donde esa tensión encuentra modos de establecer una dialéctica de transformación de la realidad a través del trabajo, y simultáneamente de transformación de sí mismo (Pujol, 2019).

Pero el trabajo real a cada paso muestra también algo que escapa a esa realización. En el hacer está también presente lo que no se hizo porque no se

pudo, lo que se intentó y no se consiguió (los fracasos), lo que se hubiera querido hacer, lo que se piensa o se sueña poder hacer en otro momento, lo que debe rehacerse. La inclusión de todas estas dimensiones hace decir a Clot (2009) que "la actividad no posee el monopolio de lo real".

Sin embargo, la dimensión de fracaso o impedimento de lo real relanza la actividad en búsqueda de su superación, por lo que es también motor del desarrollo (Dejours, 1998a).

Un aspecto sobre el que las clínicas se expresan de modo unívoco refiere a comprender al trabajo como un hecho social, es decir al trabajador o trabajadora en relación con otros y otras. Trabajar implica estar con otros y otras -real o simbólicamente presentes-, con quienes se coordinan las tareas, se establecen relaciones de cooperación, lazos de confianza y solidaridad, pero también es el ámbito donde surgen tensiones, desencuentros, conflictos, y en ocasiones vínculos marcados por la mezquindad, la traición o la deslealtad.

El acento en el primer plano de la actividad real y sus problemáticas resulta una orientación potente para las intervenciones. En ellas el conocimiento se da en términos de coproducción, a partir de la acción entre los profesionales que intervienen y los trabajadores y trabajadoras que demandan la intervención (Pujol, 2014).

De tal modo que las clínicas del trabajo, desde todas sus vertientes, se presentan como fecunda alternativa de análisis al proponer el reconocimiento del trabajador en todas sus dimensiones, al trabajo como actividad social eminentemente humana, y dar a quien interviene en las situaciones de trabajo el rol de coproductor del conocimiento en el proceso de trabajo.

UN PRODUCTO DEL COLECTIVO DE TRABAJO: EL ETHOS PROFESIONAL

Uno de los aspectos que más fue afectado en el curso de las transformaciones del mundo del trabajo refiere a las manifestaciones colectivas de los trabajadores y trabajadoras. Lo colectivo puede pensarse, como afirma Pujol (2014), desde tres aristas:

i) El grupo de trabajo, es decir los pares que comparten una actividad que implica interacciones y cooperación; en este nivel el grupo está ligado por la actividad común;
ii) la identidad profesional compartida o pertenencia a un grupo profesional que participa de una comunidad de prácticas y comparte con otros las reglas del oficio y los saberes propios de una actividad;
iii) la acción colectiva institucionalizada a través de organizaciones sindicales, que tienen capacidad de expresión en el campo político, manifestando las

problemáticas de las relaciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que representan.

Todos estos planos resultan afectados por el deterioro de las condiciones de trabajo; sobre el nivel sindical, son muchos los estudios que se detienen sobre el número y las modalidades que adquiere la conflictividad que plantean los reclamos. En relación a los grupos de trabajo, también se ha acumulado un importante análisis sobre los efectos que producen las evaluaciones individualizadas y cuantitativas de los desempeños, entorpeciendo y en ocasiones hasta impidiendo el trabajo en común.

En el nivel de la pertenencia a un grupo que se constituye como una comunidad de prácticas, donde se construye colectivamente un acervo cultural propio de esos trabajadores, se distingue un conjunto de reglas que constituyen el ethos profesional propio de ese oficio. Responde al trabajo de organización que el conjunto de los trabajadores realiza sobre la organización del trabajo -entendida ésta como un producto necesario de la conducción, destinada a distribuir responsabilidades y recursos-. La apropiación de esa prescripción se realiza mediante una actividad individual y colectiva que permite ajustar las indicaciones recibidas a las condiciones reales del ejercicio de la actividad.

El conjunto de reglas crea e instaura los modos de ser de esa comunidad específica, detallando los comportamientos que se consideran adecuados y correctos; su adhesión confiere pertenencia al oficio. Al establecer lo que está bien y lo que no lo está, su textura está dada por la cuestión ética. En el marco del trabajo, involucra las cuestiones técnicas que refieren a un trabajo bien hecho; pero además del hacer, orienta también sobre el ser y el pertenecer.

En tal sentido, Dejours (1998b) afirma que en el trabajo se desarrolla, además de la ejecución de la tarea, una actividad deóntica, no sólo para organizar el trabajo sino también la manera de convivir con otros. En el establecimiento de reglas se incluye una dimensión axiológica; es decir, se trata de la creación de normas valorativas y el acuerdo en torno a límites. Esa construcción, que no es sencilla ni se establece de una vez para siempre, se realiza tomando en cuenta no sólo las cuestiones técnicas y profesionales, sino también otras relativas a la solidaridad y a los valores de vivir juntos. De tal modo, la deliberación necesaria para la construcción de los acuerdos normativos supone un "hacer deóntico", al que Dejours (2012) le atribuye potencia civilizatoria, ya que desborda el ámbito del trabajo y produce efectos políticos sobre la comunidad en general, difundiendo los valores del respeto, la solidaridad, la democracia. Pero también advierte que, bajo ciertas

circunstancias, el hacer que realizan los trabajadores para organizar la convivencia puede llevar al aprendizaje de lo peor: la deslealtad, la cobardía, la instrumentalización del otro o la otra (Dejours, 2016).

Lhuilier (2014) afirma al respecto que el conjunto de referencias y valores compartidos dan fundamento a la actividad, pero que, en su ejercicio cotidiano, esas reglas se ponen a prueba para ser renovadas y desarrolladas.

Schwartz (2016) enfatiza aún más la idea de que esas normas tienen que ver con la ética cuando afirma que "estamos envueltos en un mundo de valores". Esos valores son debatidos por el colectivo, y desembocan en elecciones que se traducen en comportamientos observables, relativos a hacer o no hacer, y a cómo hacer; es decir, se trata normas de actuar sobre una base concreta. En cada caso implican una elección, tras la cual hay criterios.

Clot enfatiza que se trata de evaluaciones en las que se establece una relación de valor entre la acción y las otras actividades posibles, por lo que entonces trabajar es, según el autor, "juzgar en actos" (2009).

Schwartz (2016) no se pronuncia sobre si esos hechos (establecer criterios, valorar, decantar en una decisión que se expresa en comportamientos) son conscientes o inconscientes. Al respecto seguramente orientan los desarrollos de Clot sobre el concepto de género profesional (2009) -concepto que presenta íntima relación con el de ethos profesional-, al que define como un producto de la historia profesional de un oficio, de la cual nadie es único propietario; se trata de un conjunto detallado de aspectos que dan consistencia a la actividad, y funciona como un marco de "jurisprudencia" tácita que sirve de referencia para lo que pueda presentarse en el curso de la actividad. Y sobre si es consciente o no, afirma que su carácter de implícito hace que casi no deba enunciarse, ya que, según afirma, los rasgos del género "se fijan bajo la piel de los profesionales" (Clot, 2014).

Esa creación colectiva, sometida a constante actualización y renovación -y por eso siempre un tanto incierta y variable- en la que se da la transmisión de saberes y de patrimonios de habilidad, es también la que delinea las formas posibles en las que cada trabajador podrá posicionarse, hacerse un sitio en el medio profesional (Périlleux, 2008).

De modo tal que es posible concluir que la vigencia y vitalidad del ethos, así entendido como conjunto de normas producto del trabajo realizado por el colectivo respecto al oficio profesional, se convierte en un instrumento de acción de suma importancia. Y que su debilitamiento o disipación priva a los trabajadores y trabajadoras de medios para desarrollar su propia actividad y su iniciativa personal.

IMPACTOS EN EL COLECTIVO DE TRABAJO: CALIDAD DE EMPLEO Y EXPERIENCIAS DE PRECARIZACIÓN

En las prácticas de investigación-acción realizadas por el equipo de investigación tuvimos oportunidad de trabajar con docentes de nuestra propia casa de estudios -una universidad nacional-, con empleados municipales y con trabajadores industriales de una empresa del estado. Es decir, en los tres casos con trabajadores y trabajadoras con dependencia estatal.

Por tanto, se trata de trabajadores con contratos estables, de tiempo indeterminado, con cobertura social y ajustados acabadamente a la normativa legal. Respecto a la situación laboral del conjunto de la población, la de estos trabajadores y trabajadoras se puede considerar privilegiada.

Sin embargo, limitar el análisis solamente a las condiciones institucionales resulta insuficiente para comprender la calidad de un trabajo; entendemos que la calidad del trabajo refiere no solamente al trabajo registrado y con protección social (durante y al fin de la vida laboral), sino que incluye también ingresos adecuados, organización del trabajo que permita el despliegue de las competencias del trabajador o trabajadora, extensión e intensidad de la jornada que no deteriore la salud, y la capacidad de satisfacer necesidades asociadas al bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores y trabajadoras. Es decir, integra simultáneamente aspectos objetivos y subjetivos (Bisang, Novick, Sztulwark, & Yoguel, 2005).

Por tanto, resulta necesario profundizar sobre las tensiones que surgen entre la organización del trabajo, los procesos de subjetivación que posibilitan, la dinámica de la acción colectiva, y las prácticas cotidianas que supone el ejercicio de la actividad.

DOCENTES UNIVERSITARIOS: LA EVALUACIÓN DEL TRABAJO COMO EXPERIENCIA PRECARIZANTE

En el caso de los docentes universitarios, la aplicación de políticas neoliberales dejó sus marcas sobre la institución; el estado, que era promotor, garante y proveedor de la educación pública, se volvió más atento al juego de la oferta y la demanda, lo que instaló el llamado “gerencialismo académico” (Pujol, 2016) (demandando la producción en masa de papers de investigación, con menor vinculación tanto con las necesidades sociales como con el compromiso respecto a la calidad). Eso modificó de tal modo el trabajo académico, que las prácticas se orientaron a la competencia y el individualismo, en la búsqueda de consolidar la carrera personal en los términos en que las evaluaciones -sobre todo cuantitativas- requieren (Gutiérrez & Dall'Asta, 2017); es decir, se trata de hacer lo considerado

necesario para estar a la altura de la "omnipresencia de la cultura de la medición", como afirma Mollis (2010). Desde luego, el autor aclara que las mediciones no son cuestionables, pero sí lo es su omnipresencia, y el hecho de que se convierta en un fin en sí misma. En tal sentido, los trabajadores y trabajadoras señalan que finalmente se desvanece completamente la capacidad de que las evaluaciones apuntalen o mejoren desempeños, y se convierten simplemente en una herramienta de control.

Como derivado de la exigencia productivista, en el trabajo docente destaca la progresiva sobrecarga que implica la actividad, acrecentada por el incremento de la matrícula estudiantil sin relación con la evolución del número de cargos docentes. En los últimos diez años (de 2009 a 2019) la población estudiantil aumentó un 29%, mientras que los cargos docentes aumentaron el 12%. La masividad se convierte en una fuente de tensión y presión por el cumplimiento de más tareas en tiempos acotados, provocando gran intensificación del trabajo con impacto sobre la calidad del trabajo y sobre la salud de las y los trabajadores (Neffa, 2015).

Clot (2009) afirma que el cansancio, el desgaste, el malestar en el trabajo provienen de lo que los trabajadores hacen, pero sobre todo de lo que no pueden hacer. Los y las docentes refieren que el desborde de tareas, sobre todo en ciertos momentos del año, provoca la sensación de no estar haciendo todo lo que se debe hacer, o no estar haciéndolo tan bien como se debiera. Y sin dudas las jornadas de trabajo extensas e intensas afectan la salud física y psíquica, y alteran la vida familiar (Hélardot, 2005), confirmando la dialéctica entre los dominios de la vida (Lhuilier, 2014).

En el marco de la individualización de las carreras y la sobrecarga de tareas, las relaciones sociales en el trabajo añaden elementos de tensión. Los otros con los que se trabaja, en este caso son múltiples: alumnos, colegas, jerarquía. Y acrecentando la complejidad, en el curso de la actividad los colegas asumen distintos roles, ya que en ocasiones son pares con los que se comparte la toma de decisiones, en otras es alguien a quien se debe evaluar, o se es evaluado por esa persona, o puede tratarse de un aliado o un adversario epistemológico o político (Pujol, 2016). Este escenario diverso y cambiante exige versatilidad y extremo cuidado para ocupar cada lugar adecuadamente. Pero sobre todo debilita los lazos con los compañeros y compañeras de trabajo, ya que la tarea común que los une deja de ser pensada grupalmente debido a la preocupación por el sostenimiento de la propia carrera. Y se pierde la posibilidad de construir una identidad profesional en común por existir cada vez menos instancias que permitan compartir los saberes de la actividad y las reglas del oficio (Pujol, 2014).

En tales condiciones, se dificulta el establecimiento de relaciones de colaboración, de espacios para debatir sobre el trabajo y sus incidentes; en suma, se ve impedida la construcción de modos compartidos de hacer y de estar en el trabajo.

EMPLEADOS MUNICIPALES: LA VIOLENCIA COMO EXPRESIÓN DE LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO

También se trata de trabajadores que ocupan puestos muy deseados por la comunidad, debido a la estabilidad y a los salarios ventajosos con que cuentan. Sin embargo, nos pusimos en contacto con ellos (convocados por el sindicato que los representa) a partir de una demanda en torno a la problemática de la violencia en el trabajo, debido a que se registró un gran número de hechos, algunos de tal gravedad que llegaron a provocar un suicidio, y también de tal extensión que afectaron a una gran área de trabajo.

El curso de la intervención permitió establecer, en conjunto con los trabajadores, que estas prácticas violentas son el resultado de las políticas de gestión llevadas adelante por el gobierno municipal, orientadas a quebrantar el colectivo de trabajadores mediante la individualización de las relaciones laborales y el estímulo de la meritocracia. Destacan también modificaciones en la organización del trabajo, que pone en valor, por ejemplo, el registro estadístico de cantidad de pacientes atendidos por sobre la calidad del servicio. Esto afecta sobre todo a los servicios de salud y de educación, que son también los que más hechos de violencia contabilizan. En ellos es donde las exigencias cuantitativas de la gestión más colisionan con el intento de mantener una prestación de calidad a los usuarios, quienes las reclaman fuertemente manifestando sus quejas, protestas y reclamos dirigidas directamente al personal de contacto.

Pero los trabajadores subrayan sobre todo la extensión de esta política más allá de la dinámica interna; acuerdan en que desde el poder político se descalifican las tareas de los empleados municipales, lo que se trasladó a los medios de prensa y luego a la población en general, generando descrédito y mellando el orgullo que tenían por su función.

El desprestigio ante la opinión pública fragilizó los lazos colectivos, y llevó a que los trabajadores se descentren de los usuarios, se replieguen hacia las relaciones de confrontación entre ellos, sin lograr contrarrestar la dinámica de "presión" de la gestión.

En síntesis, se encuentran nuevamente los mismos rasgos de sufrimiento en el trabajo, por decisiones de gestión semejantes a las del caso anterior, pero que en este caso afectaron especialmente el sentido del trabajo

que había sido construido por el colectivo, haciendo debilitar su identidad de servidores públicos. Lhuilier (2014) afirma que la construcción del sentido del trabajo la realiza quien ejecuta el trabajo y sus pares, pero que también implica al sistema social en que se inscribe ese trabajo, y "finalmente a la sociedad a través de la división y distribución de las grandes funciones que contribuyen a su mantenimiento". En este caso todos los actores señalados por la autora se vieron involucrados en el proceso.

Es significativo tener en cuenta que el trabajo municipal se trata de una labor de ejecución y de gestión, que incluye la utilización de capacidades analíticas para ejecutar las tareas, resolver y diagnosticar problemas, asesorar e intervenir en conflictos con los usuarios, entre otras actividades. Además, el involucramiento subjetivo es un componente importante en el compromiso con el usuario, lo que no suele ser valorado por parte del empleador. Como consecuencia de esto, los trabajadores y trabajadoras asumen actividades que luego no son reconocidas como capacidades que ponen en juego para cumplir con sus responsabilidades, cuestiones que impactan notablemente en la identidad de oficio, retomando lo señalado por Helardot (2005) respecto a las "incertidumbres identitarias" como una de las manifestaciones de la precarización de un trabajo.

En la actualidad, no sólo los desempeños no reciben reconocimiento por parte de la gestión; la situación planteada los ha privado en gran medida también de la posibilidad de recibir reconocimientos por parte de los usuarios. Dejours nos advierte que la ausencia de reconocimientos sobre el trabajo realizado puede obstaculizar la construcción de la identidad y ser fuente de sufrimiento. (Dejours, 1998a; Dessors & Molinier, P., 1998).

Entre estos trabajadores la desestabilización del colectivo ha asumido una de sus peores formas: la de la violencia ejercida entre pares, disolviendo en gran medida los lazos y generando un ambiente de trabajo que provoca gran sufrimiento y desgaste.

TRABAJADORES INDUSTRIALES: LA ACTIVIDAD IMPEDIDA Y SUS EFECTOS PRECARIZANTES

Se trata de trabajadores de un gran complejo industrial dependiente del estado. Nuevamente, sus empleos contaban con condiciones institucionales envidiables.

El complejo, creado en la década de 1940 con el objetivo de proveer bienes para la defensa, pero también para fines civiles, llegó a contar con quince plantas distribuidas en todo el país, generando empleo directo a más de 15.000 personas. En la década del ´90, con la transferencia de muchas de

las funciones del estado al sector privado (Neffa, 2010), la totalidad de las plantas pasaron a ser "ámbito sujeto a privatización".

El gobierno vendió once de las quince fábricas, proceso que se detuvo debido a un hecho trágico: la explosión de una fábrica de armas, en 1995, en el contexto de sospechas de tráfico de armas por parte del gobierno de Carlos Menem. La causa judicial que investigó lo sucedido frenó la privatización de las cuatro fábricas que aún no habían sido vendidas (decretando el "no innovar", lo que impidió la venta), y que son las que forman parte de la empresa actualmente. Sin embargo, la planta de trabajadores se vio reducida en un 92%, y los establecimientos que subsistían fueron mantenidos en su mínimo funcionamiento, con el cese de las inversiones y el congelamiento de los salarios y las categorías. Nuestra intervención, desarrollada entre los años 2011 y 2014, nos puso en contacto con esos trabajadores sobrevivientes del embate neoliberal.

Ya no vivían con la preocupación de perder el trabajo, habían recuperado sensación de estabilidad y disminución de la incertidumbre sobre el futuro, y también seguían cobrando muy buenos salarios. Pero hacía casi 15 años que se mantenían en el trabajo sin producir. La categoría local que describe lo sucedido en los '90 en esta institución es la de "desmantelamiento", y fue operativa también en la subjetividad de muchos de los trabajadores y trabajadoras.

La reputación que aparejaba ser un trabajador de la fábrica había desaparecido; por el contrario, cargaban con el bochorno de ser reconocidos en su ciudad por ser trabajadores que cobraban salario sin trabajar, únicamente cumpliendo horario y manteniendo limpios los talleres y las maquinarias, que se iban convirtiendo en obsoletas. Sólo quedaba el sinsentido de las horas y los días que transcurrían así.

Hay muchos lugares de trabajo en que las modalidades de gestión exigen a los trabajadores esfuerzos constantes de adaptación para ajustarse a ritmos exigentes, a novedades permanentes, a la incorporación de tecnología, por ejemplo. Ese flujo incesante de novedades puede llevar a la pérdida de la autoestima, por el temor a no dominarlas bien, no estar a la altura, hacer las cosas mal ((Linhart, 2013). En este caso los esfuerzos realizados debieron ser para adaptarse a la inacción, y eso es lo que produjo el menoscabo de la autoestima.

Afirma Clot (2009) que "es en la actividad real del sujeto sobre el objeto donde el otro se posiciona". Si el ethos profesional se trata de una construcción del colectivo de trabajo, que requiere un hacer común, en este caso, con carencia precisamente del hacer, el deterioro del ethos fue

inevitable. Sólo era contrarrestado por las marcas profundas que el oficio había dejado sobre los trabajadores que contaban con suficiente antigüedad antes de que se iniciara el desmantelamiento, y que los llevaba a seguir sosteniendo en todo lo posible las rutinas, los horarios, los modos de relacionarse entre sí y con la jerarquía. Este aspecto resultó muy valioso cuando tuvimos oportunidad de trabajar con ellos, en el marco de un proyecto gubernamental de reactivación.

NUESTRAS PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN-ACCIÓN EN REVISIÓN

Las clínicas del trabajo brindan contribuciones teóricas que han sido útiles para iluminar circunstancias laborales de los colectivos mencionados que pueden aparecer a primera vista encubiertas bajo las condiciones formales de los trabajos. Pero ofrecen también valiosas líneas propositivas de intervención.

En primer lugar, consideramos relevante el posicionamiento que de modo transversal proponen para el profesional interviniente, en el sentido de no ubicarlo en el lugar de quien detenta un saber -de tipo positivista- capaz de resolver los problemas modificando las conductas (Lhuilier, 2014); en su lugar, y tomando recaudos teóricos y éticos, desde todas las perspectivas el lugar se perfila como el de un co-constructor de los conocimientos, involucrado con la problemática de los trabajadores.

Se asigna un lugar privilegiado a la voz de los trabajadores y trabajadoras, acogida por medio de lo que Dejours (1998a) nombra como "escucha arriesgada", denotando con ese adjetivo la posibilidad de conmoverse o desestabilizarse, uno mismo e inclusive la teoría con que se orienta el trabajo. Implica estar a disposición, alimentar la reflexividad, arbitrar los intercambios, involucrarse en la producción que surja del proceso, que será siempre validada por los trabajadores y trabajadoras como autores de la misma.

La subjetividad es un foco destacado de análisis, pero entendida como lugar de intersección entre lo social y lo íntimo del sujeto, en dialéctica constante. Por eso se atiende simultáneamente a su relación con la actividad, en la que se conjuga el contacto con la realidad, con los otros y la puesta en juego del sí mismo, o el uso de sí por sí, al decir de Schwarz (Schwartz & Durrive, 2016).

Estos ejes de actividad y subjetividad necesariamente convocan a los otros y otras presentes siempre en el trabajo. La actividad se realiza orientada hacia su objeto, pero también hacia la actividad de los otros y otras con quienes comparte ese objeto (Pujol, 2019); para la construcción de la

identidad es necesaria la mirada de los pares, expresada a través de juicios que legitiman el hacer (Dejours, 1998a). El colectivo es entonces el lugar donde se atesoran los saberes sobre el hacer y el estar al trabajo, logrando así el pertenecer al oficio, a la comunidad de prácticas, condición necesaria para reconocerse y sobre todo ser reconocido en una historia común de producto, técnica y lenguaje (Pujol & Gutiérrez, 2019). Por tanto, el colectivo de trabajo es puesto en primer plano en el diseño y la realización de las intervenciones.

Estas líneas configuran un lugar y un modo de hacer, en el que no es posible señalar una técnica como única y totalizante. Por el contrario, el respeto por las características singulares de cada situación que nos convoca lleva a desplegar, de un repertorio coherente con el posicionamiento señalado, las técnicas y herramientas adecuadas para cada proceso.

Con los trabajadores de la planta industrial se realizaron muchas y diversas acciones con distintos grupos de trabajadores y trabajadoras, entre las que construimos vasos comunicantes de resultados para lograr una elaboración continua y transversal: capacitaciones con formato de taller, grupos de discusión pública sobre temas precisos, relevamiento de condiciones de trabajo. El intento de reactivación de la planta llevó a la incorporación de un número importante de personal, y allí se dio una situación especial debido al desencuentro generacional entre "los viejos y los nuevos", que les obstaculizaba el trabajar juntos, y sobre todo impedía que "los nuevos" adquirieran las destrezas que se obtienen en una cadena de transmisión de saberes prácticos (muchas veces tácitos) que se había interrumpido.

Se desarrolló entonces un proyecto específico, orientado a dos objetivos:

> Promover el intercambio y la co-construcción de saberes entre ambas generaciones, cada una desde su propia visión del quehacer y contribuyendo con sus propios saberes, y recuperar y codificar los saberes para incorporarlos al acervo de conocimiento de la organización. (Barnes, Pujol, & Saravia, 2013)

Se llevó adelante en la orientación propuesta por Yves Clot respecto al método de autoconfrontación, cuyo objetivo es "ayudar al desarrollo de la experiencia profesional del colectivo de trabajadores voluntarios" (Fernández & Clot, 2007).

Con los empleados y empleadas municipales el contacto fue breve, y la continuidad se interrumpió debido a las condiciones que impuso la pandemia. Frente a la demanda, se optó por trabajar en talleres participativos con el cuerpo de delegados, por considerar necesario fortalecer su rol y dotarlo progresivamente de mayor legitimidad. El propósito de los talleres fue

acrecentar la capacidad de los y las delegadas para identificar las situaciones de violencia y para intervenir optimizando la calidad de relación en los grupos de trabajo y con los usuarios.

En cambio, con las y los docentes universitarios llevamos recorrido un camino más largo, con acciones formalizadas a través de convenios realizados entre nuestra facultad y la Asociación de Docentes e Investigadores de Córdoba (ADIUC), la entidad gremial que los representa. Se desarrollaron numerosas acciones de distinto tipo, orientadas siempre a la reflexión sobre la actividad común y a la recreación del género profesional. Dado que se hicieron en el marco de una asociación formalizada con el sindicato, son una ocasión privilegiada para, siguiendo los desarrollos de Perilleux y Cultiaux (2009), tratar de dar al sufrimiento (padecido de modo subjetivo, íntimo e individual) una dimensión política y social para enriquecer la capacidad colectiva de actuar.

CONCLUSIONES

El acercamiento a estos trabajadores y trabajadoras nos permitió establecer que los trabajos formales, o típicos, es decir, los que cuentan con contratos estables, de duración indeterminada y protección social, no necesariamente son trabajos de calidad, sino que pueden presentar ciertos aspectos de sus condiciones que evidencian la precarización del trabajo, y también la precarización de las experiencias de trabajo. Pudimos palpar de cerca los efectos subjetivos de tales experiencias de trabajo precarizadas, aún cuando se conserva el trabajo y el salario.

El ethos profesional, como una construcción que resulta del trabajo realizado a partir de la actividad compartida, pero poniendo en debate y construyendo consensos sobre los valores que orientan el ser y el hacer en el oficio y le dan pertenencia, es un aspecto que a partir de su afectación priva de orientación y recursos al conjunto de los trabajadores.

Sin embargo, es necesario también decir que la relación no es lineal ni unívoca; el reservorio de recursos que los trabajadores y trabajadoras son capaces de crear y activar para afrontar las dificultades, los impedimentos, lo real del trabajo, son numerosos y variados, y su puesta en juego muchas veces hace que la precarización laboral no se convierta en precarización subjetiva, y sea posible reemprender el hacer y vivir juntos.

REFERENCIAS

Barnes, F., Pujol, A., & Saravia, S. (2013). De memoria y saberes compartidos. Análisis clínico del trabajo en la formación intergeneracional de operadores industriales. En A. Pujol, & C. Dall'Asta, Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.

Bisang, R., Novick, M., Sztulwark, S., & Yoguel, G. (2005). Las redes de producción y el empleo: Elementos básicos para la formulación de políticas públicas. En M. Casalet, M. Címoli, & Yoguel, G., Redes, jerarquías y dinámicas productivas. Buenos Aires, Argentina: Miño y Dávila.

Clot, Y. (2006). Entrevista a Yves Clot. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 9(2), 99-107.

Clot, Y. (2009). ¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y de vida. Madrid, España: Modus Laborandi.

Clot, Y. (2009). Trabajo y sentido del trabajo. En P. Falzón, Manual de ergonomía. Madrid, España: Fundación MAPFRE.

Clot, Y. (2014). Géneros y estilos profesionales. Laboreal, 10(1), 95-97.

de la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. Neffa, E. de la Garza Toledo, & L. Muñiz Terra, Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones laborales e identidades profesionales. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.

Dejours, C. (1998a). De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En D. Dessors, & Guiho-Bailly, M., Organización del trabajo y salud (págs. 23-76). Buenos Aires, Argentina: PIETTE-CONICET.

Dejours, C. (1998b). Inteligencia práctica y sabiduría práctica: dos dimensiones desconocidas del trabajo real. En D. Dessors, & Guiho-Bailly, M., Organización del trabajo y salud (págs. 233-255). Buenos Aires, Argentina: PIETTE-CONICET.

Dejours, C. (2012). Trabajo vivo (Vols. 1-2). Buenos Aires, Argentina: Topia.

Dejours, C. (2016). La banalización de la injusticia social. Buenos Aires, Argentina: Topia.

Delfini, M. (2016). Determinantes de la precarización laboral en Argentina entre 2003-2013: entre los cambios y las continuidades. Investigación y Desarrollo, 24(1), 53-75. doi:https:///doi.org/10.14482/indes.24.1.8684

Dessors, D., & Molinier, P. (1998). La psicodinámica del trabajo. En D. Dessors, Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. Buenos Aires, Argentina: PIETTE/CONICET.

Fernández, G., & Clot, Y. (2007). Instrumentos de investigación. Entrevistas en autoconfrontación: un método en clínica de la actividad. Laboreal, III(1).

Gutiérrez, M. I., & Dall'Asta, C. (2017). La actividad del docente de educación superior desde una perspectiva clínica. Identidad y salud. En J. Navarra, & F. Barnes, Cuadernos TAS: Trabajo, Actividad y Subjetividad. Escritos entre pares. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.

Hélardot, V. (2005). Précarisation du travail et de l'emploi: quelles résonances dans la construction des expériences sociales? Empan(60), 30-37. doi:10.3917/empa.060.0030.

Lhuilier, D. (2014). L´intervention en psychosociologie du travail . En A. Mendes, R. Dutra de Moraes, & A. Crespo Merlo, Trabalho & Sofrimento. Práticas Clínicas e Políticas. Curitiba, Brasil: Juruá.

Linhart, D. (2013). La emergencia de una "precariedad subjetiva" en los asalariados estables. En B. Tejerina, Cavia, B., Fortino, S., & Calderón, J., Crisis y precariedad vital: Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España. Paris, Francia: Tirant to blanch.

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

Neffa, J. (1999). Crisis y emergencias de nuevos modelos productivos. En E. de la Garza Toledo, Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.

Neffa, J. (2010). La transición de los "verdaderos empleos" al trabajo precario. En E. de la Garza Toledo, & J. Neffa, Trabajo, identidad y acción colectiva. México: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Plaza y Valdés.

Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo. Buenos Aires, Argentina: CEIL-CONICET.

Orejuela Gómez, J. (2018). Anatomía de la fragmentación sociolaboral: condiciones de posibilidad para el malestar en el trabajo contemporáneo. En J. Orejuela Gómez, Clínica del trabajo. El malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral (págs. 139-178). Bogotá, Colombia: EAFIT.

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

Perilleux, T., & Cultiaux, J. (2009). Destins politiques de la souffrance. Intervention sociale, justice, travail. Paris, Francia: Érès.

Pujol, A. (2014). Colectivo de trabajo, actividad y subjetividad: una mirada clínica. En A. M. Mendes, A. R. Crespo Merlo, R. Dutra de Moraes y J. E. Carvalho Pacheco, Trabalho e Sofrimento. Práticas Clínicas e Políticas (págs. 155-175). Gramado, Brasil: Juruá Editora.

Pujol, A. (2016). La violencia laboral en la universidad: desafíos para la política gremial. Trabalho (En)Cena, 01(1), 99-116.

Pujol, A. (2019). Las clínicas del trabajo: un resquicio para (re)pensar abordajes en psicología del trabajo. En C. Bonantini y V. Quiroga Calegari, (Comp.), Organizaciones, trabajo y salud: miradas. Rosario, Argentina: Ediciones Universidad Nacional de Rosario.

Pujol, A., & Gutiérrez, M. (2019). Enfoque clínico de las relaciones entre salud y trabajo: contribuciones y desafíos. Laboreal (Online). doi:https://doi.org/10.4000/laboreal.15506

Rodigou Nocetti, M., Blanes, P., Burijovich, J., & Domínguez, A. (2011). Trabajar en la Universidad. (Des)igualdades de género por transformar. Córdoba, Argentina: Universidad Nacional de Córdoba.

Schwartz, Y., & Durrive, L. (2016). Trabalho e ergologia: Dialogos sobre a atividade humana. Belo Horizonte, Brasil: Fabrefactum.

CAPÍTULO 25

LA IDEOLOGÍA DEL TRABAJO EN EL CAPITALISMO DE PLATAFORMAS

Fellipe Coelho-Lima,Departamento de Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Brasil

RESUMEN

Esta comunicación tiene como finalidad discutir la mediación de la ideología del trabajo en la consolidación y superación del capitalismo de plataformas y sus implicancias en la psicología. Desde la crisis del 2008 han surgido nuevas formas de trabajo mediadas por plataformas digitales. Una de sus principales características es la demanda de trabajo no regularizado, la falta de acceso a los derechos laborales y la transmisión a los trabajadores de costos, medios de producción y horas de inactividad. Para su consolidación, las empresas-plataforma han producido discursos de mistificación de este trabajo. En ese contexto, por ejemplo, se trata a los trabajadores como emprendedores, la relación laboral como una asociación, la venta de la fuerza laboral como un reparto de recursos con finalidad social. No obstante, los movimientos de los últimos años han demostrado que los trabajadores no captan mecánicamente estos discursos y se han rebelado contra la precariedad del trabajo al que están sometidos. Por lo tanto, hay indicios de que el proceso de uberización del trabajo está marcado por ideologías laborales particulares. Es decir, desde una comprensión marxista e histórica-cultural, significados con la función de mediar los conflictos sociales relacionados con la explotación de la fuerza laboral, determinando las praxis singulares de los individuos, cuando se apropian en forma de sentido. Estos hallazgos tienen implicancias en la Psicología, en relación con la creación de una agenda de investigación e intervención que considere el proceso mediado y contradictorio de apropiación y eventual creación de ideologías laborales entre los trabajadores uberizados; así como impulsar los procesos de organización colectiva de esta categoría.

Palabras clave: Ideología - Uberización - Precariedad -Lucha de clases.

INTRODUCCIÓN

En la última década, el trabajo mediado por plataformas digitales ha atraído la atención de los medios, las academias científicas, los gobiernos y los propios trabajadores. Se extendieron rápidamente en todo el mundo emprendimientos cuya principal base de prestación de servicios son las aplicaciones de teléfonos celulares o de los sitios web. Con la promesa de ser espacios virtuales de conexión entre personas que ofrecen y personas que buscan las más diversas formas de servicio (Srnicek, 2017), estas plataformas-empresas han emergido rápidamente como un polo dinámico de reproducción capitalista en su etapa actual.

Se estima que en el 2015 los negocios realizados en este circuito movilizaron alrededor de 26 billones de dólares alrededor del mundo y que incluso en esa década estos montos superaron los 335 billones de dólares (Felländer, Ingram & Teigland, 2015). El valor de mercado de Uber, un ejemplo de una empresa-plataforma, es más alto que el de Ford y General Motors (Sandeep, 2020). Tal crecimiento en el papel de estas empresas en la dinámica capitalista también impacta las relaciones laborales inherentes a este modo de producción. Es por esto por lo que autores como Standing (2015) han previsto que, para finales de esta década, las obras mediadas por plataformas digitales serán responsables de un tercio de todo el trabajo a nivel mundial.

La expansión de esta forma de trabajo tiene en su esencia un nuevo ciclo de profundización de la precariedad laboral. La negación de los derechos laborales, la subcontratación de costes para el trabajador, la inseguridad y la falta de perspectiva son algunas de sus señales.

Si, por un lado, la asunción de este modelo de organización del trabajo tiene sus raíces en la demanda de la clase burguesa de incrementar sus tasas de reproducción del capital en respuesta a la manifestación de la crisis estructural del capital en el 2008; por otro lado, las condiciones objetivas no son suficientes para mantener estas relaciones. Dos constataciones apoyan esta afirmación. La primera son los diversos levantamientos de datos en todo el mundo, incluso en América Latina, de trabajadores que utilizan una plataforma digital que exigen mejoras en las condiciones de trabajo y de vida (Mendonça Coelho, Jesus, & Silva, 2021; Wood & Lehdonvirta, 2021; Wood, Lehdonvirta & Graham, 2018). Y la segunda es la intensa inversión de estas empresas en generar discursos de mistificación de las relaciones laborales implementados por ellas mismas (Abílio, 2019; Ahsan, 2020; Slee, 2017).

Considerando este escenario de avance de las empresas-plataforma y la conmoción social que viene provocando, se parte de la tesis de que el

surgimiento del trabajo en plataformas está ligado al surgimiento de ideologías laborales específicas. Aunque ya existen elementos que apuntan al surgimiento de ambas ideologías laborales impulsadas por las empresas-plataforma, también existe la elaboración, aunque seminal, de ideologías laborales producidas por los propios trabajadores, para afrontar los procesos mistificadores propiciados por lo primero, y promover formas alternativas de trabajo y relaciones de producción en este contexto. Por lo tanto, el objetivo es discutir la mediación de la ideología del trabajo en la consolidación y superación del capitalismo de plataforma. Específicamente, se pretende también analizar las raíces históricas del trabajo de plataforma, los aspectos ideológicos de los discursos actuales en torno a esta forma de trabajo y presentar una posible agenda de investigación e intervención para la Psicología frente a este escenario. Estos objetivos también serán los organizadores del texto que se presenta a continuación.

RAÍCES HISTÓRICAS DEL TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES

El surgimiento de las empresas-plataforma, base del trabajo mediado por plataformas digitales, es reflejo de un movimiento más amplio operado a principios de la década del 2010. En este período se inicia a nivel mundial, un nuevo ciclo de intensificación del uso de la tecnología en los procesos productivos, como resultado del cambio en la base técnica y tecnológica de la organización del trabajo.

En varios países del capitalismo central, la alianza entre el Estado y las grandes empresas resultó en la elaboración de proyectos como "Industria 4.0". Aunque, nominalmente, se trata de un programa lanzado por el gobierno alemán, representa movimientos similares y simultáneos que ocurrieron en otros países, como China y Estados Unidos (Sendler, 2018a, Shubin & Zhi, 2018) y que, en general, inspira cambios profundos en la lógica productiva, incluso en los países periféricos (p. ej., FIRJAN, 2016).

En síntesis, este nuevo ciclo tiene cuatro pilares: 1) Sistemas Físico-Cibernéticos: máquinas capaces de generar datos detallados sobre su funcionamiento, reguladas de forma autónoma por softwares; 2) Internet de las cosas: mayor conectividad de los objetivos físicos cotidianos; 3) Internet de los servicios: organización del sector de servicios por medios virtuales; y 4) Fábricas Inteligentes: integración de los otros tres pilares hasta el punto de organizar unidades de fabricación autónomas sin interferencia humana directa (Hermann, Pentek & Otto, 2016).

El objetivo subyacente adoptado por las inversiones estatales y privadas en esta dirección es aumentar la competitividad global (Chen et. al.,

2015; FIRJAN, 2016), para hacer la vida cotidiana más segura, más eficiente y conveniente (Wan, Cai & Zhou, 2015) y promover una mayor transparencia en la relación entre la producción, los servicios y los consumidores (Sendler, 2018b). Aunque, no es casual que este giro de varios gobiernos y empresas en esta dirección se produzca a principios de 2010. Para entender este movimiento es necesaria una breve digresión.

Una de las tendencias del modo de producción capitalista es el uso de la tecnología como forma de expandir la reproducción del capital, ya que maximiza la explotación de la fuerza laboral. Esta operación es posible cuando el incremento tecnológico permite a un trabajador producir más en el mismo período de tiempo, sin que esto se transforme en una mayor transferencia de la riqueza que le produce (Marx, 2013/1867).

Si, por un lado, se trata de un movimiento típico del metabolismo social capitalista, se intensifica cuando estalla su crisis estructural (Mézáros, 2011). Esto se debe a que, en estos momentos, se produce una reducción de la tasa de reproducción del capital, siendo necesario, para el mantenimiento de estas relaciones de producción, que se acelere su recomposición. Ya en 1970, luego de que el mundo atravesara un momento crítico de este modo de producción, surgió como resultado la Reestructuración Productiva, basada en una nueva base tecnológica para la producción (Antunes, 1999; Mandel, 1982; Harvey, 2010).

Del mismo modo, el surgimiento de la Industria 4.0 y las propuestas relacionadas acontecen unos años después de la crisis de 2008 que resultó en una pérdida considerable de capital en todo el mundo (Harvey, 2011). Por lo tanto, su aparición, aunque parece traer modernidad, futurismo y mejora en la vida de las personas, ha representado el anuncio, por tratarse de un proyecto en curso, de un nuevo ciclo de precariedad, desempleo y empeoramiento de las condiciones de vida de la clase trabajadora (Antunes, 2020).

En el mismo sentido, como ocurrió con el cambio de base tecnológica de los años 70 y la Reestructuración Productiva, la Industria 4.0 no se limita a tener efectos exclusivos sobre la producción industrial. Más allá de eso, ofrece la base técnica y tecnológica para el surgimiento de nuevas lógicas de organización del trabajo específicas del sector servicios.

A diferencia de otros momentos históricos, este sector ha asumido, desde mediados de la década del 2000, un papel de liderazgo en términos de capacidad de absorción de la fuerza laboral (OIT, 2021) y reproducción de capital (Antunes, 2018). Dadas sus particularidades, como el carácter efímero de la mercadería producida, su concatenación dentro del proceso de producción global o incluso la diversidad en la cantidad de capital involucrado

en los distintos emprendimientos, también requieren formas particulares de organización del trabajo. Es en este sentido que la aparición de las empresas-plataforma y la consecuente plataforma-uberización del trabajo también responden a la necesidad específica de que el capital se reproduzca dentro de esta esfera.

La conversión de pequeñas iniciativas, que idealmente protegían fines sociales, en empresas centrales de capital financiero no ocurrió por casualidad. Una de las principales características de este modelo de negocio es la posibilidad de un uso no regulado de la fuerza laboral.

Basándose, por un lado, en el carácter aparentemente innovador de las relaciones que establece, y, por otro, la ineficiencia, intencional o no, de los organismos reguladores estatales, el trabajo en una plataforma digital evade cualquier legislación laboral. Fue apenas recientemente que, en algunos lugares, como California (Slee, 2017), Reino Unido (Russon, 2021) y España (Gómez, 2021), esta forma de trabajo ha sido parcialmente regulada. Fruto de esta desregulación es la aparición de un trabajador a demanda (o "just in time"), siendo activado y pagado estrictamente por las horas efectivas de trabajo, sin ninguna seguridad ni garantía de continuidad de estos ingresos. Junto a esto, el trabajador se hace responsable de viabilizar parte de los medios de producción (como vehículos y teléfonos celulares). Por lo tanto, varios costos y responsabilidades que pertenecían a las empresas, en particular, cómo pagar el tiempo de trabajo ocioso, se transfieren a los trabajadores (Abílio, 2019; 2020; De Stefano, 2016; Woodcock, 2020; Zwick, 2018).

Es en ese momento que el tema de la *Gig Economy* o la economía colaborativa (o de changas) emerge notablemente en las discusiones producidas en los países centrales del capitalismo (p.e. Bulian, 2021; Koutsimpogiorgos, Van Slageren, Herrmann & Frenken, 2020; Malik, Visvizi & Skrzek-Lubasińska, 2021). Es decir, las empresas-plataforma actúan regulando y apropiándose de las relaciones laborales esporádicas y fugaces. Si este cuadro es novedoso en los países centrales del capitalismo, en el sur del mundo, es una característica de la forma en que se fomentaron las relaciones de producción capitalistas. Como consecuencia de la forma subordinada y dependiente en la que estos países se insertaron últimamente en la lógica capitalista, ya se prevé el surgimiento de un circuito inferior (Santos, 2009) o mercado paralelo (Oliveira, 2013), distanciado - pero no independiente - del núcleo gravitacional de las relaciones estandarizadas del capitalismo (Cardoso, 2013). En este circuito, los trabajadores, debido a la falta de acceso a trabajos formalizados y en la búsqueda de ingresos para sobrevivir, utilizan

las más diversas estrategias para "salir adelante" (Spinks, 2009). Por lo tanto, desde un inicio, el mercado laboral en estas regiones del mundo está marcado por la informalidad, es decir, relaciones laborales ocasionales, no reguladas, autónomas y generalmente precarias. Ya sea en el contexto de la novedosa Gig Economy en los países centrales, o en la informalidad histórica de los países periféricos (como los latinoamericanos), las empresas-plataformas se apropian y fomentan estas relaciones. De este modo, mercantilizan y financian las formas espontáneas y autónomas que los trabajadores del ejército de reserva o de la masa marginal (González, 2020) producen para sobrevivir frente a la destrucción masiva de empleos.

Esto está ligado al agravamiento de la precariedad del trabajo a través del trabajo de plataforma, la intensificación de la producción y la gestión del consumo. A partir de la recopilación detallada de microdatos sobre el comportamiento de trabajadores y consumidores en una plataforma determinada, es posible crear algoritmos que gestionen activamente estos dos extremos. De esta forma, a partir de estas técnicas sofisticadas, se permite intensificar la jornada laboral, modificar el precio de las mercaderías involucradas (incluyendo el monto pagado por la fuerza laboral), punir o recompensar a los trabajadores, despedirlos (en el lenguaje que utilizan estas empresas, los "desactivan" o "cancelan") o incluso los contratan. Estas son operaciones comunes a la gestión capitalista del trabajo, sin embargo, ahora, se vuelven más despersonalizadas, por la ausencia inmediata de la figura de un gerente, y confusas, porque los trabajadores no tienen un acceso transparente a todas las reglas y detalles que determinan dicho algoritmo. De esta manera, la gestión virtualizada del trabajo, mediada por la plataforma, tiene como una de sus principales características el despotismo, dada la forma oscura y unilateral en la que se determina la organización de este trabajo (Filgueiras & Antunes, 2020; Wood, Graham, Lehdonvirta y Hjorth, 2019; Griesbach, Reich, Elliott-Negri y Milkman, 2019; Wu, Zhang, Li y Liu, 2019).

Este ataque frontal a los logros históricos de la clase trabajadora en términos de regulación laboral, en consecuencia, del proceso de explotación, solo es posible frente a por lo menos tres determinantes. El primero de ellos es el deterioro de la forma regular de empleo a escala mundial. Si, desde la década de 1970, este ha sido un fenómeno identificable en todo el mundo, en los últimos diez años la destrucción de puestos de trabajo se ha acelerado con medidas para restaurar la tasa de reproducción del capital después de la crisis del 2008 (Harvey, 2011).

Un segundo determinante decisivo para la realización del Capitalismo de Plataforma son los avances en la base productiva técnico-tecnológica

(Srnicek, 2017). El surgimiento de plataformas virtuales como una forma de regular el consumo y el trabajo solo es posible cuando (1) existe una popularización considerable del acceso a internet en la vida cotidiana de las personas y (2) se desarrollan softwares audaces que puedan analizar volúmenes considerables de microdatos. Como ya se ha demostrado, ambos son posibles dentro del proyecto Industria 4.0.

Estos dos determinantes crean las condiciones objetivas para el surgimiento de empresas-plataforma y para el trabajo uberizado-plataformizado. No obstante, eran necesarios, pero no suficientes. La producción de discursos de propaganda y la cooptación de los trabajadores hacia estas "nuevas" formas precarias de trabajo también es y ha sido un determinante central.

LA IDEOLOGÍA DEL TRABAJO Y EL TRABAJO MEDIANTE PLATAFORMAS DIGITALES

En la historia del modo de producción capitalista, paralelamente a la creación de nuevas formas de organizar el proceso de explotación, se produjo la producción de discursos que legitimaron este trabajo (Bravermann, 1987; Harvey, 2010). En síntesis, estas ideas producidas en un momento sobre esta actividad pueden denominarse ideología del trabajo (Anthony, 2013). De este modo, los siglos en los que se produjo la transición del feudalismo a la consolidación del capitalismo en Europa también estuvieron marcados por el cambio en la comprensión social de lo que significa trabajar: de una actividad punitiva o sacrificial, a su glorificación (Anthony, 2013). Concomitante a los ataques físicos contra las revueltas de los trabajadores que no aceptaban el modelo de trabajo asalariado (Braverman, 1987; Harvey, 2010), también se produjo la secularización y el afianzamiento de la ética laboral protestante. Esta está basada en la dedicación al trabajo, la obediencia a las jerarquías, la docilidad en los entornos laborales y otros valores (Weber, 2004). La constitución necesaria de esta ideología del trabajo como vía para viabilizar las relaciones de producción capitalistas basadas en el trabajo asalariado, no obstante, ha resultado insuficiente en las últimas décadas.

La heterogenización de las formas de trabajo de explotación resultante de la reestructuración productiva de 1970 también trajo consigo la necesidad de legitimar estas otras formas de trabajo. En ese momento, se incluyeron las ideologías laborales vinculadas al trabajo por medio de plataformas digitales. Aunque, antes de profundizar el debate en torno a este contexto específico, es necesario avanzar acerca de la categoría de ideología del trabajo.

Asumir la ideología solo como un conjunto de ideas restringe la aprehensión de su papel central en la determinación, mantenimiento y superación de las relaciones sociales existentes (Lukács, 2013; Ranieri & Silva, 2011; Silva, 2012). Yendo en otra dirección, a partir de las reflexiones marxista-lukacsianas, es posible comprender la ideología como una categoría del ser social que se refiere a las ideas de la función social de regular los conflictos sociales a partir de la determinación de la praxis cotidiana de los individuos en su día a día (Coelho-Lima, 2018; Lukács, 2013). En resumen, las ideas no nacen como ideologías, sino que asumen este estatus cuando alimentan acciones en torno a disputas entre grupos/clases por el logro de sus necesidades vitales. Extrapolando este entendimiento, es posible afirmar que la ideología del trabajo correspondería a aquellas ideas que se orientan al conflicto de regulación de la explotación de los trabajadores y trabajadoras (Coelho-Lima, 2016). Aun así, solo obtendrían este estatus, aquellas ideas que, además de abordar este conflicto, pudieran orientar efectivamente a los trabajadores y trabajadoras (así como a la clase burguesa y sus organizaciones) en la disputa por este proceso de explotación. Para eso, necesitaron llegar a la conciencia de estos individuos.

En este proceso, por lo tanto, es necesario que tales ideologías, como significados sociales, sean metabolizadas por los individuos en forma de significado (Coelho-Lima, Varela & Bendassolli, 2021). Este proceso estaría determinado por la capacidad de estos significados ideológicos para dar respuesta a los problemas vividos por los sujetos en la inmediatez de su vida cotidiana (Mészáros, 2008). En el caso particular de la ideología del trabajo, esto correspondería a la capacidad de que estos discursos respondan preguntas como "¿qué trabajo debo hacer?", "¿Cómo ganar dinero?", O incluso "¿qué hace que mi trabajo sea tan desagradable?".

La implicancia de este entendimiento es que la ideología (en este caso, la del trabajo) no solo sería un instrumento de las clases dominantes, sino de cualquier clase o grupo que participe en este conflicto. Es verdad que históricamente, en las sociedades de clases, el uso de la ideología como herramienta de disputa se ha maximizado dentro de las clases que poseen los medios de producción y la riqueza producida socialmente. Sin embargo, para cualquier proceso de resistencia o ruptura de esta lógica, la promoción de una ideología de las clases dominadas que respondiera a sus necesidades radicales también fue decisiva (Coelho-Lima, 2018; Mézsaros, 2008). A su vez, a lo largo de la historia, en el capitalismo, la clase obrera también produjo discursos con fines ideológicos dirigidos a romper las relaciones de explotación inherentes a este modo de producción.

De esta forma, en el ámbito del trabajo de plataforma digital, aparecen superpuestos dos discursos producidos por empresas-plataforma con la intención de cooptar a los trabajadores y legitimar esta forma de trabajo. Estos son los discursos de la economía colaborativa y el espíritu empresarial.

El primero de ellos llegó antes de los programas de Industria 4.0, pero encuentra su realización de objetivos gracias a él. Los propios defensores de este último proyecto reconocen el potencial de la Industria 4.0 para reorganizar las relaciones sociales y nuestra vida diaria (por ejemplo, Sendler, 2018a; Wan, Cai & Zhou, 2015). Es en este sentido, que llevan en su teorización la defensa de una nueva economía: la economía colaborativa (ej. Brkljač & Sudarević, 2018; Delfmann, Hompel, Kersten, Schmidt & Stölzle, 2018; Sendler, 2018a; Yu et. Al., 2020).

El principio de esta "nueva" economía sería simple: transacciones directas de productos y servicios de persona a persona (P2P), en las que el objeto de la relación se comparte sin cambiar de propietario (Puchmann & Alt, 2016). Originalmente, estas relaciones se postulaban como de carácter no comercial, sin la participación directa del dinero (Lessig, 2008). Aunque sea anterior a los proyectos de Industria 4.0, ya se esperaba que su implementación estuviera directamente ligada al avance de internet y la posibilidad de que estas transacciones sean mediadas en este entorno. De esta manera, el pilar del Internet de las Cosas y del Internet de Servicios defendido en la Industria 4.0 sirvió como base material y tecnológica para el pleno desarrollo de la Economía Compartida, concretándose en el surgimiento de las plataformas digitales. A partir de iniciativas de startups en los sectores más diversos, esta "nueva" economía pudo expandirse en varios sectores como transporte, alojamiento, alimentación, herramientas y servicios en general (Brkljač & Sudarević, 2018; Conrad, 2014; Lessig, 2008; Olson Y Kemp, 2015; Puchmann y Alt, 2016; Sundararajan, 2016).

Como expresan algunos autores (eg Conrad, 2014; Lessig, 2008; Sundararajan, 2016), no se trata solo de un sector más de la producción económica de nuestro tiempo, sino que, en teoría, sería una nueva forma de organizar la economía y la sociedad al punto de superar los problemas sociales actuales. Dentro de este movimiento se plantean la sustentabilidad, la lucha contra el consumismo, el fomento de las comunidades y lo "común", la lucha contra la ganancia empresarial, entre otras pautas.

No obstante, como se presentó en el tema anterior, a partir de un movimiento basado en las relaciones comunitarias e interpersonales, lo que se observa es la creación de un circuito de reproducción expandida del capital, calculado en la escala de miles de millones de dólares. Esto es un reflejo de la

movilización, en la última década, de inversiones masivas de grandes compañías financieras en startups de plataformas digitales de la Economía Compartida (Tabcum Jr, 2019; Slee, 2017).

Si, por un lado, los trabajadores y trabajadoras se enfrentan a posibilidades limitadas de acceso a empleos formales, por otro lado, las empresas-plataforma también crean activamente un discurso de mistificación y valorización del trabajo en plataformas. La Economía Compartida va acompañada de un discurso político sobre el compromiso de los trabajadores en estas formas de trabajo, no solo como una forma de obtener ingresos, sino también para resolver problemas sociales de nuestro tiempo (por ejemplo, movilidad, medio ambiente, vivienda y acceso a medios de producción). A diferencia de otros enfoques del cambio social, este discurso se centra en el sujeto (Slee, 2017). Aunque el compromiso social ya no es un valor central en el discurso de estas empresas en la actualidad, predomina el enfoque en la solución individual.

En este punto, el discurso del emprendedor se superpone al discurso de la Economía Compartida. Como uno de los principios de la base cultural y teórica del capitalismo - el liberalismo (Losurdo, 2006) - el discurso empresarial se actualiza a partir de los años 90, tanto como alternativa económica, política y a su vez productiva para un nuevo tipo de trabajador (Gramsci, 2008). Desde el punto de vista económico, el emprendimiento popularizado para la clase trabajadora tiene como objetivo presentar una alternativa al desempleo masivo que el capitalismo, en su etapa tardía (Mandel, 1982), ha impuesto a los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo. En este discurso, los sujetos podrían emprender, es decir, producir sus propias formas de negocio para obtener ingresos.

En una simplificación de la dinámica real de la producción capitalista operada por las grandes empresas, el discurso empresarial se centra en la posibilidad de que cualquier trabajador cree una empresa y obtenga ingresos de ella. Si bien en los países centrales esta alternativa es profundamente precaria, en el sentido de mistificar la forma en que se forma el gran capital, en los países periféricos este discurso es aún más perjudicial. En este último contexto, el emprendimiento no se basa en la existencia de un fondo de recursos por parte del trabajador, ni en las habilidades y conocimientos para iniciar un negocio. Su base material es la falta de empleo - en consecuencia, de ingresos - y la pobreza de estas poblaciones (Castro & Nunes, 2014). De este modo, más allá de ser una alternativa económica real, es un discurso desconcertante sobre el problema de fondo que es la lógica de las relaciones de producción que expulsa progresivamente a los trabajadores del mercado

laboral formalizado. Por lo tanto, el discurso del emprendimiento tiene fines políticos para reducir la presión sobre el Estado y las empresas con relación a que resuelvan el problema del desempleo, responsabilizando a los trabajadores sobre la resolución de esta cuestión. En este sentido, también se corrobora el proceso productivo de un nuevo tipo de trabajador: ensimismado, individualizado, competitivo y distanciado de las organizaciones colectivas de trabajadores (Boltanski & Chiapello, 2009; Carmo, Assis, Gomes Júnior & Teixeira, 2021; Araújo y Castro, 2021; Costa y Saraiva, 2014).

Este carácter ideológico del emprendimiento es la base para la operacionalización subjetiva de las empresas-plataforma. Como destacan varios autores (Slee, 2017; Valentim & Peruzzo, 2017), al reproducirlo, estas empresas continúan operando intencionalmente la construcción del sujeto neoliberal (Laval & Dardot, 2016): relación entre personas sin intermediación institucional (incluso, con gran énfasis en las relaciones laborales), individualización de los problemas sociales y responsabilización de los sujetos por su propia situación. Este discurso, en el contexto de trabajar en una plataforma digital, enfatiza la promoción de la autogestión (consistente con la gestión despótica por algoritmos) no solo en el trabajo singular con una plataforma específica, sino en la resolución individual de diversos problemas cotidianos (acceso a ingresos, pobreza, vivienda, educación, etc.) que son materializaciones de la cuestión social propio del metabolismo social capitalista (Abílio, 2019).

Si hasta ahora es posible mapear esta tendencia en el discurso ideológico producido por las empresas, desde el punto de vista de los trabajadores en las plataformas digitales, también hay indicios de la generación de una ideología con otros elementos.

Aunque esta nueva forma de trabajo ha sido acogida positivamente por la comunidad empresarial, con la producción de diferentes formas de compromiso de los trabajadores, la adhesión efectiva de la clase trabajadora a este proyecto también se da de manera contradictoria. Aunque sean recientes, varios estudios (p. Ej., Abilio, 2019; Goods, Veen y Barratt, 2019; Graham, Hjorth y Lehdonvirta, 2017; Milkman, Elliott-Negri, Griesbach y Reich, 2020) han señalado ambos procesos de adherencia al trabajo en una plataforma de manera positiva, considerando la aparente mayor libertad frente a los trabajos comunes o porque la alternativa era el desempleo; por otro lado, estos mismos trabajadores producen duras críticas sobre la forma en que las empresas-plataforma se apropian de su trabajo. Reflejo de ello son los relevamientos en diversas partes del mundo que exigen mejor remuneración, acceso a los derechos laborales y mayor transparencia en las políticas adoptadas por estas

empresas (Mendonça Coelho, Jesus, & Silva, 2021; Wood & Lehdonvirta, 2021; Wood, Lehdonvirta y Graham, 2018).

En Brasil, un ejemplo de ello fue el movimiento #breakdosapp que realizó huelgas en todo el país para denunciar y combatir las condiciones laborales impuestas por las empresas de aplicación que utiliza repartidores. Asimismo, el fortalecimiento de grupos como los Repartidores Antifascistas y figuras públicas de esta categoría, como Paulo Galo, han apuntado a la generación de una ideología del trabajo de estos trabajadores que contradice los discursos producidos por estas empresas. Del mismo modo, la expansión de iniciativas alrededor del mundo dentro del cooperativismo de plataforma indica alternativas que contradicen los principios de las empresas-plataforma, realineando las acciones prácticas de estos trabajadores en su vida diaria de acuerdo a las necesidades específicas de este sector de la clase trabajadora.

UNA AGENDA PARA LA PSICOLOGÍA CRÍTICA

Como se ha presentado hasta ahora, el proceso de uberización/ plataformización abre nuevos desafíos para la clase trabajadora. Se presenta como una alternativa al desempleo o la informalidad, ya que opera un proceso más insidioso de precariedad laboral con consecuencias en diferentes ámbitos. En específico, y siendo el tema central de este texto, este movimiento ha implicado la producción de discursos de carácter ideológico, con más fuerza, por parte de empresas-plataforma en el sentido de cooptar, eclipsar y mistificar las relaciones que ellas mismas fomentan. Una psicología que se ofrece al servicio de las demandas de la clase trabajadora no puede ignorar estas cuestiones.

La construcción de este proyecto de psicología alineado con esta clase se viene desarrollando desde hace más de cinco décadas, especialmente en América Latina. Desde el giro político-epistemológico de la psicología social en 1970 con el trabajo de autores como Silvia Lane (en Brasil), Maritza Monteiro (en Venezuela) y Martin-Baró (en El Salvador), el objetivo de esta ciencia y profesión se ha reposicionado (Bernardes, 1998). Se parte de supuestos éticos y políticos, con consecuencias epistemológicas, metodológicas, conceptuales y temáticas, hacia la superación de las relaciones de explotación y opresión que atraviesan la clase trabajadora en general, y especialmente los pueblos latinoamericanos (Lane, 1988; Martín-Baró, 1997).

Mas recientemente, esta línea reflexiva también se concreta en América Latina con las contribuciones críticas de la psicología a los estudios del trabajo (Pulido-Martinez & Sato, 2013), en un conjunto de producciones que se proponen indagar las formas que adquiere el trabajo contemporáneo

bajo las claves que se acaban de esbozar (Pujol, 2013; Stecher, 2014; Stecher y otros, 2015; Bendasolli & Coelho Lima, 2015; Sato, Coutinho & Bernardo, 2018).

Por unirnos a esta tradición, elaboramos algunas notas para acercar la Psicología al tema del trabajo en plataformas. En concreto, recordamos las recomendaciones de Martín-Baró (2017a) para el alineamiento de la Psicología con las demandas de las clases populares. Para él, es fundamental que los psicólogos y psicólogas orienten sus acciones en tres direcciones: a) estudio de la conciencia popular, b) rescate de las virtudes populares y c) análisis de las organizaciones populares. Asumiendo estos principios, también presentamos una agenda para la Psicología que enfrenta el tema del trabajo uberizado/plataformizado.

De esta forma, con respecto al primer objetivo, es necesario reconocer que la forma en que los pueblos latinoamericanos piensan, actúan y sienten es fundamental para cualquier proceso de mantenimiento o superación de las relaciones de subordinación y explotación a las que están sometidos. Como comenta el autor en otros trabajos (ej. Martín-Baró, 1990; 2017b), elementos como el individualismo y el fatalismo participan como motores de esta reproducción. Más allá de eso, hay intención en su producción, visto que, a partir de estas formas de entender y actuar sobre el mundo, se mantienen los procesos de sobreexplotación, violencia y opresión que afectan a la clase trabajadora en estos países. Del mismo modo, estas conciencias también portan, contradictoriamente, potencialidades históricas que confrontan tales ideologías en la vida cotidiana. Por lo tanto, el trabajo de concientización, tal y como lo trata Martín-Baró (2017a), partirá tanto del enfrentamiento de las ideologías de clase dominantes, como de la potencialización de ideas que, en los términos trabajados en este texto, pueden ser nombradas ideologías de la propia clase trabajadora, contradictorias al estado actual de las relaciones sociales.

En este sentido, uno de los primeros objetivos de la psicología frente a la uberización es la investigación e intervención sobre la concienciación de estos trabajadores en este proceso. De igual manera, el reconocimiento de que en sus conciencias individuales existe la posibilidad de incorporación contradictoria de ideologías laborales opuestas que respondan a necesidades distintas. Es decir, la conciencia de estos trabajadores está en disputa, por parte de las empresas-plataforma (y organismos asociados), así como de colectivos emergentes de los propios trabajadores que presentan una ideología radicalmente ligada a los intereses de esta categoría. A su vez, incluso de forma espontánea, estos trabajadores critican la situación laboral a

la que están sometidos, como ya se señaló en el apartado anterior. Por esta razón, correspondería también a la psicología colaborar con este proceso de investigación sobre cómo estos trabajadores se han concientizado sobre esta forma de trabajo, cómo intervenir en la superación de las formas de conciencia producidas a partir de la ideología del trabajo impulsada por las empresas-plataforma.

En relación con esta primera tarea, Martín-Baró (2017a, p. 84) también presupone el "rescate y potencialización de las virtudes populares". Es decir, incluso en medio del violento proceso de colonización y genocidio que atravesaron los pueblos latinoamericanos, o de las actuales condiciones de miseria y vilipendio en que se encuentra esta población, aún persisten prácticas de resistencia. La solidaridad, la cooperación, el conocimiento popular, y la esperanza son elementos que permanecen e impulsan la resistencia producida por esta clase, y es posible porque estas poblaciones crean y recrean estrategias para su producción.

Se puede establecer un paralelo de la persistencia de las virtudes populares también entre los trabajadores uberizados en América Latina. En contradicción con las expectativas teóricas acerca de la individualización y los límites de esta categoría de trabajadores para organizarse colectivamente, las olas de huelgas, actos y relevamientos de choferes y repartidores de aplicación en los países latinoamericanos marcaron el período de la pandemia (Van Doorn, 2019). En este movimiento se actualizaron las formas de movilización y organización colectiva, así como la concreción de esta solidaridad entre estos trabajadores, basada fuertemente en la virtualidad, pero muestran la reproducción de estos elementos que a lo largo de la historia han permitido la resistencia de los pueblos latinoamericanos frente a los ataques que pasan. En esta dimensión, la psicología juega un papel importante para comprender cómo se reproducen y actualizan estas virtudes populares dentro de esta categoría de trabajadores, así como para realizar acciones que maximicen sus efectos. Más allá de eso, promover, junto a estos trabajadores, la incorporación de este cúmulo histórico como base para la construcción de ideologías laborales alineadas a sus intereses reales.

A su vez, la concreción de estas acciones para potenciar la conciencia histórica de su condición de vida y las virtudes de las clases populares pasaría por las organizaciones populares. Estas, entendidas como un instrumento de liberación histórica de estos pueblos, tendrían la forma privilegiada de superar, objetiva y subjetivamente, las relaciones de opresión y explotación a las que están sometidas las clases populares. Como recuerda el propio autor, "de nada serviría concienciar sobre la propia identidad y los recursos, si no se

encuentran formas organizativas que lleven los intereses de las mayorías populares hacia el confrontamiento social" (Martín-Baró, 2017a, p. 84). Por lo tanto, sería fundamental que la Psicología se acerque a dichas organizaciones, analizándolas, pero también contribuyendo a la potencialización de sus acciones, cumpliendo con las dos tareas mencionadas anteriormente.

Este objetivo se vuelve aún más urgente cuando se observa la situación de los trabajadores uberizados. En la etapa actual de sus luchas, la formación de tales organizaciones colectivas sigue siendo fundamental. Sin embargo, ya existen algunas iniciativas en esta dirección. En el caso brasileño, algunos ejemplos son el Sindicato de Conductores Autónomos de Transporte Privado Individual por Aplicaciones en el Distrito Federal (SINDMAAP/DF), el Sindicato de Trabajadores con Aplicaciones de Transporte Terrestre Intermunicipal del Estado de São Paulo (STATTESP), el Sindicato de Conductores de Transporte por Aplicación de Pará (SINDTAPP) y el Sindicato de Conductores por Aplicación y Conductores de Cooperativas del Estado de Bahía (Simactter/BA) (Gondim, 2020). También se han creado iniciativas globales como Transnational Workers Network (TWN) (Barba, 2020) y cooperativas (Grohmann & Alves, 2020) como Mensakas (España), Urbike (Bélgica) y Pedal Express (Brasil), como medios de organización colectiva de estos trabajadores. En este sentido, la psicología puede contribuir directamente a la consolidación de estos emprendimientos. Dicha intervención, a su vez, también puede aprovechar los cúmulos históricos que esta área ya ha producido en términos de fortalecimiento de los sindicatos (p. Codo, 2006) y las cooperativas (ej. Coutinho, Beiras, Picinin & Lückmann, 2005; Veronese & Guareschi, 2005).

Este proceso de fortalecimiento de las organizaciones populares también implica fortalecer las ideologías laborales que defienden. Como fue mencionado anteriormente, estos tienen el poder no solo de anunciar nuevas formas de trabajo, sino que también deben impulsar las acciones de los trabajadores en esta dirección. Por lo tanto, la investigación e intervención en psicología, en este contexto, necesita incorporar la atención a este aspecto, promoviendo el desarrollo, explicación y alineamiento de estas ideologías a las demandas concretas de estos trabajadores.

No es nuestra intención agotar las posibilidades de actuación de la psicología, alineada con las demandas de los trabajadores y trabajadoras uberizados. Tan solo se busca presentar algunos caminos posibles y necesarios en ese sentido, a través del resumen realizado en los párrafos anteriores Este es un esfuerzo necesario, no solo para la materialización del proyecto ético-político de la psicología, sino para el alineamiento de este

campo científico y profesional en la construcción de un mundo justo y verdaderamente humano desde el presente.

REFERENCIAS

Abilio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, 18(3), 41-51.

Abílio, L. C. (2020). Uberização: gerenciamento e controle do trabalhador just-in-time. In R. Antunes (Org.) Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0 (pp. 111-124). São Paulo: Boitempo.

Ahsan, M. (2020). Entrepreneurship and ethics in the sharing economy: A critical perspective. Journal of Business Ethics, 161(1), 19-33.

Anthony, P. D. (2014). The ideology of work. Londres: Routledge.

Antunes, R. (1999). Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo.

Antunes, R. (2018). O privilégio da servidão: o novo proletaria de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo.

Antunes, R. (2020). Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In R. Antunes (Org.) Uberização, trabalho digital e indústria 4.0 (pp. 11-22). São Paulo: Boitempo.

Araújo, E. R. & Castro, M. N. (2021). Uma análise crítica à concepção do empreendedorismo como alternativa para saída da crise social e econômica. Research, Society and Development, 10(6), e17410615826.

Barba, Y. Á. (2020). Nace un sindicato global contra la economía de plataforma. El Salto. Obtenido de https://www.elsaltodiario.com/falsos-autonomos/nace-red-trasnacional-trabajadores-sindicato-global-gig-economia-plataforma

Bendassolli, P. F. & Coelho-Lima, F. (2015). Psicologia e trabalho informal: a perspectiva dos processos de significação. Psicologia & Sociedade, 27, 383-393.

Bernardes, J. (1998). História. In M. G. C. Jacques et al. (Orgs.), Psicologia Social Contemporânea (pp. 19-35). Petrópolis, RJ: Vozes

Boltanski, L., & Chiapello, È. (2009). O novo espírito do capitalismo. São Paulo: WMF Martins Fontes.

Braverman, H. (1987). Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX. Rio de Janeiro: Guanabara.

Brkljač, M., & Sudarević, T. (2018). Sharing economy and "Industry 4.0" as the the business environment of millennial generation - a marketing perspective. In 29th DAAAM International Symposium on Intelligent

Manufacturing and Automation (pp. 1092-1101). Danube Adria Association for Automation & Manufacturin.

Bulian, L. (2021). The gig is up: who does gig economy actually benefit?. Interdisciplinary Description of Complex Systems: INDECS, 19(1), 106-119.

Cardoso, A. (2013). Ensaios de sociologia do mercado de trabalho brasileiro. São Paulo: FGV.

Carmo, L. J. O.; Assis, L. B.; Gomes Júnior, A. B.; & Teixeira, M. B. M. (2021). O empreendedorismo como uma ideologia neoliberal. Cadernos EBAPE.BR, 19(1). 18-31.

Castro, C. A. & Nunes, T. G. (2014). Crítica à razão empreendedora: sobre a função ideológico do empreendorismo no capitalismo contemporâneo. Revista de Derechos Humanos y Estudios Sociales, 6(11), 117-135.

Cheng, C. H., Guelfirat, T., Messinger, C., Schmitt, J. O., Schnelte, M., & Weber, P. (2015, agosto). Semantic degrees for industrie 4.0 engineering: deciding on the degree of semantic formalization to select appropriate technologies. In Proceedings of the 2015 10th Joint Meeting on Foundations of Software Engineering (pp. 1010-1013).

Codo, W. (2006). Por uma psicologia do trabalho: ensaios recolhidos. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Coelho-Lima, F. (2016). Ideologia e significado do trabalho: o caso dos trabalhadores por conta própria. Tese de doutorado, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.

Coelho-Lima, F. (2018). Ideologia em Lukács. In I. F. Oliveira; I. L Paiva; A. L. F. Costa; J. P. Costa; L. I. C. Santos (Orgs). Marx Hoje: pesquisa e transformação social (pp. 153-181). Volume 2. São Paulo: Expressão Popular.

Coelho-Lima, F., Varela, V., & Bendassolli, P. F. (2021). Ideology, sense, and meaning: A theoretical-methodological approach. Culture & Psychology, 27(1), 152-171.

Conrad, J. (2014). Sharing Revolution: The Essential Economics of the Commons. Minneapolis: On the Commons.

Costa, A. S. M. & Saraiva, L. A. S. (2014). Ideologias organizacionais: uma crítica ao discurso empreendedor. Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, 1(2), 187-211.

De Stefano, V. (2016). The rise of the" just-in time workforce": on demand work, crowdwork, and labor protection in the" gig economy". Comparative labor law and policy journal, 37(3), 461-471.

Delfmann, W., Ten Hompel, M., Kersten, W., Schmidt, T., & Stölzle, W. (2018). Logistics as a science: Central research questions in the era of the fourth industrial revolution. Logistics Research, 11(9), 1-13.

Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro - FIRJAN (2016). Panorama de inovação: Indústria 4.0. Rio de Janeiro: FIRJAN.

Felländer, A., Ingram, C., & Teigland, R. (2015). The sharing economy: embracing change with caution. Sweden: Entreprenörskapsforum.

Filgueira, V., & Antunes, R. (2020). Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In R. Antunes (Org.) Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0 (pp. 59-78). São Paulo: Boitempo.

FIRJAN, 2016. Documento Industria 4.0 https://www.firjan.com.br/publicacoes/

Goods, C., Veen, A., & Barratt, T. (2019). "Is your gig any good?" Analysing job quality in the Australian platform-based food-delivery sector. Journal of Industrial Relations, 61(4), 502-527.

Gómez, M. V. (2021, 11 de março). La ley de 'riders' obligará a las empresas a informar a los sindicatos sobre los algoritmos que afecten a las condiciones laborales. El País. Obtenido de https://elpais.com/economia/2021-03-10/trabajo-y-los-agentes-sociales-cierran-el-acuerdo-sobre-la-ley-de-riders-y-algoritmos.html.

Gondim, T. P. (2020). A luta por direitos dos trabalhadores "uberizados": apontamentos iniciais sobre organização e atuação coletivas. Mediações, 25(2), 469-487.

Gonzalez, L. (2020). Por um feminismo afro-latino-americano. São Paulo: Editora Schwarcz-Companhia das Letras.

Graham, M., Hjorth, I., & Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. Transfer: European review of labour and research, 23(2), 135-162.

Gramsci, A. (2008). Americanismo e fordismo. São Paulo: Hedra.

Griesbach, K., Reich, A., Elliott-Negri, L., & Milkman, R. (2019). Algorithmic control in platform food delivery work. Socius, 5, 1-15.

Grohmann, R. & Alves, P. (2020). As plataformas dos entregadores. DigiLabour. Obtenido de https://digilabour.com.br/2020/06/21/as-plataformas-dos-entregadores/

Harvey, D. (2010). Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Edições Loyola.

Harvey, D. (2011). O enigma do capital: e as crises do capitalismo. São Paulo: Boitempo.

Hermann, M., Pentek, T., & Otto, B. (2016, Janeiro). Design principles for industrie 4.0 scenarios. In 49th Hawaii international conference on system sciences (HICSS) (pp. 3928-3937). IEEE.

Koutsimpogiorgos, N., Van Slageren, J., Herrmann, A. M., & Frenken, K. (2020). Conceptualizing the Gig Economy and Its Regulatory Problems. Policy & Internet, 12(4), 525-545.

Lane, S. T. M. (1988). A Psicologia Social e uma nova concepção do homem para a Psicologia. In S. T. M. Lane & W. Codo (Orgs.), Psicologia Social: o homem em movimento (10-19). São Paulo: Brasiliense.

Lessig, L. (2008). Remix: Making art and commerce thrive in the hybrid economy. Penguin: Penguin Press HC.

Losurdo, D. (2006). Liberalismo: entre a civilização e a barbárie. São Paulo: Anita Garibaldi.

Olson, M. J., & Kemp, S. J. (2015). Sharing economy: An in-depth look at its evolution and trajectory across industries. Piper Jaffray.

Malik, R., Visvizi, A., & Skrzek-Lubasińska, M. (2021). The Gig Economy: Current Issues, the Debate, and the New Avenues of Research. Sustainability, 13(9), 5023.

Mandel, E. (1982). O capitalismo tardio: uma tentativa de explicação marxista. São Paulo: Nova Cultura.

Martín-Baró, I. (1990). Accion e ideologia: Psicología Social desde Centroamérica. San Salvador: UCA.

Martín-Baró, I. (1997). O papel do psicólogo. Estudos de Psicologia (Natal), 2, 7-27.

Martín-Baró, I. (2017a). O desafio popular à Psicologia Social na América Latina. In I. Martin-Baró (Ed.), Crítica e libertação na psicologia: estudos psicossociais (pp.173-203). Petrópolis: Vozes.

Martín-Baró, I. (2017b). O latino indolente: caráter ideológico do fatalismo latino-americano. In I. Martin-Baró (Ed.), Crítica e libertação na psicologia: estudos psicossociais (pp.173-203). Petrópolis: Vozes.

Marx, K. (2013). O Capital: crítica da economia política. Livro I: o processo de produção do capital. São Paulo: Boitempo. (Publicado originalmente em 1867).

Mendonça Coelho, B. D. P., de Jesus, A. B. B., & da Silva, M. E. P. S. (2021). A luta coletiva dos entregadores latino-americanos contra a pandemia do capitalismo-movimentos grevistas em tempos de Covid-19. Middle Atlantic Review of Latin American Studies, 4(3), 31-48.

Mészáros, I. (2008). Filosofia, ideologia e ciência social. São Paulo: Boitempo.
Mészáros, I. (2011). Para além do capital: rumo a uma teoria da transição. São Paulo: Boitempo.
Milkman, R., Elliott-Negri, L., Griesbach, K., & Reich, A. (2020). Gender, Class, and the Gig Economy: The Case of Platform-Based Food Delivery. Critical Sociology, 47(3), 357-372.
Oliveira, F. (2013). Crítica a razão dualista/ O ornitorrinco. São Paulo: Boitempo.
Organização Internacional do Trabalho - OIT (2021). World Employment and Social Outlook: Trends 2021. Geneva: ILO.
Pulido-Martínez, H. & Sato, L (2013). Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De la relación entre la psicología y el mundo del trabajo. Universitas Psychologica, 12 (4), 1355-1368. [Fecha de Consulta 22 de Julio de 2021]. ISSN: 1657-9267. Disponible en https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64730047028
Pujol, A. (2013). Hacia una agenda para el desarrollo de la psicodinámica del trabajo en América Latina, en Mendes, A.M.; Crespo Merlo, A.R.; Dutra de Moraes, R. (2013). O Sujeito no Trabalho. Entre a Saúde e a Patologia. Curitiba: Ed. JuruáPuschmann, T., & Alt, R. (2016). Sharing economy. Business & Information Systems Engineering, 58(1), 93-99.
Ranieri, J.; & Silva, N. R. (2011). A ideologia e sua fundamentação no trabalho. Pespectiva, 39, 179-195.
Russon, M. A. (2021, 19 fevereiro). Uber drivers are workers not self-employed, Supreme Court rules. BBC News. Obtenido de https://www.bbc.com/ news/business-56123668.
Sandeep, V. (2020, abril). Why Uber worth more than Ford? Veristat. Obtenido de https://www.veristrat.com/blog-valuation/why-uber-worth-more-than-ford/
Santos, M. (2009). Pobreza urbana. São Paulo: EDUSP.
Sato, L., Coutinho, M. C., & Bernardo, M. H. (2018). Psicologia social do trabalho. Petrópolis: Editora Vozes Limitada.
Sendler, U. (2018a). The USA. In. U. Sendler (Ed.) The internet of things (pp. 67-78). Berlin: Springer Vieweg.
Sendler, U. (2018b). Introduction. In. U. Sendler (Ed.) The internet of things (pp. 3-15). Berlin: Springer Vieweg.
Shubin, T. & Zhi, P. (2018). "Made in China 2025" and "Industrie 4.0" - in motion together. In. U. Sendler (Ed.) The internet of things (pp. 87-116). Berlin: Springer Vieweg.

Silva, N. R. M. (2012). Decifra-me enquanto te devoro: um estudo da ideologia como força social. Dissertação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

Slee, T. (2017). Uberização: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Elefante.

Spink, P. K. (2009). Micro cadeias produtivas e a nanoeconomia: repensando o trabalho decente. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 12(2), 227-241.

Srnicek, N. (2017). Platform capitalism. Cambridge: Polity Press.

Standing, G. (2015). Taskers: the precariat in the on-demand economy (part one). Working-class perspectives. Obtenido de https://workingclassstudies.wordpress.com/2015/02/16/taskers-the-precariat-in-the-on-demand-economy-part-one/

Stecher, A. (2014). El campo de investigación sobre transformaciones del trabajo, identidades y subjetividad en la modernidad contemporánea. Apuntes desde Chile y América Latina en Stecher, A. y Godoy, L. (2014). Transformaciones del trabajo, subjetividad e identidades. Santiago de Chile: Ril Editores

Stecher, A.; Toro, J.P. y Rodriguez Araneda, M.J. (2015) Apuntes críticos sobre la gestión de la felicidad en las organizaciones y la producción de trabajadores felices en América Latina en Godoy; L. y Ansoleaga, E. (comp.). Un campo en tensión o tensión entre campos. Psicología de las Organizaciones y del Trabajo en Iberoamérica. Santiago de Chile: Ril Editores

Sundararajan, A. (2016). The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism. Massachusetts: MIT Press.

Tabcum Jr, S. (2019, 4 de março). The sharing economy is still growing, and businesses should take note. Forbes. Obtenido de https://www.forbes.com/sites/ forbeslacouncil/2019/03/04/the-sharing-economy-is-still-growing-and-businesses-should-take-note

Veronese, M. V., & Guareschi, P. (2005). Possibilidades solidárias e emancipatórias do trabalho: campo fértil para a prática da psicologia social crítica. Psicologia & Sociedade, 17, 58-69.

Zwick, A. (2018). Welcome to the Gig Economy: neoliberal industrial relations and the case of Uber. GeoJournal, 83(4), 679-691.

Wan, J., Cai, H., & Zhou, K. (2015, Janeiro). Industrie 4.0: enabling technologies. In Proceedings of 2015 international conference on intelligent computing and internet of things (pp. 135-140). IEEE.

Weber, M. (2004). A ética protestante e o espírito do capitalismo. São Paulo: Companhia das Letras.

Woodcock, J. (2020). O panóptico da Deliveroo: mensuração, precariedade e a ilusão do controle. In. R. Antunes (Org.) Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0 (pp. 23-46). São Paulo: Boitempo.

Wood, A. J., Graham, M., Lehdonvirta, V., & Hjorth, I. (2019). Good gig, bad gig: Autonomy and algorithmic control in the global gig economy. Work, Employment and Society, 33(1), 56-75.

Wood, A. J., Lehdonvirta, V., & Graham, M. (2018). Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries. New Technology, Work and Employment, 33(2), 95-112.

Wood, A., & Lehdonvirta, V. (2021). Antagonism beyond employment: how the 'subordinated agency'of labour platforms generates conflict in the remote gig economy. Socio-Economic Review. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3820645.

Wu, Q., Zhang, H., Li, Z., & Liu, K. (2019). Labor control in the gig economy: Evidence from Uber in China. Journal of Industrial Relations, 61(4), 574-596.

Yu, C., Xu, X., Yu, S., Sang, Z., Yang, C., & Jiang, X. (2020). Shared manufacturing in the sharing economy: Concept, definition and service operations. Computers & Industrial Engineering, 146, 106602.

CAPÍTULO 26

EL LIDERAZGO EN MÉXICO Y COLOMBIA LÍDERES LEGÍTIMOS: PROPUESTA DE MODELO EXPLICATIVO PARA DESARROLLAR PROGRAMAS DE LIDERAZGO

Thelma Cetina Canto y Cecilia Aguilar Ortega y Guadalupe Centeno Ley
Universidad Autónoma de Yucatán.

RESUMEN

La capacidad de influir en los subordinados es un elemento común en las definiciones de liderazgo. Jefe y líder no son sinónimos, pero se espera que todos los jefes tengan influencia sobre sus subordinados; lo cual lleva a preguntarnos ¿qué hace que se acepte con mayor facilidad la influencia de quienes ocupan puestos con autoridad? Las teorías relacionales explican que el liderazgo es un proceso que se va construyendo; siendo la legitimidad un elemento que contribuye a esto. Este elemento fue eje central en la construcción de nuestro modelo explicativo y guía para la intervención en el tema de desarrollo de liderazgo en jefes. En su primera versión el modelo incluyó dentro de las habilidades necesarias para ser percibido como competente: las técnicas, administrativas, conceptuales, relacionales y de visión compartida; y en la dimensión de justicia se incluyeron tres tipos: la procedimental, distributiva y relacional. La experiencia adquirida a través de procesos de investigación y consultoría llevaron a repensar la propuesta, que actualmente considera una habilidad núcleo que es la habilidad conceptual; así como la inclusión de otros elementos como la confianza, compasión y significación. Elementos que evidencian de manera más clara el aspecto relacional de nuestra construcción del concepto de liderazgo. Este trabajo tiene como objetivo presentar un modelo guía para el diagnóstico e intervención en el tema de liderazgo desde un enfoque relacional. Se describen las bases conceptuales de los elementos que integran el modelo y se comparten ejemplos sobre su abordaje en procesos de consultoría.

Palabras clave: liderazgo, teorías relacionales de liderazgo, modelos liderazgo

INTRODUCCIÓN

La capacidad de influir en los subordinados es un elemento común en las definiciones de liderazgo. Jefe y líder no son sinónimos, pero se espera que todos los jefes se comporten como líderes que ejerzan de manera positiva su influencia para lograr la efectividad de sus respectivos grupos. Sería inconcebible el aceptar que se contraten jefes y/o se promocionen y capaciten trabajadores para ocupar estos puestos y que no se espere ni desee que todos ellos se comporten como líderes. Por lo tanto, para este trabajo cuando se use la palabra jefe se entenderá que hacemos referencia a estos como líderes.

Pero ¿qué hace que se acepte con mayor facilidad la influencia de quienes ocupan puestos con autoridad? Contestar esta pregunta facilita determinar el qué y cuánto podemos hacer como consultores para aumentar la influencia y por tanto el liderazgo de los jefes. Si bien la literatura al respecto es extensa, predomina en ella una visión que entiende el liderazgo como un fenómeno de carácter individual, donde el líder debe desarrollar una serie de competencias individuales predeterminadas, las cuales marcarán las tendencias comportamentales que servirán de guía para sus seguidores.

Las acciones encaminadas a identificar y/o formar líderes han estado guiadas por esta concepción individualista y esencialista que ha caracterizado las teorías hegemónicas sobre el tema. Aunque se ha pasado del interés por identificar los rasgos o características que distinguen a los líderes de los no líderes, al interés por desarrollar habilidades de acuerdo con las variables que el contexto presenta, no se ha reconocido como elemento central el carácter relacional del liderazgo. Teorías contingenciales como el Grid Gerencial y las investigaciones de Ohio plantean una interacción entre el líder y la situación; pero no se ve reflejado el papel que tienen los subordinados o seguidores en la determinación de las acciones de los jefes (Ascorra, 2008). Estos modelos no explican cómo el comportamiento del líder modifica el comportamiento del subordinado y cómo éste modifica a su vez el actuar del líder.

Posterior a la aparición de las teorías contingenciales, surgieron las teorías que se centraron en los atributos del liderazgo, entendido lo anterior como las condiciones en las cuales las personas aplican el liderazgo para explicar los resultados de la organización. De acuerdo con Shriberg y Shriberg (1997) estas teorías presentan un mayor interés en aspectos como la cantidad de poder que el líder debe de compartir con sus subordinados al tomar decisiones; hacen énfasis en la idea de que el liderazgo es consensualmente validado cuando los miembros del grupo reconocen e identifican al líder sobre la base de la interacción que tienen con ellos. Estas teorías caen en la clasificación de teorías relacionales ya que explican que el liderazgo es un

proceso que se va construyendo a partir de la interacción y percepciones de líderes y seguidores.

Bolman Y Deal (2017) presentan una síntesis sobre los diferentes enfoques utilizados para explicar el liderazgo. En la tabla 1 se pueden identificar cinco enfoques o categorías teóricas, las cuales se presentan de acuerdo con el orden de su aparición.

Cabe señalar que no deben de considerarse como enfoques contrarios, sino que más bien dan respuesta a preguntas diferentes. Las categorías son: teorías de los rasgos, teorías situacionales, teorías contingenciales, teorías del intercambio líder-miembro y teorías transformacionales.

Tabla 1

Una breve historia del análisis cuantitativo de investigación en Liderazgo

Teoría del liderazgo	Idea central	Ejemplos
Teorías de los rasgos ¿Qué hace a los líderes diferentes?	Los líderes poseen características personales que los distinguen de quienes no son líderes.	Galton, 1869; Terman, 1904; Kirkpatrick and Locke, 1991; Zaccaro, 2007.
Teorías situacionales ¿Cómo actúan	El liderazgo depende de un estilo. Ejemplo: democrático vs. autocrático, orientado a la tarea vs. orientado a la persona.	Lewin, Lippit and White, 1939; Likert, 1961; Fleishman y Harris, 1962.
Teorías contingenciales	El liderazgo efectivo depende de las características de los	Fiedler, 1967; Lawrence and Lorsh, 1967; Evans,
¿Cómo las circunstancias afectan a los líderes?	seguidores y del contexto. Lo que funciona en una situación no necesariamente funciona en otra.	1970; House, 1971, 1996.

Teoría del intercambio líder-miembro. ¿Qué pasa en la relación líder-seguidor?	El liderazgo tiene sus raíces en la calidad de las relaciones entre los líderes y cada uno de sus seguidores.	Danserau, Graen, y Haga, 1975; Graen y Uhl-Bien, 2008.
Teoría del liderazgo transformacional ¿Cómo los líderes transforman a sus seguidores?	Los líderes transformacionales usan la inspiración, buscan generar confianza y bienestar en sus seguidores.	Burns, 1978; Bass, 1985; Conger and Kanungo, 1998

Adaptada de Bolman y Deal (2017)

Las últimas dos categorías de teorías de liderazgo pueden considerarse como teorías relacionales. De igual manera, se puede apreciar que en estas dos hay un énfasis en el papel inspiracional que tiene el líder en su grupo.

Para Robbins y Judge (2017), después de las teorías contingenciales vienen las teorías contemporáneas del liderazgo, en donde sitúa la teoría del Intercambio Líder-Miembro (TILM), la teoría del Liderazgo Carismático y la Teoría del liderazgo completo. Después de estas propuestas teóricas presentan una serie de temas que llaman conceptos contemporáneos, como:

- Espiritualidad y liderazgo. – se privilegia el papel de la espiritualidad, en la búsqueda de la pasión y el sentido en el trabajo y en la vida. Esta espiritualidad se comparte a través de los dones del liderazgo que son: amor, poder, autoría y significación. Bolman y Deal (1999) hacen esta propuesta y le llaman Liderazgo con Alma.
- Liderazgo trascendente. - para Kofman (2018) cuando se fijan objetivos que reflejan nuestros valores, cuando se logra que los equipos se esfuercen en tener un impacto positivo en el mundo, se puede alcanzar algo más que el éxito. Se trata de encontrar y ayudar a otros a encontrar un significado y un propósito superiores.
- Liderazgo basado en principios. - es propuesto por Covey (2013) quien describe los aspectos y características de los líderes que buscan una dirección y liderazgo de su organización basado en principios morales, comportamentales y relacionales. Este autor delimitó ocho características principales del liderazgo: aprendizaje constante, servicio hacia los demás, comportamiento positivo, creencia en los demás, conciliación, disfrutar,

generar sinergias y practicar la autorrealización.

- Liderazgo de servicio. - se caracteriza por trascender los propios intereses del líder y por concentrarse en las oportunidades para ayudar al crecimiento y desarrollo de los seguidores (Robbins y Judge, 2018).
- Liderazgo, Humildad y firmeza. - Llano (2018) señala que el líder debe de afirmarse paralelamente con quienes son por él dirigidos; debe de ser humilde pero firme, pues la gente no desea como jefes a personas volubles que actúen sin ideas claras**.**
- Liderazgo y compasión. - este tipo de liderazgo está basado en la empatía, en la comprensión, en ser cercano, en conectar con las personas. Esta atención debe darse en la cotidianeidad y debe de caracterizarse por un trato amable, considerado que reconoce la dignidad de las personas como seres humanos. Bolman y Deal señalan a la compasión y la justicia como dos principios morales que están presentes en cualquiera de las grandes tradiciones espirituales.
- Liderazgo y confianza. - por confianza se entiende el estado psicológico que sucede cuando el individuo accede a mostrarse vulnerable ante otra persona porque tiene expectativas positivas sobre la forma como resultarán las cosas (Simpson 2007).
- Liderazgo y justicia. - La justicia es un concepto que cobra importancia en la literatura organizacional, pues diferentes estudios muestran la relación entre este constructo y diferentes resultados y comportamientos de los colaboradores. Un ejemplo de esta conexión es la relación existente entre la aceptación de la autoridad del jefe por parte de sus subordinados cuando perciben a sus jefes como justos. Si bien se reconoce que existe un acuerdo entre los estudiosos del tema sobre la importancia de la justicia, existen controversias en cuanto a su conceptualización, particularmente sobre su dimensionalidad (Cetina, Góngora, Ortega y Aguilar, 2014; Cetina, Aguilar y Góngora, 2015).

Se puede sumar a estos conceptos la premisa de que un buen líder es una buena persona y que muchos de los conceptos contemporáneos mencionados dan respuesta a la pregunta ¿qué es ser buena persona?

Estos conceptos contemporáneos abordan de manera más explícita el rol de los líderes en la creación de organizaciones con ética, presentan una visión del liderazgo desde una óptica interaccional, la cual reconoce al liderazgo como un proceso colectivo.

EL MODELO

Como producto de la revisión teórica sobre las diferentes teorías para

explicar el liderazgo, así como de los conceptos contemporáneos; decidimos centrarnos en la pregunta ¿qué hace que los subordinados acepten la autoridad de su jefe? Encontrando en el concepto de legitimidad la principal respuesta a esta pregunta. La legitimidad puede ser definida como la creencia de que las autoridades son apropiadas, correctas y justas (Tyler, 2006); como la propiedad de una autoridad o institución que lleva a las personas a sentir que tienen que obedecerlas (Sunshine y Tyler, 2003). Tyler (1997) propone como una de las explicaciones para entender la relación entre la legitimidad y los comportamientos de las personas sugiriendo que las personas buscan evidencias de integridad y preocupación de la autoridad hacia los miembros del grupo cuando juzgan a sus autoridades. Esta explicación relacional sugiere que las personas se preocupan por asuntos de integridad y cuidado por parte de la autoridad. Al hacer una revisión sobre el concepto de legitimidad, encontramos que el ser percibido como capaz y justo es un elemento fundamental para que los individuos perciban a sus jefes como legítimos (Cetina. Aguilar y Escamilla, 2018).

En cuanto a la justicia, se encontró que para que esta sea efectiva, es importante que los comportamientos de las personas sean moldeados por sus

juicios acerca de lo que es correcto (Tyler, 2000); teniendo en cuenta que reaccionan ante sus experiencias principalmente juzgando la justicia de los procedimientos usados por las autoridades en términos de dos factores: cómo son tratadas las personas por las autoridades y si las personas piensan que esas autoridades toman las decisiones de manera justa (Tyler, 2001).

Para dar respuesta a la pregunta ¿qué elementos deben considerarse para que un jefe sea visto como capaz?, se revisaron diferentes propuestas sobre los roles y funciones de los jefes, habilidades de supervisión y habilidades directivas; se decidió incluir las habilidades sugeridas por Mosley, Megginson y Pietro (2010):

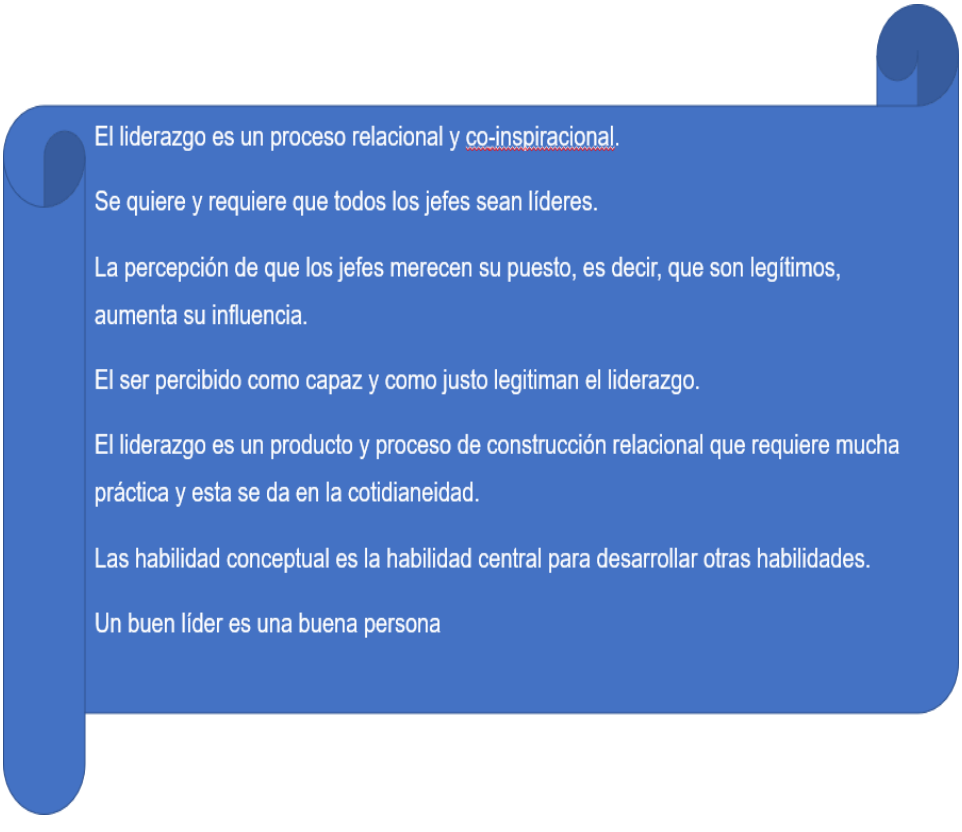
- Habilidades conceptuales para adquirir, interpretar y analizar información de una manera lógica.
- Habilidades de relaciones humanas que implican el entender a otras personas y actuar efectivamente con ellas.
- Habilidades administrativas que proporcionan la capacidad de lograr que se hagan las cosas mediante el uso efectivo de otras habilidades.
- Habilidades técnicas que consisten en la capacidad para entender y supervisar los procesos, prácticas o técnicas que se requieren para la realización de trabajos específicos en la organización (Mosley, Megginson y Pietro, 2005).

Además de la revisión teórica, se realizaron entrevistas en donde se formularon las siguientes preguntas:

- ¿Qué características o requisitos debe de cumplir una persona para que merezca ser jefe de tu área de trabajo?
- ¿Por qué motivos o razones una persona que es jefe debería dejar de serlo
- Piensa en una situación en la cual consideres que tu jefe (ya sea el actual u otro que hayas tenido con anterioridad) utilizó su autoridad de manera adecuada. Descríbela.
- Piensa en una situación en la cual consideres que tu jefe (ya sea el actual u otro que hayas tenido con anterioridad) utilizó su autoridad de una manera e inadecuada. Descríbela.

Considerando la información recopilada, se identificaron las premisas que guían nuestro modelo, las cuales aparecen en la figura 1.

Figura 1.
Premisas del Modelo de Liderazgo.



Además de los principios se decidió incluir en el modelo: rasgos

centrales, habilidades, roles y reputación. El nombre de estos elementos fue decidido tomando en cuenta lo revisado en la literatura, como lo encontrado en diferentes procesos de consultoría y trabajo de campo. El modelo quedó conformado por estos elementos más los principios mencionados anteriormente.

Es común el que las organizaciones inviertan en la creación e implementación de modelos de liderazgo organizacional que sirvan de guía para la toma de decisiones organizacionales, sin embargo, generalmente estos modelos son diseñados desde procesos de consultoría experta que no consideran las experiencias y/o significados de los propios jefes o líderes organizacionales. Este proceso de construcción requiere la aplicación de técnicas de corte participativo que permitan la comprensión sistemática y la construcción individual y colectiva de significados y prácticas. En la figura 2 se pueden ver los elementos del modelo: rasgos centrales, roles, habilidades, reputación y principios. Así mismo, se incluyen las preguntas y/o estímulos para identificar los elementos que conformarán el modelo particular de la organización y/o equipo de trabajo. Es importante precisar que se contestan pensando en el entorno organizacional, en los desafíos a los que se enfrentan, en su esencia, en su cultura organizacional. Cabe señalar que antes de contestar las preguntas se deberá de sensibilizar y capacitar a los participantes en cuanto a cada una de las premisas del modelo.

Figura 2

Elementos De Modelo De Liderazgo

Elementos del modelo	Estímulos guía para identificar los contenidos
Rasgos centrales	Además de la compasión, ¿qué valores debe de tener un jefe?
Roles	Principales funciones, responsabilidades
Habilidades	¿Qué habilidades deben de tener los jefes independientemente del área en la que estén? ¿Cuáles son los principales retos y/o dificultades a los que se enfrentan los jefes?
Reputación	¿Quiénes deben de ser jefes? Un buen jefe tiene fama de ser una buena persona porque…

PRINCIPIOS

El liderazgo es un un proceso relacional y co-inspiracional.
Se quiere y requiere que todos los jefes sean líderes.
La percepción de que los jefes merecen su puesto, es decir, que son legítimos, aumenta su influencia y por tanto la posibilidad de obtener resultados positivos.
El ser percibido como capaz y como justo legitiman el liderazgo.
El liderazgo es un producto y proceso de construcción relacional que requiere mucha práctica y esta se da en la cotidianeidad.
Un buen líder es una buena persona

A continuación, presentamos un ejemplo de uno de los productos surgidos en un proceso de consultoría en donde el objetivo fue crear un modelo para el diseño de programas de desarrollo de líderes sindicales. Después de la fase de sensibilización donde se realizan diferentes actividades participativas para analizar cada uno de los principios del modelo e identificar la forma como se viven en la organización y su impacto en los resultados organizacionales; se procede a contestar las preguntas guía propuestas, primero de manera individual, después grupal y después en plenaria. Se llega a un consenso y se elabora el esquema correspondiente. En la figura 3 se muestra un ejemplo.

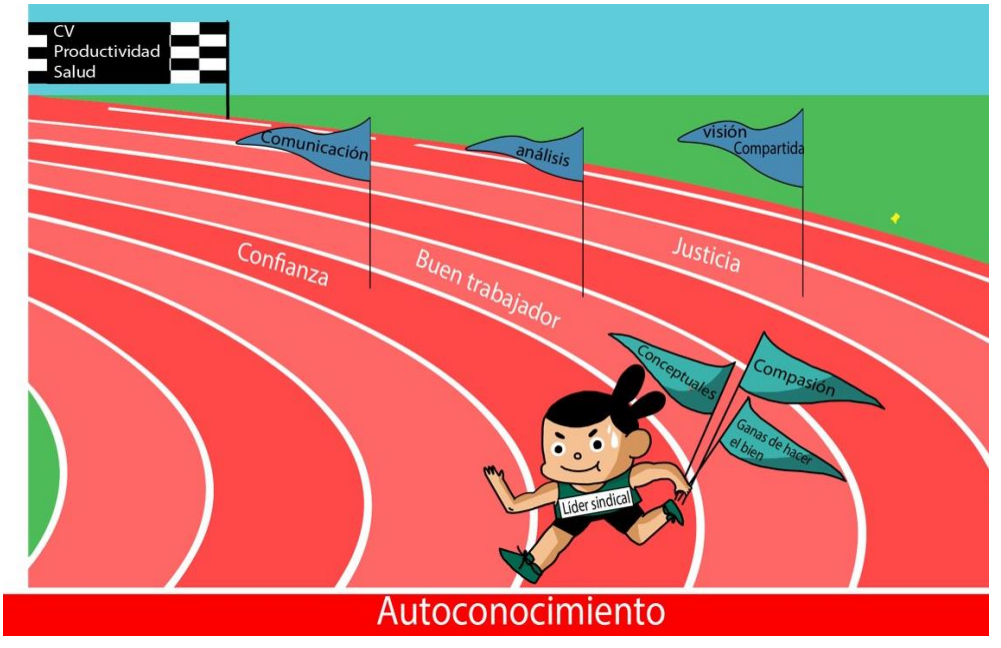
Figura 3.
Modelo "Líderes Sindicales de las empresas X"

Rasgos centrales	Contenido	Descripción
	Compasión	Conocer y atender las necesidades de los "otros".
	Deseo de trascender haciendo el bien	Actitud de servicio, ganas de hacer la diferencia, ganas de hacer el bien, hambre de hacer grandes cosas por otros.
Habilidades	Comunicar	Iniciar y mantener contacto entre las partes. Explicar con claridad, expresar verbal y de manera escrita las peticiones y necesidades de las partes.
	Analizar las implicaciones que tienen las diferentes cláusulas de los contratos.	Conocer las políticas organizacionales, cláusulas de los contratos, reglamentos internos, mecanismos de comunicación de la organización.
	Generar visión compartida	Generar sentido de pertenencia, de colaboración, querer llegar a la meta juntos y de la mejor manera
Reputación	Confiable	Se sabe que esperar de Él o ELLA
	Justa	Justa en sus relaciones, en el proceso y en la distribución de recursos y resultados.
	Buen Trabajador	Alcance de metas y cumplimiento de estándares, buen compañero. Comportamiento ciudadano organizacional
Roles	Asesorar	Experto en el clima organizacional y la CVT de los colaboradores
	Mediador y negociador	Recurso para clarificar expectativas y conciliar intereses

Después de identificar los contenidos del modelo, se pide al grupo que le asignen un nombre, en este caso se propuso el nombre de "Modelo del líder sindical efectivo". Y se propuso esquematizarlo usando la propuesta de Cetina (por publicar), en donde se presenta un gráfico en donde aparece un corredor(a) que en su mochila contiene los rasgos básicos para "iniciar una larga carrera hacia la meta); a lo largo se encuentran banderas con las habilidades

a desarrollar. Así mismo, aparecen en la pista las palabras que caracterizan su actuar en la cotidianeidad, es decir los elementos que definen su reputación. Cabe señalar que Cetina propone como habilidad núcleo la habilidad conceptual, por lo tanto aparece en el esquema presentado. Así mismo, el esquema contempla la calidad de vida, la productividad y la salud como resultados organizacionales. En la figura 4 se puede apreciar el modelo de líder sindical efectivo.

Figura 4.
Modelo de líder sindical efectivo de la |empresa X



Como se puede apreciar en la figura 4, el autoconocimiento es el punto de partida, por lo cual se sugiere que después de la fase de sensibilización y definición de los contenidos del modelo, se trabaje en procesos de autodiagnóstico y posteriormente identificar las acciones a realizar en los planos cultural, estructural y de procesos humanos necesarios para el desarrollo de los jefes o líderes organizacionales.

CONSIDERACIONES FINALES

El presente trabajo propone una guía para que las organizaciones y/o grupos de trabajo creen su propio modelo de liderazgo desde una concepción relacional, en donde se privilegia el papel de los subordinados, seguidores y/o

miembros del grupo en la aceptación del derecho de sus jefes a dirigir considerando otros elementos adicionales a la autoridad que confiere un nombramiento. El poder crearun modelo propio facilita la alineación entre lo que se espera que hagan los jefes y lo que realmente hacen. Este proceso de construcción requiere la aplicación de técnicas de corte participativo que permitan la comprensión sistemática y la construcción individual y colectiva de significados y prácticas. El promover procesos de participación y construcción individual y colectiva entre los jefes, no sólo permitecumplir con la alineación, sino que también favorece el paso del discurso a la acción; meta que todo modelo organizacional se propone alcanzar.

Si bien puede ser atractivo iniciar el trabajo definiendo los contenidos de los elementos propuestos en el modelo, es fundamental trabajar en la comprensión y apropiación del significado e implicaciones de cada uno de los principios que lo conforman.

Es conveniente precisar que en el esquema presentado se muestran algunos avances de nuestro modelo inicial de liderazgo basado en la legitimidad; uno de ellos es la consideración de la habilidad conceptual como habilidad central para el desarrollo de otras habilidades como las de comunicación y relación. Otro de los cambios incorporados es la introducción de conceptos como la confianza, compasión y significación. Elementos que evidencian de manera más clara el aspecto relacional de nuestra construcción del concepto de liderazgo.

REFERENCIAS

Ascorra, P. (2008). Liderazgo: De la posición a la relación. Una propuesta de análisis de los modelos teóricos y sus aplicaciones al contexto administrativo chileno. Psicoperspectivas, VII, 60-75.

Cetina, T., Ortega, I., y Aguilar, C., (2010). Habilidades Directivas desde la Percepción de los Subordinados: Un enfoque relacional para para el estudio del liderazgo. Revista Psicoperspectivas. (9)1. Pps 124-137.

Cetina, T., Góngora, E., Ortega, I., y Aguilar, C., (2014). Justicia del jefe: una propuesta de escala para su medición. Revista de Estudios Clínicos e Investigación Psicológica. (4) 8. Pps62-75

Cetina, T., Aguilar, C. y Góngora, E., (2015). Justicia del Jefe: desde la mirada de los propios actores. Un campo en tensión o tensión entre campos. Psicología de las Organizaciones y el Trabajo en Iberoamérica. Chile: RIL Editores. 133- 145

Cetina, T., Aguilar, C., y Escamilla. M. (2018). Justicia Organizacional, Habilidades Directivas y Legitimidad: Propuesta relacional para el estudio del liderazgo. Instituciones de Educación Superior. La labor investigadora e innovadora en México. E.U.A: ScAsEd 57-78

Covey, S. (2013): Liderazgo centrado en principios. España: Editorial Paidós.

Kofman, F. (2018). La Revolución del Sentido. El poder del liderazgo trascendente.
E.UA: Editorial Harper Collins.
Llano, C. (2018). Liderazgo y Humilidad. México: Ediciones ECA

Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento Organizacional. México: Pearson. Simpson, J. (2007). Psychological Foundations of Trust. Current Directions in Psychological Science (16)5. Pp 264-268

Sunshine, J. & Tyler, T.R. (2003). The Role of Procedural Justice and Legitimacy in Shaping Public Support for Policing. Law & Society Review. 37(3), pp. 513-547.

Tyler, T.R. (1997). The Psychology of Legitimacy: a Relational Perspective on Voluntary Deference to Authorities. Personality and Social Psychology Review. 1(4), pp. 323-345.

Tyler, T.R. (2000). Social Justice: Outcome and Procedure. International Journal of Psychology. 35(2), pp. 117-125.

Tyler, T.R. (2001). Public Trust and Confidence in Legal Authorities: What Do Majority and Minority Group Members Want from the Law and Legal Institutions?. Behavioral Sciences and the Law. 19, pp. 215-235.

Tyler, T.R. (2006). Psychological Perspectives on Legitimacy and Legitimation. Annual Review of Psychology. 57, pp. 375-400.

CAPÍTULO 27

APORTES DEL LIDERAZGO A LA MOTIVACIÓN Y CALIDAD DE VIDA DE TRABAJADORES DE ORGANIZACIONES DEL SECTOR DE PUBLICIDAD DIGITAL EN BOGOTÁ, COLOMBIA.

Mauricio Giraldo Cañon, Marleny Cardona A. Universidad de Manizales

RESUMEN

Las formas de ejercer el liderazgo han producido transformaciones empresariales importantes, gracias al surgimiento acelerado de nuevas tecnologías y su impacto en el trabajo de las personas. Particularmente, la motivación y la calidad de vida laboral, que están influenciadas por el liderazgo de los directivos en las empresas de marketing digital, dependen de elementos contextuales como la flexibilidad laboral, inspiración, organización, planificación y carisma en los colaboradores. A partir de lo anterior, este estudio identifica los estilos de liderazgo predominantes en empresas de publicidad digital de la ciudad de Bogotá en Colombia, y su impacto en la motivación y calidad de vida laboral de sus colaboradores. Para lograr este propósito, se realizaron encuestas a empleados de las organizaciones señaladas. Los resultados de este estudio indican que variables como la motivación y la calidad de vida laboral son prioritarias desde cada uno de los estilos de liderazgo. Sin embargo, la ausencia de supervisión en los procesos, la monotonía en las tareas y la despersonalización del logro no se relacionan con los estilos de liderazgo. Respecto a la flexibilidad laboral, se encontró que la inspiración es una acción esencial desde un líder, lo que repercute en un mejor desempeño del empleado y balance con su vida personal. Por último, este estudio ofrece implicaciones prácticas sobre la implementación de políticas de trabajo flexible en la industria publicitaria y su impacto en la motivación y la calidad de la vida laboral de los empleados.

Palabras clave: Liderazgo; Flexibilidad laboral; Motivación; Calidad de vida laboral; Planificación.

INTRODUCCIÓN

El surgimiento de nuevas tecnologías, su acelerado crecimiento y la rápida adaptación de las personas a éstas han causado grandes transformaciones en diversas industrias, incluyendo el mercado laboral; haciendo que organizaciones tradicionales cambien su forma de operar, dando lugar a la emersión y evolución de diversas industrias de trabajo como el marketing y la publicidad digital y, por ende, generando necesidades de bienestar empresarial relacionadas con las actuales exigencias, modalidades y tiempos en el trabajo. Sin duda, esta situación representa un reto para las estrategias de Talento Humano vigentes y la gestión de las figuras de liderazgo para adaptarse a estas demandas en pro de la motivación y calidad de vida laboral.

Según la investigación realizada por (Parra y Gallego, 2012) "Hoy en día las empresas u organizaciones deben velar por un buen funcionamiento porque dados los cambios que genera la globalización en la economía mundial, se puede observar grandes reformas en el área laboral que desafortunadamente perjudican la Calidad de Vida laboral (CVL) de los trabajadores, por las condiciones de trabajo a los que son expuestos." De acuerdo con lo anterior y, entendiendo que la tecnología, incluyendo, el internet, va a un ritmo acelerado que ha obligado a las agencias digitales a definir jornadas de trabajo extendidas, turnos rotatorios y horarios nocturnos, es de interés en esta investigación indagar sobre los modelos de liderazgo imperantes, prácticas en calidad de vida y motivación de la industria, así como el impacto que tienen en sus empleados.

A través de esta investigación, de acuerdo a las condiciones expuestas sobre la industria en cuestión, se pretendió identificar cuál es la influencia de los estilos de liderazgo en la motivación y calidad de vida laboral en las agencias de publicidad digital en Bogotá, reconociendo los estilos predominantes, su influencia en las variables mencionadas y las prácticas presentes en estas empresas en pro de lograr un impacto positivo en sus trabajadores frente a las mismas.

En la recolección de información se encontró que en la publicidad digital en Bogotá preponderan líderes orientados a las relaciones y orientados a las tareas, impactando en la forma de comunicación, de manejo de procesos internos, control de tareas, cumplimiento de metas y la relación colaborador-trabajo; exponiendo a su vez los beneficios y riesgos de una gestión orientada hacia el trabajo flexible. En el desarrollo de los resultados se exponen, a su vez, las mejores prácticas para incentivar la motivación laboral, la calidad de vida laboral y aquellas que influyen en la frustración de los colaboradores.

REFERENTE TEÓRICO

LIDERAZGO

Las organizaciones se consolidan de acuerdo con las capacidades de direccionar a los grupos humanos. Según Hagai (1992), "el liderazgo es una disciplina cuyo ejercicio produce deliberadamente una influencia en un grupo determinado con la finalidad de alcanzar un conjunto de metas preestablecidas de carácter beneficioso, útiles para la satisfacción de las necesidades verdaderas del grupo".

PERSPECTIVA 1 DE CALIDAD DE VIDA LABORAL MODELO DE NADLER Y LAWLER:

Esta propuesta de Nadler y Lawler (1983) se fundamenta principalmente en políticas de bienestar para los empleados, enfocado principalmente al enriquecimiento de las labores y sistemas de recompensas. Si bien el modelo tiene una amplia cobertura en términos de calidad de vida laboral, existen organizaciones que necesitan de propuestas centradas en aspectos más específicos de la calidad de vida.

i. Participación de los empleados en las decisiones.
ii. Reestructuración del trabajo a través del enriquecimiento de tareas y de grupos autónomos de trabajo.
iii. Innovación en el sistema de recompensas, para influir en el clima organizacional
iv. Mejoramiento del ambiente de trabajo en cuanto a condiciones físicasy psicológicas, horario de trabajo, etc" (Chiavenato, 2002, pág. 407)

La apropiación desde el liderazgo, es a través de modelos, este es el caso de Hackman y Oldham (1975) el cual está dedicado al diseño de cargos. Según estos autores, las dimensiones del puesto producen estados psicológicos críticos que conducen a resultados personales y de trabajo que afectan la CVL. Las dimensiones del cargo son:

1. Variedad de habilidades: el cargo requiere diversas habilidades, conocimientos y competencias de las personas.
2. Entidad de la tarea: el trabajo se debe realizar desde el inicio hasta el fin, para que la persona pueda percibir un resultado palpable.
3. Significado de la tarea: la persona debe percibir con claridad que su trabajo producir consecuencias y efectos en el de las demás
4. Autonomía: la persona debe tener responsabilidad personal para planear y ejecutar las tareas, y autonomía e independencia para desempeñarlas.
5. Retroalimentación del trabajo propio: la tarea debe proporcionar

información de retorno a la persona para que pueda autoevaluar el desempeño

6. Retroalimentación extrínseca: debe existir retorno proporcionado por los superiores jerárquicos o clientes respecto del desempeño de la tarea.
7. Interrelaciones: la tarea debe permitir el contacto interpersonal del ocupante con otras personas o con clientes internos y externos.

PERSPECTIVA 2 DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Modelo de Walton (1973), en el que se afirma que existen ocho factores que afectan la CVL:

1. Compensación justa y adecuada: la justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de las remuneraciones al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna (equilibrio entre las remuneraciones en la organización) y la equidad externa (equilibrio con las remuneraciones del mercado laboral)
2. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: incluye las dimisiones jornada de trabajo y ambiente físico adecuados a la salud y bienestar de la persona.
3. Empleo y desarrollo de la capacidad: proporcionar oportunidades de satisfacer las necesidades de empleo de habilidades y conocimientos del trabajador, desarrollar su autonomía, autocontrol y obtener información sobre el proceso total del trabajo, así como retroalimentación del desempeño.
4. Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad: proporcionar posibilidades de carrera en la organización, crecimiento y desarrollo personal y seguridad en el empleo duraderos.
5. Integración social en la organización: eliminación de barreras jerárquicas notorias, apoyo mutuo, franqueza interpersonal y ausencia de ideas preconcebidas.
6. Regimentación: se refiere al establecimiento de normas y reglas de la organización, derechos y deberes del trabajador, recursos contra decisiones arbitrarias y un clima democrático dentro de la organización.
7. Trabajo y espacio total de vida: el trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, en detrimento de su vida familiar y particular, de su tiempo libre y de actividades comunitarias.
8. Importancia social de la vida en el trabajo: el trabajo debe ser una actividad social que enorgullezca a la persona que participe en una organización. Esta debe actuar frente a la sociedad, y tener una imagen, responsabilidad social, responsabilidad con los productos y servicios ofrecidos, prácticas de

empleo, reglas bien definidas del funcionamiento y de la administración eficiente. (Chiavenato, 2002, pág. 407).

MOTIVACIÓN

En las organizaciones las dinámicas de actuación pasan por la motivación, por darle sentido a la vida en el trabajo. Navarro, Ceja, Curioso & Arrieta (2014) plantean que la "La motivación laboral constituye un tipo de comportamiento adaptativo con el que respondemos de manera eficaz a las demandas de nuestro trabajo" (pág. 2). Es importante mencionar que el estímulo o incentivo que se utilice puede satisfacer las necesidades personales como las organizacionales del individuo, dependiendo del buen trabajo de esto, la empresa podrá obtener mayor rendimiento y mayor productividad. Ahora bien, ya teniendo claro qué es la motivación en el ámbito empresarial, es importante entender también que existen dos tipos de motivación, dependiendo de dónde provenga el estímulo; puede ser intrínseco o extrínseco.

PERSPECTIVA 1 DE MOTIVACIÓN

Teoría de las necesidades de McClelland, es revisada por Keith y Newstrom (2002), quienes plantean que "McClelland se centra en tres impulsos motivacionales, que las personas tienden a desarrollar como resultado del ambiente cultural en el que viven, impulsos que afectan la manera en que consideran su trabajo y enfrentan la vida" (pág 124). Dicha autora, realizó sus investigaciones a ejecutivos y gerentes con éxito donde utilizó técnicas proyectivas para formular su teoría de necesidades.

En su postulado se enfocó en las siguientes motivaciones que satisfacen necesidades:

Tabla 1

Impulsos motivacionales

LOGRO	Impulso para alcanzar objetivos y seguir adelante
AFILIACIÓN	Impulso para relacionarse efectivamente con otras personas
PODER	Impulso para influir en personas y situaciones

Fuente: McClelland en: Keith y Newstrom (2002)

Según lo anterior, la propuesta de McClelland se sustenta principalmente en una mirada más centrada en la producción, siendo el pilar fundamental de su teoría el bienestar de los colaboradores en términos de satisfacción de necesidades y satisfacción laboral

Teniendo en cuenta que el proyecto busca abordar el tema de la calidad de vida y la motivación en la industria metalmecánica, la visión de McClelland es vital pues el sector se basa en producción en mesa, sin embargo, existen otras teorías que permiten abordar el tema desde un ámbito más abierto y dan luces para posibles

Tabla 2

Sistematización sobre liderazgo, motivación y calidad de vida laboral: modelo conceptual

Estilos de liderazgo	***Enfoque comportamental - García (2015) - Lewin (1951) -***			***Enfoque de contingencia - García (2015) - Fiedler (1967)***		***Enfoque evolutivo/regenerativo (empresas naranja, verde, Teal) Frederic Laloux (2014)***
	Autocrático	*Democrático*	*Laissez Faire*	*Orientado a las relaciones*	*Orientado a las tareas*	*Logro Libertad Creatividad*
Calidad de vida laboral *Torres y Almudena (2002) Burga Torres, Ezcurra y Mayorga (2020) Chiavenato (2002) Nadler y Lawler (1983). Hackman y Oldham (1975). Walton (1973).*	***Fortalezas:*** *Enfocado al cumplimiento de resultados y metas, sistema de recompensas (bajo determinadas circunstancias).* ***Debilidades:*** *No participación en decisiones, obediencia a través del miedo (castigo), sistema de*	***Fortalezas:*** *Toma de decisiones en colectivo, realimentación de los aprendizajes en los procesos, facilita la comunicación horizontal y creación de metas en conjunto, igualdad de oportunidades.* **Debilidades:** falta de figura	***Fortalezas:*** *Confianza para la toma de decisiones, libertad de acción y ejecución.* ***Debilidades:*** *Mecanismos de control, Seguimiento de cumplimiento de tareas, orden y Buen manejo de los tiempos de producción.*	***Fortalezas:*** *mejoras en condiciones psicológicas y físicas, participación en toma de decisiones, realimentación del desempeño* ***Debilidades:*** *Seguimiento de cumplimiento de las tareas y objetivos, control*	***Fortalezas :*** *Mecanismos de control frente a la producción, seguimiento de las labores, altos estándares de calidad, realimentación del desempeño.* ***Debilidades:*** *mayor preocupación por la tarea que por las relaciones Interpersonales,*	***Fortalezas:*** *Innovación, libertad, participación en decisiones, mejoras en condiciones psicológicas y físicas, significado de la tarea a realizar, enfoque de ganancia mutua (trabajador- empresa), oportunidades de Crecimiento continuo.* ***Debilidades:*** *Confianza, seguimiento a mecanismos de control de tareas y de desarrollo personal, se desdibujan los límites*

	recompensas condicionado.	moderador de opiniones y discusiones para que se lleven a buen término (conflictos interpersonales y falta de desarrollo de iniciativas).				*de las funciones de Cargo*
Motivación *Bruce & Pepitone (2002). Napolitano (2014). Keith, D y Newstrom, J. 2002)- citando a Herzberg. Maslow (1954). McClelland (1961). Dubrin (1974)*	***Fortalezas:*** *Impulsa cumplimiento de logros y objetivos, calidad de supervisión.* ***Debilidades:*** *Sistema de recompensas condicionado, presión agresiva, limitación en relacione s sociales, poca preocupación por necesidades*	***Fortalezas:*** *Participación activa que permite el desarrollo de competencias personales y laborales, facilita las relación Es interpersonales.* ***Debilidades:*** *exceder las funcione s y experiencia de los trabajad ores al participar en*	***Fortalezas:*** *Libertad de toma de decisiones, libertad de acción y ejecución, flexibilidad.* ***Debilidades:*** *falta de Acompaña miento a Los trabajadores en el día a día, frustración generada por la falta de experiencia*	***Fortalezas:*** *preocupación por necesidades sociales, preocupación por necesidades de afiliación, comunicación horizontal* ***Debilidades:*** *Roces personales a causa del manejo de las relaciones,*	***Fortalezas:*** *calidad de supervisión, impulsa cumplimiento de logros y objetivos* ***Debilidades:*** *Presión por cumplimiento de objetivos, Poca preocupación por Necesidades de afiliación, necesidades sociales y de estima.*	***Fortalezas:*** *flexibilidad, impulsa el cumplimiento de objetivos, preocupación por necesidades sociales, preocupación por necesidades de estima, desarrollo de competencias personales y laborales. Comunicación Horizontal* ***Debilidades:*** *exposición a Situaciones superiores a experiencia generando frustración, seguridad en el empleo (tercerización del*

	de estima y afiliación	*proceso s o tomas de decisiones específicas.*	*requerida para manejar ciertos niveles de autonomía necesarios.*			*trabajo), alta competencia, poca apertura a emociones.*

Fuente: sistematización propia.

DISCUSIÓN

IMPLICACIONES TEÓRICAS DEL MODELO

Las condiciones laborales de acuerdo con los liderazgos dan cuenta de las relaciones internas en las organizaciones y las condiciones laborales. Con esta investigación se hizo una revisión sobre las condiciones laborales de la industria publicitaria digital para entender mejor cuáles fueron esas figuras de líder que emergieron de acuerdo a las mismas y la afectación de sus colaboradores.

- Los estilos de liderazgo como actividad social
- Factores motivacionales y de calidad de vida laboral de acuerdo a los estilos de liderazgo
- Interrelación entre liderazgo, calidad de vida laboral y motivación en la industria publicitaria digital.

IMPLICACIONES PRÁCTICAS EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

Como recomendación al sector, desde lo visto en los resultados, es la conservación, análisis e innovación en políticas de flexibilidad laboral, el análisis y replanteamiento de cargos clave que presentan falencias en términos de motivación por monotonía en las tareas y trabajar, de la formación en liderazgo, en estrategias de organización y seguimiento de tareas, gestión de procesos y manejo de la comunicación en momentos de estrés. Los líderes son embajadores de la empresa frente a las personas a su cargo, por lo que deben ser fieles a la cultura organizacional y además inspirar a su equipo en pro de un mejor desempeño y también como modelo a seguir desde lo técnico, lo creativo y lo actitudinal. El acercamiento que tienen las dos empresas estudiadas desde la visión evolutiva regenerativa de Laloux (2014), categorizadas desde aspectos de organizaciones naranja y verde, muestra un desarrollo importante en planeación estratégica y en relevancia en la innovación y en la generación de espacios creativos; sin embargo, dentro de las grandes oportunidades de mejora de este modelo, y que se pudo evidenciar en los resultados, es restarle importancia a la parte emocional de los colaboradores, hecho por lo cual el liderazgo orientado a las personas entra a apoyar este vacío y por eso es evidenciado y deseado por un porcentaje de la muestra analizada en este documento y que indica que la orientación hacia lo social y los intereses personales son una oportunidad clara en este modelo y que es algo en lo que las agencias publicitarias estudiadas están trabajando.

FUTURAS INVESTIGACIONES QUE EMERGEN DEL MODELO DEFINIDO

Las características que fomentan la motivación y generan calidad de vida laboral permitirán a las área de gestión humana entender mejor el comportamiento de las personas que forman parte de la industria, además de ser un punto de partida para su definición de políticas y buenas prácticas; sin embargo, partiendo de que lo digital está en constante cambio y evolución, es un reto continuar encontrando formas de satisfacer las futuras necesidades de los empleados y trabajar en pro de su desarrollo personal, la alineación con objetivos organizacionales y el cumplimiento de metas.

CONCLUSIÓN FINAL

El liderazgo es fundamental porque amplía la capacidad de actuar en las organizaciones. En los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, permiten dilucidar que en la industria publicitaria digital se evidencia el liderazgo orientado a las relaciones y el liderazgo orientado a la tareas, siendo las características más relevantes para los empleados la flexibilidad laboral, propia del estilo de liderazgo Laissez Faire y vista desde el equilibrio entre la vida personal-laboral e imprevistos presentados en la vida diaria, la inspiración por parte de sus superiores en la ejecución de sus labores y la forma de abordar las situaciones del día a día, el carisma en el trato (manejo de clientes y la comunicación con su equipo), la creatividad y la organización y planificación de actividades del día, contemplando el seguimiento de tareas, de los resultados y acompañamiento de su equipo de trabajo. Estos factores, de acuerdo a lo evidenciado, tienen un impacto directo positivo, desde el liderazgo, en la motivación y calidad de vida laboral.

El liderazgo en el sector se acerca más a la tarea, y según lo analizado, debe contemplar, además de lo técnico, la cultura organizacional y vincular, desde la calidad de vida laboral y la motivación, los intereses y necesidades de los trabajadores de la industria, siendo pilares la inspiración que producen los líderes en sus colaboradores, las condiciones óptimas para las jornadas que demanda el trabajo y la posibilidad de tener un balance adecuado entre sus tiempos de trabajo y tiempos de vida personal, además de una correcta organización y enriquecimiento de las tareas.

Por otro lado, se encontró que el manejo del estrés, la ausencia de la figura de liderazgo en momentos del día a día en cuanto a manejo de los tiempos, monotonía en las tareas, comunicación asertiva, son detonantes en la frustración y estado de cuerda floja en la industria. Estas oportunidades de mejora para las empresas encuestadas, se vienen trabajando desde El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (**SG-SST**). A pesar de lo anterior,

los trabajadores mantienen un alto nivel de motivación y concuerdan con que las características deseadas en sus jefes, factores motivacionales y de calidad de vida laboral, los tienen en su trabajo.

REFERENCIAS

Ardila, N., Ortiz, J. (2013). Incidencia de la motivación en la estabilidad laboral del personal de la empresa Servimercadeo Regional Pereira.recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1086/1/307_Ardila_Nora_Mi lena_2013.pdf

Bedoya, E., Marulanda, N. (2014). Análisis financiero de las empresas del sector metalmecánico en Dosquebradas, Risaralda. Recuperado de http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/4411/1/65815B412.pdf

Bruce, A. Pepitone, J. (2002). Tenga a su equipo motivado, Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del talento humano, Mc Graw Hill.

Delgado, M.Di, A. (La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudiode caso. Recuperado de http://www.tesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1

Dubrin, A. (1974): Fundamentos de comportamiento organizacional, segunda edición, Thomson.

Enriquez,Caro. (2012). Los Modelos Organizacionales. Recuperado de: http://www.administracionmoderna.com/2012/12/los-modelos-organizacionales.html

Feng, X., Verdorfer, A.P., y Peus, C.V., Thriving in Turbulent Times: Servant Leadership as a Pathway to Employee Well-being and Retention (2015).

Fiedler, Fred E. A theory of leadership effectiveness. 1967.

Gálvez, M. (2005). Análisis económico de las pequeñas empresas metalmecánicas en la ciudad de Manizales y su enfoque en el modelo de economía. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/234/110_Galvez_Ri vera_Claudia_Marcela_2005.pdf?sequence=3

García M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales

Hackman y Oldham (1975) - A new strategy for job enrichment

Hagai, Jhon. Liderazgo que perdura en un mundo que cambia. Texas: Mundo Hispano, 1992.

Hernández, N. (2013). Caracterización de clima laboral y calidad de vida de los trabajadores de la empresa llantas y rines USA2. Recuperado de

http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1112/1/307_Hernandez_Garz on_Nereida_Ethel_2013.pdf

Hernández, R., Fernández R & Baptista, P. (2000). Metodología de la investigación. México D.F: McGraw-Hill

Jones, Gareht; GEORGE Jeniffer. Administración contemporánea (6ta Edición). México: Mc Graw Hill, 2010.

Keith, D & Newstrom, J. (2002). Comportamiento humano en el trabajo, Última edición. Newstrom.

Lewin, Kurt. Field theory in social science. 1951.

Marcano, M., Rodríguez, S. (2010). Caracterización de la calidad de vida laboral y conciliación trabajo familia en destiladoras. Estado Sucre 2010. Recuperado de http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR9995.pdf

Maslow, Abraham (1954): Motivación y personalidad.

McClelland, D. C. (1961): The achieving society. Princeton: Van Nostrand Reinhold.

Miles, J., Gónzalez, A. y Mandirola, N., Gestión de Alto Desempeño y su Impacto en los Resultados de la Empresa: el Caso de Uruguay y Argentina (2018).

Nadler y Lawler (1983) - Nadler, D. y Lawler, E. (1983). Calidad de vida laboral: Perspectivas y direcciones de Organizaciones Dinámicas.

Nam, T., Technology usage expected job sustainability, and perceived job insecurity (2009).

Napolitano, G. (2014). Motivación en el ámbito laboral: el caso de Protec & Gamble.

Navarro, E., Pérez, K.(2013).Factores de riesgo psicosocial y su relación con la calidad de vida laboral de los colaboradores de Confamiliares sede Chinchiná. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1677/307_Navarr o_Olarte_Estefania_2013.pdf?sequence=1

Navarro, J. Ceja, L. Curioso, F. Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. Papeles del Psicólogo. Recuperado de http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184005.

Newman, A., Neesham, C. y otros dos autores, Examining the influence of servant and entrepreneurial leadership on the work outcomes of employees in social enterprises, International Journal of Human Resource Management (2018)

Parra, L., Gallego,L. (2013). Calidad de vida laboral en los docentes del programa de administración de negocios de la Universidad del Quindío. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/jspui/bitstream/6789/1101/1 /307_Parra_Hernande z_Lina_Maria_2013.pdf

Pino, Arévalo y Padilla. El liderazgo servidor y la satisfacción laboral en estudiantes de maestría en administración de empresas (2020).

Rodríguez, S., José Luis. Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa (2020).

Sánchez, A. (2011).Motivación como factor determinar en el desempeño laboral del personal administrativo del hospital "Dr. Adolfo Prince Lara" puerto cabello, estado Carabobo.

Sánchez, J.F. (2010). Liderazgo: Teorías y aplicaciones. Salamanca: Universidad Pontificia de Salamanca. Recuperado de http://es.slideshare.net/malenasan/motivacin- como-factor-determinante-en-el-desempeo-laboral-del-personal-administrativo-del- hospital-dr-adolfo-prince-lara

Thompson, I. (2007). Concepto de Organización. Recuperado de http://www.promonegocios.net/empresa/concepto-organizacion.html

Toro Álvarez, F. Cabrera Gómez, H. (1985). Motivación para el trabajo. Conceptos, hechos y evidencias contemporáneas.

Torres, S & Almudena. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Revista Psicothema, Psicología Social, Vol. 14, nº 4

Van Dierendonck, D., Servant Leadership: A Review and Synthesis, Journal of Management (2011).

Velásquez,M.(2012). Análisis de la calidad de vida laboral de los cogestores contratados por prestación de servicios, que operan la Red para la Superación de la Pobreza Extrema UNIDOS en el departamento de Caldas operado por la Caja de Compensación Familiar de Caldas – CONFAMILIARES. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1085/Vel%C3%A1squez_%20%C3%81lvarez_Sandra_%20Marcela_2012.pdf?sequence=1

Walton, R.E. Conciliación de conflictos interpersonales (1973).

Segurado, A., Agulló, E.(2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social Psicothema, vol. 14, núm. 4, 2002, pp. 828-836 Universidad de Oviedo Oviedo, España

Nadler, D.A. y Lawler, E.E. (1983). Factors influencing the success of labor-management quality of work life projects. Journal of Occcupational Behavior, 1(1), 53-67.

Zuzama, C. Juana María (2014). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real, pp 14.

CAPÍTULO 28

LA CAPACIDAD DE VIDA Y SU RELACIÓN CON LA INNOVACIÓN: UN MODELO CONCEPTUAL MEDIADO POR LA AMBIDESTREZA ORGANIZACIONAL UNIVERSIDAD DE MANIZALES

Jorge Iván Jurado Salgado, Marleny Cardona Acevedo, Andrés Alberto Osorio Londoño, Universidad de Manizales

RESUMEN

Este artículo propone un modelo conceptual que relaciona la capacidad de vida, la ambidestreza y los resultados de innovación en las organizaciones. Este objetivo se deriva del planteamiento teórico que aborda la capacidad de vida organizacional como un antecedente de la ambidestreza organizacional y, que, por consiguiente, tiene un impacto indirecto en los resultados de innovación. Con base en una aproximación a la literatura, en este artículo se plantean hipótesis sobre la influencia de la capacidad de vida en la ambidestreza organizacional, como también la influencia de dicha variable en los resultados específicos de innovación. Adicionalmente, se explica, con base en la teoría, por qué la ambidestreza media la relación entre la capacidad de vida organizacional y los resultados de innovación en las organizaciones. Este artículo es novedoso porque analiza los microcimientos de la ambidestresa y la innovación en las empresas desde la calidad de vida. Por último, se plantean implicaciones prácticas en referencia a la importancia del modelo definido para las organizaciones, y se ofrecen alternativas de investigación para que sea evaluado empíricamente.

Palabras claves: capacidad de vida, ambidestreza, exploración, explotación, innovación.

INTRODUCCIÓN

Las capacidades de vida de las organizaciones se construyen en las dinámicas de la organización del trabajo y de la producción; la preocupación central consiste en cómo ampliar las condiciones físicas y humanas, manteniéndolas para dar respuesta a las demandas internas y externas en entornos cambiantes permeados por la globalización.

La implementación de capacidades de exploración y explotación es una iniciativa esencial para que las organizaciones mejoren su desempeño, en especial el que se caracteriza por resultados de innovación (Greve, 2007; Li et al., 2008). Cuando dichas capacidades organizacionales son implementadas por las organizaciones emerge la ambidestreza, lo que en materia de innovación implica alcanzar dos resultados relevantes para las organizaciones: el éxito en la explotación de recursos que impulsa la innovación radical; y la experticia en la exploración de oportunidades nuevas de negocio que fomenta la innovación radical (Andriopoulos & Lewis, 2009). En este sentido, la ambidestreza produce resultados complementarios en referencia a la innovación, por lo que, a partir del despliegue de capacidades de exploración y explotación, se consolida la creación de ventajas competitivas por las organizaciones (Lennerts et al., 2020).

En particular, se resalta que la ambidestreza organizacional es un resultado que es influenciado por factores centrados en el ser humano (Venugopal et al., 2020). El análisis de la ambidestreza desde la perspectiva del individuo contribuye con resolver la denominada "caja negra" de dicho fenómeno organizacional, la cual consiste en las dificultades para comprender los microcimientos del dilema de la explotación/exploración (Martin et al., 2017). Pese a esto, existen pocos estudios que clarifican cómo se conecta el individuo, a partir de sus características, comportamientos y condiciones, con la ambidestreza organizacional (Pertusa-Ortega et al., 2020).

En consecuencia, la ambidestreza se considera una variable que conecta el nivel del individuo con resultados de innovación, los cuales pertenecen al nivel organizacional (Birkinshaw & Gibson, 2004).

El propósito de esta ponencia consiste en formular conceptualmente la relación entre la capacidad de vida, la ambidestreza y los resultados de innovación en las organizaciones. Este objetivo se relaciona con la necesidad de estudios sobre la emergencia de la ambidestreza y la innovación desde la perspectiva del ser humano (Pertusa-Ortega et al., 2020). Respecto a esto, en esta ponencia se plantea

unas relaciones que se producen de forma sistemática, en las que las capacidades individual y combinada inciden en la capacidad de vida organizacional, lo que luego impacta la ambidestreza, es decir, las capacidades de exploración y explotación, lo que, por último, produce innovación tanto radical como incremental.

REFERENTE TEÓRICO

LA CAPACIDAD DE VIDA

La capacidad de vida de las personas como posibilidad de desarrollo de la existencia humana en las organizaciones, se concreta en acciones que dan respuesta a la pregunta planteada en la obra de Nussbaum (2012) ¿qué es capaz de hacer y de ser esta persona? La respuesta es compleja y requiere el reconocimiento de las relaciones como máximo potencial de riqueza que se ofrece entre las capacidades de la persona y las dinámicas productivas de las organizaciones que conforman las sociedades, incluyendo las empresas y el mismo Estado.

De acuerdo con Nussbaum (2012), la capacidad es la libertad sustantiva para alcanzar combinaciones alternativas de funcionamiento. Esto implica el desarrollo de capacidades individuales logradas en los espacios particulares de la familia, la escuela, la comunidad y la influencia de la información y la comunicación. Lo anterior define la actuación y las condiciones para acceder a un ámbito social más amplio aplicando los criterios para la participación política, el ingreso al mundo del trabajo y, especialmente, a continuar cultivando y ampliando sus capacidades al entrar en contacto con las capacidades combinadas que surgen de las políticas de Estado y, en un campo de actuación menor, de las organizaciones.

En particular, la capacidad de vida se concreta en poder vivir en condiciones dignas (de respeto), en las que se aplica la capacidad de acción del individuo (agencia, en palabras de Nussbaum) en la toma de decisiones para alcanzar anhelos, esfuerzos, motivaciones y deseos, puesto que cada persona es un fin en sí misma (Nussbaum, 2012). Se trata entonces de partir de la aplicación de las capacidades de cada individuo y, posteriormente, acceder a las capacidades colectivas para respetar la vida propia y participar en la formulación de acuerdos para respetar la vida de los demás. Ojalá, en paralelo, surjan los principios que definen la calidad de vida en lo referente a salud, integridad física, educación, entre otros aspectos.

Finalmente, la aplicación de la capacidad de vida, como fundamento de la calidad de vida, será analizada en el mundo del trabajo, en el que las personas sean capaces de trabajar como seres humanos, ejerciendo la razón práctica y manteniendo relaciones valiosas y positivas de reconocimiento mutuo con otros trabajadores (Nussbaum, 2012).

AMBIDESTREZA Y LAS CAPACIDADES ORGANIZACIONALES DE EXPLORACIÓN Y EXPLOTACIÓN

La ambidestreza como capacidad de vida organizacional articula explotación y exploración en las prácticas en la organización de la producción y fortalecimiento del capital. Este es el caso de la ambidestreza, concepto que surge de las combinaciones del lenguaje surgidas del estudio de las capacidades que las organizaciones desarrollan para identificar los diferentes ambientes en las que se encuentran inmersas, las características de los mismos y, especialmente, los principios que garantizan que existavida, salud física, emociones, afiliación, juego y control sobre el propio entorno (capacidades centrales mencionadas por Nussbaum, 2012). Por lo tanto, al combinar las capacidades surge la ambidestreza en las empresas como la capacidad que les permite crear y entregar un valor superior al cliente (Atuahene -Gima, 2005). La ambidestreza logra, simultáneamente, que la organización se adapte a los cambios del entorno y responda a las demandas de los negocios (Duncan, 1976). La organización ambidiestra combina dos maneras de actuar frente a las diferentes situaciones en ocasiones con rigidez y, en otras, con flexibilidad (Duncan, 1976). Esto ocurre tanto en el ámbito interno como en el exterior de la firma (Simsek et al., 2009).

La ambidestreza en las organizaciones se constituye en uno de los factores que tiene incidencia en el desempeño de las empresas, puesto que se concreta en rutinas y procesos mediante las cuales las organizaciones movilizan, coordinan e integran conjuntamente esfuerzos de exploración y de explotación para alcanzar los resultados de la organización (Jansen et al., 2008). En términos de capacidad, las organizaciones exploran y explotan simultáneamente los recursos internos y externos con el propósito de satisfacer las necesidades comerciales actuales, adaptarse a los cambios futuros del mercado (O'Reilly & Tushman 2013) y mantener un desempeño sostenido (Raisch et al., 2009). Esto propicia el mejoramiento del desempeño de la empresa (Auh & Menguc, 2005; Junni et al., 2013; Wang & Rafiq, 2014).

La capacidad de ambidestreza, como componente de la dirección de

las organizaciones, amplía las posibilidades de crear acuerdos que impulsan el desarrollo y aplicación de las capacidades individuales de los trabajadores. Esto incide en que las organizaciones sean capaces de establecer sus capacidades combinadas para que sea posible que tanto personas como organizaciones alcancen, en palabras de Nussbaum, combinaciones alternativas de funcionamiento, lo que se refleja en manifestaciones propias de la calidad de vida.

Otro enfoque que parece complementar lo planteado hasta aquí, es el de capacidades dinámicas que se sustentan en rutinas organizacionales y habilidades gerenciales, y se define como la capacidad de la empresa para integrar, construir y reconfigurar las competencias internas para abordar, o en algunos casos generar, cambios en el entorno empresarial (Teece, 1997). La fortaleza de las capacidades dinámicas de una empresa es vital en muchos sentidos para su capacidad de mantener la rentabilidad a largo plazo, incluida la capacidad de diseñar y ajustar modelos comerciales (Teece, 2017). Al afirmar que parece complementar el enfoque de capacidades, se hace referencia a los participantes (hombres y mujeres trabajadores) que buscan que los enfoques combinados de capacidades generados por las organizaciones, la sociedad en general y el Estado, les permitan acceder a otras capacidades que cada vez les generan control sobre el propio entorno. Es así, como se plantea que la ambidestreza también es una capacidad dinámica, que requiere las actuaciones de todos los participantes en los procesos de la organización desde las capacidades individuales orientadas a las capacidades colectivas, de manera que tanto la explotación como la exploración que definen la ambidestreza, aporten cada una al diseño del sistema de gestión de la organización.

La capacidad de explotación es la habilidad de mejorar continuamente con los recursos y procesos disponibles, y la capacidad de exploración, es la habilidad de adoptar nuevos procesos, productos y servicios que son únicos comparados con los usados en el pasado (Junni et al., 2013; Yalcinkaya et al., 2007). En la explotación, se privilegian estilos de dirección que proponen la aplicación de capacidades individuales y combinadas para tener mayores certezas y claridad en las actividades para asegurar la viabilidad futura (March, 1991). Se implementan cambios manteniendo la misma trayectoria tecnológica (Benner & Tushman, 2003) y se aplican las capacidades adquiridas (Lavie et al., 2010).

Mientras que, en la exploración, los trabajadores disponen de sus capacidades individuales y la organización pone sus capacidades combinadas incluyendo acciones como investigación, experimentación y

flexibilidad (March, 1991). Las decisiones de la dirección reconocen que los entornos son inciertos y turbulentos, y se rompe la trayectoria tecnológica (Benner & Tushman, 2003). Se aplica conocimiento nuevo que implican una diversificación y variación (Lavie et al., 2010). En este sentido, una organización debe convenir la suficiente explotación para asegurar la viabilidad presente y, al mismo tiempo, poner suficiente energía en la exploración para asegurar la viabilidad futura (March, 1991).

La ambidestreza, abordada como capacidad, puede calcularse en las organizaciones mediante la dimensión del balance (existe otra dimensión llamada combinación que no será definida en este documento). El resultado de comparar las capacidades de exploración y explotación mediante el balance significa igual nivel de explotación y exploración (Cao et al., 2009; He & Wong, 2004). El balance, según otros autores, implica que la explotación alta (baja) debe ser acoplada con una exploración baja (alta) (Atuahene-Gima & Murray, 2007). El cálculo de la presencia de la ambidestreza en la organización, medida a través del balance, se logra calculando la diferencia absoluta entre los resultados de la exploración y de la explotación (He & Wong, 2004). El dato resultante de la diferencia absoluta es utilizado para identificar la presencia de la capacidad de ambidestreza (alta-media-baja), y es un referente para analizar el acoplamiento de las capacidades individuales y las capacidades combinadas.

INNOVACIÓN RADICAL E INCREMENTAL

La innovación se logra con la capacidad de vida individual y colectiva en la organización; en ella, se vinculan gestión del conocimiento y apoyo institucional, un vínculo para canalizar las aspiraciones en el entorno laboral particular. De acuerdo con Nussbaum (2012) sobre el desarrollo humano para ser y hacer, habrá que manifestar de que depen de su capacidad individual para aplicar sus conocimientos y habilidades en la transformación de materiales, técnicas y tecnologías que, al utilizarlos, dignifiquen la vida de los individuos, para acercarse a la anhelada justicia social. Y sobre ¿qué es capaz de ser persona?, una posible repuesta está fundamentada en cómo agencia La vida para disfrutar de los lugares comunes en los que controla su propio entorno. Por lo tanto, estar en capacidad de hacer y de ser dependerá también de los mecanismos creados para que la capacidad combinada amplié las posibilidades de acción de los personas-trabajadoras para acceder y apropiarse de los mecanismos que les permitan llegar al umbral que define la calidad de vida.

Al usar en el mundo de la vida las capacidades, la opción de aplicar

la creatividad a la creación o transformación de las cosas surge, lo que produce desempeño innovador en las organizaciones. Esto último engloba descubrir y proponer procesos o productos nuevos, mejorar los existentes o combinar las dos opciones, de tal modo que sean significativamente diferentes a los anteriores, para ser puestos a disposición de los usuarios potenciales (Manual de Oslo, 2018).

La innovación es un resultado que emerge del logro de los ajustes de las capacidades individuales y las combinadas. En adición, puede ser incremental o radical. En la primera, los cambios de menor magnitud en la tecnología impactan la fabricación o el diseño del producto, que es nuevo para la empresa, pero no para el mercado (Chandy & Tellis, 1998), siendo extensiones simples en una línea de mejoras históricas (Chiva et al., 2014). Esto no implica la ruptura de las formas tradicionales de hacer los negocios, pero sí trabaja para su mejora continua (Camisón et al., 2016).

Por último, la innovación radical resulta de cambios revolucionarios o discontinuos (Chiva, et al., 2013), que son nuevos para la industria y ofrecen beneficios sustanciales a los clientes (Atuahene-Gima, 2005; Chandy & Tellis 1998). La innovación radical requiere integración de diferentes bases de conocimiento (Wuyts et al., 2004) y fomenta la desviación de las habilidades actuales (Benner & Tushman, 2003). Este tipo de innovación incorpora una tecnología claramente diferenciada de la práctica existente en el mercado, e incita cambios en la forma como se organiza el trabajo y el servicio prestado (Camison et al., 2016).

RELACIÓN ENTRE CAPACIDAD DE VIDA ORGANIZACIONAL, AMBIDESTREZA E INNOVACIÓN: MODELO CONCEPTUAL

Hasta aquí se han planteado argumentos sobre cómo la capacidad de vida es la fuente para que, haciendo uso crítico de los legados cultural, social, ambiental, del mundo del trabajo y político, se utilicen los recursos disponibles para dignificar la existencia de los sujetos, de manera que puedan aplicar sus capacidades en los oficios o profesiones a los que se dedican en las organizaciones. A partir de estos planteamientos, se conforman unas redes de relaciones entre las capacidades de vida e innovación con la presencia mediadora de la capacidad de ambidestreza.

La capacidad de vida organizacional, específicamente, para actuar y elegir, tiene un impacto directo en el surgimiento de las actividades que impulsan la innovación tanto radical como incremental. Para la innovación radical, las habilidades para examinar el entorno de las actividades internas y externas, la trayectoria tecnológica, las necesidades de los clientes y los

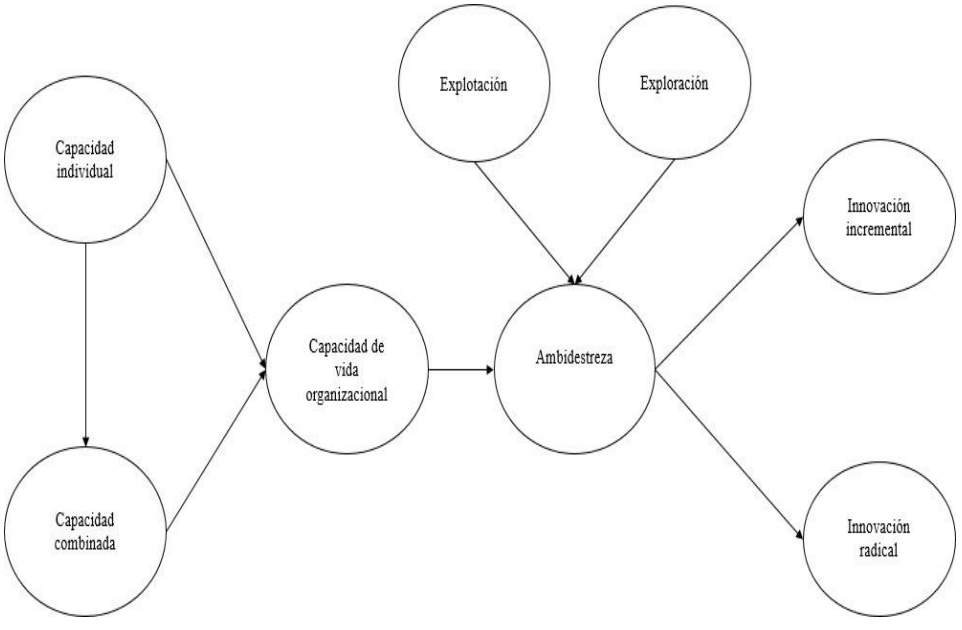
mercados deben resaltarse y buscar los mecanismos para que se ajusten a las capacidades combinadas logradas por la organización. Se trata de poner a la base de las relaciones laborales de dirigentes y trabajadores, los principios de respeto y reconocimiento requeridos para que las personas se agencien y sus contribuciones sean las bases para ampliar el umbral de las capacidades organizacionales. Además, en presencia de la mediación de la ambidestreza, específicamente de la exploración, la presencia de la flexibilidad en las relaciones laborales y productivas aumenta las probabilidades de ampliar el ajuste de las capacidades individuales a las organizacionales, teniendo un impacto en el mejoramiento del desempeño y enriqueciendo los valores que orientan las acciones productivas del colectivo de la empresa.

Para la innovación incremental, las capacidades se aplican en procesos en los que el control determina el umbral de las actuaciones productivas. Por lo tanto, se puede limitar el entorno laboral para propiciar comportamientos de los trabajadores autónomos, necesarios para alcanzar los indicadores de productividad más altos, impulsando a las personas a renunciar, en muchos casos, a continuar con el desarrollo de sus capacidades individuales por la vía del ajuste a las capacidades combinadas, y en presencia de la capacidad de explotación se refuerzan los mecanismos de control a las rutinas y procedimientos fijados por la dirección de la organización.

En la Figura 1 se presenta el modelo conceptual que se expuso en los párrafos anteriores.

Figura 1

Modelo conceptual de la relación entre



Fuente: elaboración propia

DISCUSIÓN

IMPLICACIONES TEÓRICAS DEL MODELO

Los aprendizajes organizacionales, que dan como resultado innovaciones, se logran con capacidades que articulan la explotación y exploración, es decir, unas acciones con ambidestreza para elevar la vida organizacional. Esto implica el direccionamiento de las políticas empresariales respecto a potenciar conocimiento que se traduzca luego en innovación incremental y radical.

IMPLICACIONES PRÁCTICAS EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL

En esta ponencia, la construcción de sistemas de significados, que generen capacidades de vida organizacionales, debe combinarse a través de la ambidestreza con acciones de explotación y exploración para mantener la empresa innovadora, lo que potencia el desarrollo de conocimiento para articular la innovación incremental y radical.

FUTURAS INVESTIGACIONES QUE EMERGEN DEL MODELO DEFINIDO

Se deben evaluar las relaciones planteadas en esta ponencia, de tal modo de evaluar el modelo conceptual a nivel empírico. Particularmente, debe ser evaluado en empresas o sectores que hayan alcanzado resultados de innovación.

CONCLUSIÓN FINAL

La innovación, resultado de los aprendizajes organizacionales, depende de las capacidades de vida que son resultado de lo individual y colectivo, por eso están en el centro; a través de ellas se desarrollan dos momentos que requieren habilidades y potencialidades: explotación y exploración. La conexión está en la ambidestreza para las decisiones organizacionales que permite reconocer las dinámicas internas de la innovación.

Las capacidades humanas en colectivo requieren institucionalidad. El conocimiento para la sostenibilidad de la organización se teje. En ella se potencian las aspiraciones que direccionan la innovación: incremental y radical, que son fundamento del desarrollo y la productividad. Es decir, las estructuras organizacionales funcionan junto a la capacidad de vida. Desde esta reflexión se apuesta a crear nuevas formas de hacer organización con capacidades y funcionamientos que generen ventajas para intervenir en favor de la innovación incremental y radical con afiliaciones valiosas para el desarrollo.

REFERENCIAS

Andriopoulos, C., & Lewis, M. W. (2009). Exploitation-exploration tensions and organizational ambidexterity: Managing paradoxes of innovation. Organization Science, 20(4), 696-717. https://doi.org/10.1287/orsc.1080.0406

Atuahene, K. (2005). Resolving the Capability–Rigidity Paradox in New Product Innovation. Journal of Marketing, 69(4), 61–83.

Atuahene-Gima, K., & Murray, J. (2007). Exploratory and Exploitative Learning in New Product Development: A Social Capital Perspective on New Technology Ventures in China. Journal of International Marketing, 15(2), 1-29. http://www.jstor.org/stable/25049081

Auh, S., & Menguc, B. (2005). Balancing exploration and exploitation: The moderating role of competitive intensity. Journal of Business Research, 58(12), 1652-1661. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2004.11.007

Benner, M., & Tushman, M. (2003). Exploitation, Exploration, and Process Management: The Productivity Dilemma Revisited. The Academy of Management Review, 28(2), 238-256. https://doi.org/10.2307/30040711

Camisón, C., Forés, B., & Boronat, M. (2016). Cluster and firm-specific antecedents of organizational innovation. Current Issues in Tourism, 20(6), 617–646. https://doi.org/10.1080/13683500.2016.1177002

Cao, Q., Gedajlovic, E., & Zhang, H. (2009). Unpacking Organizational Ambidexterity: Dimensions, Contingencies, and Synergistic Effects. Organization Science, 20(4), 781– 796. https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0426

Chandy, R., & Tellis, G. (1998). Organizing for Radical Product Innovation: The Overlooked Role of Willingness to Cannibalize. Journal of Marketing Research, 35(4), 474-487. https://doi.org/10.1177/002224379803500406

Chiva, R., Ghauri, P, & Alegre, J. (2014). Organizational Learning, Innovation and Internationalization: A complex System Model. British Journal of Management, Vol. 25, 687–705 (2014) DOI: 10.1111/1467-8551.12026

Duncan, R. B. (1976). The ambidextrous organization: Designing dual structures for innovation.

The Management of Organization Design: Strategies y Implementation., 167–188.

Gibson, C. B., & Birkinshaw, J. (2004). The antecedents, consequences, and mediating role of organizational ambidexterity. Academy of management Journal, 47(2), 209-226. https://doi.org/10.5465/20159573

Greve, H. R. (2007). Exploration and exploitation in product innovation. Industrial and Corporate Change, 16(5), 945-975. https://doi.org/10.1093/icc/dtm013

He, Z., & Wong, P. (2004). Exploration vs. Exploitation: An Empirical Test of the Ambidexterity Hypothesis. Organization Science, 15(4), 481–494. doi.org/10.1287/orsc.1040.0078.

Jansen, J., Tempelaar, M., Van Den Bosch, F., & Volberda, H.W. (2008). Structural Differentiation and Ambidexterity: The Mediating Role of Integration Mechanisms. Erasmus Research Institute of Management (ERIM), ERIM is the joint research institute of the Rotterdam School of Management, Erasmus University and the Erasmus School of Economics (ESE) at Erasmus Uni, Research Paper. 20(4).

Junni, P., Sarala, R., Taras, V., & Tarba, S. (2013). Organizational Ambidexterity and Performance: A Meta-Analysis. Academy of Management Perspectives, 27(4), 299–312. doi.org/10.5465/amp.2012.0015.

Lavie, D., Stettner, U., & Tushman, M. (2010). Exploration and Exploitation Within and Across Organizations. The Academy of Management Annals, 4(1), 109–155. doi.org/10.1080/19416521003691287.

Lennerts, S., Schulze, A., & Tomczak, T. (2020). The asymmetric effects of exploitation and exploration on radical and incremental innovation performance: An uneven affair. European Management Journal, 38(1), 121-134. https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.002

Li, Y., Vanhaverbeke, W., & Schoenmakers, W. (2008). Exploration and exploitation in innovation: Reframing the interpretation. Creativity and innovation management, 17(2), 107-126. https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2008.00477.x

March, J. (1991). Exploration and Exploitation in Organizational Learning. OrganizationScience, 2(1), 71–87. doi.org/10.1287/orsc.2.1.71.

Martin, A., Keller, A., & Fortwengel, J. (2019). Introducing conflict as the microfoundation of organizational ambidexterity. Strategic Organization, 17(1), 38-61. https://doi.org/10.1177/1476127017740262

Nussbaum, M. C. (2012). Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano. Ediciones Paidós.

O'Reilly, C., & Tushman, M. (2013). Organizational Ambidexterity: Past, Present, and Future.
Academy of Management Perspectives, 27(4), 324–338. doi.org/10.5465/amp.2013.0025. OCDE. (2018). Oslo Manual 2018: Guidelines for Collecting, Reporting and Using Data on
Innovation (4th edition). Paris/Eurostat, Luxembourg. The Measurement of Scientific, Technological and Innovation Activities, OECD Publishing.
Pertusa-Ortega, E. M., Molina-Azorín, J. F., Tarí, J. J., Pereira-Moliner, J., & López-Gamero, M.
D. (2020). The microfoundations of organizational ambidexterity: A systematic review of individual ambidexterity through a multilevel framework. BRQ Business Research Quarterly. https://doi.org/10.1177/2340944420929711
Raisch, S., Birkinshaw, J., Probst, G., y Tushman, M. L. (2009). Organizational Ambidexterity :
Balancing Exploitation and Exploration for Sustained Performance. Organization Science, 20(4), 685–695. https://doi.org/10.1287/orsc.1090.0428
Simsek, Z., Heavey, C., Veiga, J. F., y Souder, D. (2009). A Typology for Aligning Organizational Ambidexterity's Conceptualizations, Antecedents, and Outcomes. Journal of Management Studies, 46(5), 864–894. https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00841.x
Teece, D. (2017). Business models and dynamic capabilities. Long Range Planning. 51. 10.1016/j.lrp.2017.06.007.
Teece, D., Pisano, G., & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. Strategic Management Journal, 18(7), 509-533. doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199708)18:7<509::AID-SMJ882>3.0.CO;2-Z.
Venugopal, A., Krishnan, T. N., Upadhyayula, R. S., & Kumar, M. (2020). Finding the microfoundations of organizational Ambidexterity-Demystifying the role of top management behavioural integration. Journal of Business Research, 106, 1-11. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.08.049
Wang, C., & Rafiq, M. (2014). Ambidextrous Organizational Culture, Contextual Ambidexterity and New Product Innovation: A Comparative Study of UK and Chinese High-tech Firms. British Journal of Management, 25(1), 58–76.doi.org/10.1111/j.1467-8551.2012.00832.x.
Wuyts, S. H. K., Stremersch, S., & Dutta, S. (2004). Portfolios of interfirm agreements in technology-intensive markets: Consequences for

innovation and profitability. Journal of Marketing, 68(2), 88-100.
Yalcinkaya, G., Calantone, R., & Griffith, D. (2007). An Examination of Exploration and Exploitation Capabilities: Implications for Product Innovation and Market Performance. Journal of International Marketing, 15(4), 63–93. doi.org/10.1509/jimk.15.4.63.

CAPÍTULO 29

NUEVOS AJUSTES DE ACTIVIDAD HUMANA: CONTRIBUCIONES DE LOS ENFOQUES CLÍNICOS AL TRABAJO PARA COMPRENDER EL MUNDO LABORAL EN LA PANDEMIA DEL COVID-19

Raquel Alves Santos, Bruno Leonardo Bezerra da Silva, Jorge Tarcísio da Rocha Falcão, Universidade Federal de Rio Grande do Norte
Andrea Pujol, Universidad Nacional de Córdoba

RESUMO

A pesquisa aqui reportada possui 3 estudos e foi ancorada nos pressupostos da abordagem histórico-cultural e da clínica da atividade, tendo como uma de suas ferramentas a Instrução ao Sósia (IaS), (Clot, 2007), com a abordagem das funções mentais superiores proposta pela psicologia vigotskiana. Tal articulação teórico-metodológica busca contribuir para aprofundar a exploração da atividade do docente/gestor em situações reais de trabalho, considerando-se como seriam mobilizadas as várias estratégias, conhecimentos e alternativas práticas para atender as demandas do contexto. O primeiro estudo mapeou e analisou o perfil do docente/gestor, modelos e cenários da gestão universitária numa perspectiva qualitativo-exploratória, com aplicação de entrevistas semiestruturadas e estudos realizados em dados do sistema da universidade. Tais resultados embasaram o segundo estudo, que investigou e analisou, na atividade laboral, o prescrito, o realizado e as possibilidades não realizadas, utilizando análise documental, observação não-participante e aplicação da Instrução ao Sósia (IaS) em grupo, estabelecendo momentos de autoconfrontação com a atividade laboral. O terceiro estudo integrou e analisou os achados dos dois primeiros, contribuindo para aprofundar a compreensão da atividade profissional do docente/gestor como algo que pode decorrer das suas possibilidades de agir. A partir da análise das marcas do trabalho, o participante-trabalhador pode observar-se e assumir a posição de protagonista diante de sua atividade. Através do diálogo foi possível a mobilização da experiência estabilizada como meio de viver novas experiências e desenvolver novos recursos para a ação e criatividade laboral.

Palavras-chave: Clínica da atividade, instrução ao sósia, docente/gestor, criatividade laboral.

INTRODUÇÃO

Apresentamos dados de estudo doutoral vinculado ao Grupo de Estudos e Pesquisa sobre o Trabalho (GEPET-UFRN) e ao projeto de extensão "Laboratório de Desenvolvimento de Pessoas", vinculados a Universidade Federal do Rio Grande do Norte (Natal/Brasil). Tomamos a atividade dirigida como unidade de base da análise psicológica para os processos de desenvolvimento humano no trabalho, que enfatizam o potencial gerador e transformador da atividade criadora, ancorando-se epistemologicamente na perspectiva vygotskyana, tal qual lida por Yves Clot, e na Clínica da Atividade - CA (Clot 2007, 2010a), que visa o desenvolvimento da atividade de trabalho através da ampliação da potência de ação de sujeitos e dos coletivos de trabalho, referenciados por gêneros profissionais.

Na perspectiva da CA que adotamos neste texto, vislumbra-se a transformação das situações de trabalho, considerando que os protagonistas das mudanças pretendidas são os próprios trabalhadores. Clot (2007, 2010a), a partir de Spinoza e Ricoeur, elabora esse conceito afirmando que o poder de agir diz respeito à atividade. O poder de agir nos dá a medida do raio de ação efetivo dos trabalhadores em situação de trabalho, diz do seu poder de recriação, "o que o afasta da concepção de poder como coação" (p. 15).

A proposição da presente pesquisa é referenciada pela psicologia histórico-cultural-desenvolvimental (PHC), bem como pela atividade laboral do docente/gestor. Tal atividade é, atualmente, caracterizada por atividades acadêmicas próprias do pessoal docente do ensino superior, além das relacionadas à pesquisa, ensino e extensão (indissociáveis), compreendendo ainda aquelas atividades inerentes ao exercício de direção, chefia, coordenação e assistência na própria instituição. Estas últimas abarcam atividades complexas, que demandam atuação do docente/gestor como dirigente, sem deixar de ser professor. A multiatividade constitui o cerne desta atividade dirigida. Nesse contexto de problematização, algumas questões foram formuladas: como criar estratégias metodológicas que permitam compreender o caráter complexo desta atividade? Como construir metodologias de análise do trabalho que possibilitem a transformação do vivido nesses locais de trabalho com vista a desenvolver novos recursos para a ação e criatividade laboral?

Para investigar tais particularidades, adotamos como campo a UFRN, experimentos realizados no projeto de extensão [15]Laboratório de

[15] Projeto de Extensão (2018) - n.º PJ513, realização de pesquisa-ação, com o apoio de equipe cooperativa envolvendo: trabalhadores da Diretoria de Desenvolvimento de Pessoas, orientadores, servidores, direcionada para avaliar e desenvolver estratégias no

Desenvolvimento de Pessoas no Brasil, em especial com a ferramenta Instrução ao Sósia (IaS), e como grupo de participantes os chefes de departamento que estavam em exercício no período da realização da parte empírica.

Buscou-se, por meio do dispositivo da IaS, construir caminhos que levassem à ampliação do poder de agir dos docentes/gestores, no sentido de pensar o trabalho concebido como uma atividade inventiva, em que o sujeito se apropria da atividade, a re(cria), pondo em jogo sua capacidade criativa afim de poder realizá-la. Como resultado deste processo temos uma retomada de produção de subjetividade, que é individual e coletiva ao mesmo tempo, com atravessamentos históricos, sociais e culturais.

CLÍNICA DA ATIVIDADE: SUA PERSPECTIVA HISTÓRICO-DESENVOLVIMENTAL

O processo de desenvolvimento da criança para Vigotski (1995) é marcado por uma série de mudanças ao longo da sua vida. Tal processo é marcado por momentos de estabilidade e momentos de crise, o que nos indica a necessidade de olhar dialético e histórico sobre o desenvolvimento. Tais mudanças, por sua vez, são situações, vivências que mudam a relação dela com o meio e consigo mesma.

Em *História del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*, Vigotski (1995), traz o conceito de desenvolvimento como:

> Um complexo dialético que se distingue por uma complicada periodicidade, a desproporção no desenvolvimento das diversas funções, as metamorfoses ou transformações qualitativas de umas formas em outras, um entrelaçamento complexo de processos evolutivos e involutivos, o complexo cruzamento de fatores externos e internos, um complexo processo de superação de dificuldades e de adaptação (p.141-tradução nossa).

A abordagem da PHC abre espaço para a aprendizagem e a consciência que, eventualmente, se desenvolvem nos planos subjetivos e coletivos da atividade de trabalho quando os trabalhadores se apropriam dos instrumentos. Para Souto, Lima & Osório (2015) o conceito de atividade humana está vinculado às bases materiais da existência. Dessa forma, a atividade conscientemente orientada só é possível em decorrência das

---

sentido de potencializar a eficiência e a eficácia dos processos estratégicos de trabalho, promovendo soluções na Gestão da UFRN.

relações sociais, a partir da história dessas relações, mediada por instrumentos e signos.

De tal modo, Clot (2010a), ao abordar o trabalho pela CA, coloca a necesidade de estar atento à plexidade e ao lugar da linguagem aplicada às situações de trabalho. O autor se utiliza da abordagem histórico-cultural, que produziu princípios explicativos para o desenvolvimento no estudo das leis gerais da gênese da criação na infância, para compreender o caráter inventivo da atividade de trabalho, visto que Vygotsky formula que o desenvolvimento se dá pela mediação e que este processo permanece por toda a vida, não se restringindo à infância.

Clot (2007, 2010a), ao considerar este "desenvolvimento ou subdesenvolvimento real das relações com as coisas pela mediação do outro", (Clot, 2010a, p. 7), recorre à noção de atividade dirigida. No modelo triádico da atividade, ela é "endereçada, dirigida, simultaneamente, para o seu objeto e para as outras atividades que incidem sobre esse objeto, sejam elas do outro ou, ainda, de outras atividades do sujeito" (Clot, 2010a, p.7).

Clot (2010a, p. 31) lança mão de princípio teórico segundo o qual "o desenvolvimento não é uma simples progressão, mas uma metamorfose das funções psicológicas". Seguindo essa concepção, o desenvolvimento do poder de agir profissional, que não segue de forma mecânica o desenvolvimento do sujeito, implica na disponibilidade de uma "plasticidade subjetiva" conquistada ao longo de sua história. Ou melhor, para o autor, a subjetividade aqui, portanto, não é tomada como simples disposição constitutiva do sujeito, mas como o seu poder de ser afetado; construção que se dá em função da história singular.

Compreendendo que a ação se transforma ao passar pelo "crivo do pensamento" (Vygotski, 1994, citado por Clot, 2010a), pode-se, então, dizer que esses métodos de ação (sobre o trabalho) permitem restaurar o poder de agir dos trabalhadores em situação real. Ao observar seu próprio trabalho, outras possibilidades de ação podem surgir, promovendo-se, de acordo com Clot (2010a, p119) "uma recriação da organização do trabalho pelo trabalho de organização do coletivo", assim, modificando-se o desenrolar das atividades do sujeito. Seguindo esse entendimento, Clot (2010a) aponta sobre o gênero:

> Existe, entre a organização do trabalho e o próprio sujeito, um trabalho de reorganização da tarefa pelos coletivos profissionais, uma recriação da organização do trabalho pelo trabalho de organização do coletivo (p.119).

Em suma, Clot (2010a) assinala o gênero profissional, gênero social do ofício, como o terceiro termo decisivo entre o prescrito e o real. Para o autor, o gênero diz respeito às "obrigações compartilhadas pelos que trabalham para conseguir trabalhar, frequentemente, apesar de todos os obstáculos e, às vezes, apesar da organização prescrita do trabalho". (Clot, 2010a, p.119)

Para Clot (2010a, p. 119), "sem o recurso dessas formas comuns da vida profissional, assiste-se a um desregramento da ação individual, a uma 'queda' do poder de agir, assim como da tensão vital do coletivo, a uma perda de eficácia do trabalho e da própria organização".

Ao lançarmos luz sobre as restrições relacionadas ao gênero, nos ocuparemos agora sobre o que os mantêm vivos: o trabalho do estilo. "O estilo pode ser definido, portanto, como uma metamorfose do gênero em curso de ação." (Clot, 2010a, p.127). Segundo Clot (2010):

> Existiria, então, uma unidade dinâmica do estilo na interseção de duas linhas de sentido opostos: na 1ª, ele desembaraça ou liberta o profissional do gênero profissional, não negando este último, mas pela via de seu desenvolvimento, forçando-o a se renovar. Na 2ª, ele emancipa a pessoa de seus invariantes subjetivos e operatórios, por sua rejeição, mas igualmente pela via do seu devir possível (p. 129).

Nesse sentido percebemos uma dupla vida do estilo: pessoal e transpessoal. Para Clot (2010a), é diante da conflituosidade presente nesta relação dinâmica que a atividade pode se desenvolver.

MÉTODO: INSTRUÇÃO AO SÓSIA

A metodologia preconizada pela CA, de acordo com Clot (2010a), tem o propósito de favorecer o acesso dos sujeitos ao real da atividade a partir da utilização de métodos como dispositivos de intervenção. Dentre eles a IaS, método que foi desenvolvido por Ivar Oddone (1981) e apropriado por Yves Clot com o objetivo de conceber as condições propícias para uma análise da atividade realizada pelos trabalhadores. Essa estratégia foi utilizada neste estudo para promover a exploração da atividade profissional do docente/gestor em situações reais de seu cotidiano de trabalho. A partir dela investigou-se como seriam mobilizadas as várias estratégias, conhecimentos, habilidades e alternativas práticas para atender as demandas de tal contexto.

Em observância a essas concepções, o método estruturado para a intervenção foi qualitativo e dialógico-discursivo e contou com dezesseis (16) participações de docentes/gestores, com a proposição de três estudos.

O estudo 1 mapeou e analisou o perfil do docente/gestor, modelos e cenários da gestão universitária numa perspectiva qualitativo-exploratória,

com aplicação de entrevistas semiestruturadas e estudos realizados em dados do sistema da UFRN. Tais resultados embasaram o estudo 2, que investigou e analisou, na atividade laboral, o prescrito, o realizado e as possibilidades não realizadas, utilizando análise documental, observação não-participante e aplicação da IaS em grupo, estabelecendo momentos de autoconfrontação com a atividade laboral. O estudo 3 integrou e analisou os achados dos dois primeiros, possibilitando lançar luz sobre o trabalho do docente/gestor enquanto atividade para além das fragmentações e dispersões existentes, contribuindo para aprofundar a compreensão de sua atividade profissional como algo que pode decorrer das suas possibilidades de agir.

Face às perspectivas apresentadas, no estudo 1 foi procedida à análise dos resultados de [16]Levantamento de Necessidade de Capacitação realizado com os gestores em 2017, assim como dos documentos institucionais que descrevem às atribuições dos chefes de departamento. O estudo 2 abarcou a realização de entrevistas semiestruturadas com grupo de secretários dos docentes/gestores pertencentes à categoria em apreço, objetivando levantar subsídios para a estruturação do roteiro da etapa seguinte, identificando elementos, desafios e estratégias centrais utilizadas por tais gestores. Nesse mesmo estudo, experimentamos o método de intervenção da IaS em grupo, conforme os itens: a) foram organizados 04 grupos, com 16 chefes de diferentes departamentos, composto por 04 gestores, escolhidos, por acessibilidade e conveniência, para refletir acerca de vivências de experiências na gestão. Dos 16 convidados a maior adesão foi da área da saúde; b) um gestor foi o instrutor e os demais docentes/gestores foram os observadores; e 01 pesquisador foi o "sósia" do gestor; c) a IaS foi conduzida tendo por base uma questão disparadora: "O que você faz num dia particularmente difícil do trabalho como gestor?"; d) a instrução foi gravada em áudio e vídeo, num contexto que lhes permitam pensar o trabalho, com o objetivo de propiciar aos docentes/gestores mais conhecimento sobre si mesmo e sobre a sua atividade; e ao final, e) os observadores foram questionados pelos pesquisadores sobre a instrução realizada: "Vocês se identificaram com o que foi dito? /O que vocês fazem de diferente, e como?".

A IaS realizada em grupo permitiu aos observadores, no momento da instrução, uma autoconfrontação com a atividade laboral narrada pelo sósia. Através de tal técnica, foi solicitado ao docente/gestor que descrevesse, em

[16] LNC é uma ferramenta que visa mapear as necessidades de capacitação dos servidores. Trata-se de um instrumento embasado na gestão de competências e visa identificar as lacunas competências que precisam ser desenvolvidas pelo servidor, aprimorar o desempenho das unidades e à consecução dos objetivos estratégicos da UFRN.

detalhes, como operacionaliza sua atividade, tanto o habitual, como os imprevistos. O papel do sósia foi o de direcionar o docente/gestor, buscando obter tanto a descrição da situação, como a da conduta nela adotada. O sósia teve, ainda, a função de "desconhecedor" da atividade e, assim, colocou para o instrutor os possíveis obstáculos com os quais se confrontaria num dia de trabalho. Desta forma, o docente/gestor, ao descrever sua ação habitual e se deparar com situações imprevistas colocadas pelo sósia, foi conduzido a refletir sobre a atividade e as escolhas que realiza quando se está em determinada situação de trabalho. Desta forma, portanto, evidenciando o uso de estratégias, experiências, conhecimentos e habilidades aprendidos nos mais diferentes contextos (formais-escolares ou informais), considerando as interações com os outros indivíduos e os amplificadores culturais utilizados necessários a realização do real da atividade laboral.

Finalizados esses estudos, foram realizadas as análises e integração que embasou o estudo 3. Para a intervenção foram utilizados os entendimentos: 1) da atividade dirigida enquanto unidade de base da análise psicológica na CA, "endereçada a um destinatário, ela faz do outro não um contexto, mas o subtexto da ação" (Clot, 2010a, p.225) e 2) o que difere a atividade real e o real da atividade, considerando a definição de Clot (2010b) como atividade realizada "aquilo que podemos ver, observar e descrever"; e o real da atividade como o que "não se pode fazer, aquilo que não se faz, que gostaríamos de ter feito, é a atividade (re)engolida, impossível, as atividades suspensas, as atividades impedidas" (p. 226).

Assim, será importante reconhecer que o trabalhador, após problematizar suas atividades, seja capaz de "tomar consciência" criar, reorganizar e ampliar sua atuação de maneira coletiva e frente a outro componente: todas as outras possibilidades de realizar a atividade, ou seja, considerar aquilo que não foi realizado, mas fez parte da atividade enquanto possibilidades não escolhidas, pois são essas "possibilidades não realizadas que estão na fonte do desenvolvimento possível da atividade", diz Clot (2010a, p.193). Considerando as concepções expostas, vale ressaltar que o prescrito nunca coincide totalmente com o que é realizado, há sempre um hiato entre eles. Dessa forma, a atividade sempre comporta, ao mesmo tempo, o prescrito, o realizado e as possibilidades não realizadas.

Compreender que a atividade realizada não tem o domínio sobre o real da atividade assinala em direção de possibilidades inesperadas para o desenvolvimento da atividade. Vigotski, 2003, citado por Clot (2010a, p.103) assinala "o homem está a cada minuto pleno de possibilidades não realizadas". É exatamente aí que descobriremos a origem para o desenvolvimento possível

da atividade - o que não foi realizado - esses resquícios, permanecem agindo e desempenhando sua influência sobre a atividade do indivíduo. De acordo com Clot (2010a), o real da atividade é:

> [...] igualmente, o que não se faz, o que se tenta fazer sem ser bem-sucedido – o drama dos fracassos – o que se desejaria ou poderia ter feito e o que se pensa ser capaz de fazer noutro lugar. E convém acrescentar – paradoxo frequente – o que se faz para evitar fazer o que deve ser feito; o que deve ser refeito, e fez a contragosto (p. 104).

Logo, aquilo que excedeu, que ultrapassou a atividade, os resíduos: podem converter em visíveis conflitos vitais e possibilitar o afastamento dos sujeitos da passividade, mesmo diante do mais engessado dos ofícios. Frente a essas perspectivas, Clot (2010a), refere-se que,

> [...] os medos vividos não são camadas inertes da sua experiência; melhor ainda, pode-se pensar que eles se tornam objetos de sua relação com o mundo. Os medos sedimentados podem ser habitados de novo e, para além disso, transformarem-se em modo de ação sobre o real: traduzindo-os na nova língua da ação, o sujeito se desfaz do fardo. O passado serve, sob esta perspectiva, para exorcizar os riscos presentes (p. 108).

Clot (2010a) se apoia nas contribuições de Vigotski sobre a metodologia histórico-desenvolvimentista para desenvolver o método de análise do trabalho da CA. Para o autor, a compreensão sobre a diferença entre método e metodologia pode se dá por meio do entendimento das relações entre funcionamento e desenvolvimento da atividade psicológica na análise do trabalho. Clot (2010a) aponta que esta seria então a mola propulsora central, "a energia motriz do novo impulso ou da retomada da atividade que se desenvolve no interior de um conflito que ela mediatiza" (p.189). Considerando Clot (2010a), concluímos que a atividade é triplamente dirigida: para o objeto imediato da ação, para o outro e para o próprio sujeito.

Sob esse viés, "a atividade é sempre mediatizada e também mediatizante" (Clot, 2010a, p.190). Tendo isso por alicerce é que se propõe a atividade dirigida como unidade de base da análise psicológica, ao contrário das abordagens cognitivistas. Por outro lado, Clot (2010a) lança um olhar para o fato de que o sujeito só tem acesso à comunidade estrutural entre a atividade exterior e interior por intermédio de suas relações com os outros. Estes últimos se dão por meio da linguagem, uma vez que "mostrar é fazer e dizer" (Clot, 2010a, p.191).

> Graças à linguagem dirigida ao outro, o sujeito realiza, suas atividades. Assim, sua 'realização' é determinada pelo contexto em que elas são

> mobilizadas. O número de contextos será a condição de outras tantas 'realizações' possíveis, fontes potenciais de novos desenvolvimentos ou de impedimentos previstos (Clot, 2010a, p. 209).

Em observância ao estabelecido, o que interessa aqui não são as manifestações do oculto, mas a existência de algo difícil de dizer, já que, neste ponto, a partir de sua mobilização/provocação, reside o potencial para o desenvolvimento. Logo, considerando as contribuições de Bakhtin (2003), Clot (2010a, p. 239) define "pré-requisitos da experimentação dialógica: a instalação de um 'plurilinguismo' profissional que trata de uma experimentação bem longa, de uma minuciosa observação com consequências psicológicas indiretas, que procura 'desnaturalizar' a atividade".

Face as perspectivas apresentadas, Clot (2010a) apresenta este processo em três fases. A 1ª fase consistiria, portanto, individual e coletivamente, na instrução da "redescoberta da experiência, de sua riqueza, assim como de seus limites e dilemas" (Clot, 2010a, p. 239-240). Isso acontece a partir da procura do que é difícil de dizer, que se constituirá como objeto de ligação no diálogo, em direção ao seu desenvolvimento. Na 2ª fase, o pesquisador, de acordo com Clot (2010a), deverá conduzir, de preferência, os trabalhadores a se questionarem sobre o que observaram da própria atividade. Neste momento, assiste-se a comentários nos quais:

> [...] o sujeito desfaz e refaz os vínculos entre o que ele vê fazer, o que há a fazer, o que gostaria de fazer, o que poderia ter feito ou, ainda, o que seria a refazer.". Ou seja, o resultado da análise não leva, em primeiro lugar, aos conhecimentos da atividade, mas, quase sempre, aos espantos em torno de acontecimentos difíceis de interpretar de acordo com os cânones do discurso convencional (Clot, 2010a, p.240).

E assim se constituem instrumento de elaboração psíquica, em primeiro lugar pessoal e, posteriormente, interpessoal. Ademais, o pesquisador deve acompanhar essas experiências de "plurilinguismo profissional", nas quais o coletivo explora os conflitos e dissonâncias da atividade. "Assiste-se, quando se consegue 'segurar' esse quadro dialógico, à abertura de zonas de desenvolvimento potencial da atividade" (Clot, 2010a p. 241).

Na terceira fase, finalmente, que é o ponto da restituição das análises ao coletivo, há a provocação de um movimento de confrontação dialógica sobre a atividade de trabalho. Todavia, este movimento interpretativo comporta alguns riscos. Ao se colocar contra previsíveis genéricos, podem surgir obstáculos resultantes da mobilização da história do meio e do coletivo profissional.

Na análise do trabalho realizada pelo viés da CA, o imprescindível é que a "polifonia", o "plurilinguismo profissional", não sendo um fim em si mesmo, "não deve resignar o coletivo às verdades do momento". Mais uma vez, "o que conta é o que ainda não se consegue dizer acerca do real da atividade: esse 'difícil de dizer' com o qual, talvez, fosse possível fazer algo de diferente daquilo que se faz" (Clot, 2010a, p. 243). O "difícil de dizer", o "difícil de representar", que servirá de objeto de ligação, caso o pesquisador consiga manter as regras do gênero. De tal modo, é por meio da curiosidade instigada por esse "difícil de representar", que o coletivo poderá retroceder os limites da linguagem. Tal limite é "um exterior da linguagem que não está fora dela" (Clot, 2010a, p. 243).

Diante dessas concepções, podemos entender que esse quadro metodológico é ferramenta de um gênero de atividades científicas e tem seu papel cumprido quando pode se tornar, por seu turno, mecanismo de sua própria ação, quando, a partir de seu intermédio, pode operar uma reviravolta primordial: em que os sujeitos, observados em seu trabalho, venham a se tornar, finalmente, os observadores da própria atividade. "Porque é por essa transformação e no decorrer dessa transformação, que a experiência vivida pode vir a ser um meio de viver outras experiências' (Clot, 2010a, p. 247).

A começar da aprendizagem de um gênero de atividade fornecido por meio de uma aparelhagem técnica e discursiva, pela CA, será possível para os sujeitos e/ou coletivos, o desenvolvimento do pensamento. Desta forma, portanto, a CA pode ser considerada um instrumento para o desenvolvimento da experiência.

RESULTADOS

Sob essa ótica aqui apresentada, a partir da análise das marcas do trabalho, o chefe de departamento acadêmico pode se observar e assumir a posição de protagonista diante de sua atividade. Através do diálogo foi possível a mobilização da experiência estabilizada como meio de viver novas experiências e desenvolver novos recursos para a ação e criatividade laboral.

Essas análises foram realizadas pelos pesquisadores deste artigo e por um grupo de pesquisa envolvendo professores e alunos dos cursos de graduação, mestrado e doutorado em psicologia, educação e administração, bem como servidores da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (PROGESP/UFRN), reunidos em um projeto de extensão e de intervenção intitulado Laboratório de Desenvolvimento de Pessoas, já descrito acima.

Diante dessa rica experimentação do método de intervenção "instrução ao sósia", se tornou urgente também narrar as implicações e as transformações que se operaram nesse movimento de constituir e reconstituir o processo de trabalhar: a atividade com seu movimento e singularidade. Isso porque acreditamos que ao operar uma (co)análise do trabalho, aos moldes da CA, ao re(criarmos) 'com' e não somente sobre o trabalho, podemos "falar de subjetividade, entendendo subjetividade também como processo, como deslocamento de caráter tanto coletivo quanto singular" (Silva, 2016, p. 37).

Partimos assim de um problema e, para resolvê-lo, realizamos a intervenção: o primeiro estudo, aplicamos entrevistas não-estruturadas, em que, de acordo com Gerhardt et al. (2009, p. 72), "o entrevistado foi solicitado a falar livremente a respeito do tema pesquisado". Realizamos estudos em dados do sistema da universidade (SIGRH/UFRN). Tais dados serviram de base para o segundo estudo, que buscou investigar e analisar na atividade laboral o que está prescrito, o realizado e as possibilidades não realizadas, empregando análise documental, observação não-participante e aplicação do método IaS realizada em grupo e no formato adaptado ao campo pesquisado.

A análise documental considerou a apreciação regimental das atribuições dos chefes de departamentos acadêmicos, e dos resultados de Levantamento de Necessidade de Capacitação realizado com os gestores em 2018, bem como dos documentos: a) Plano de Desenvolvimento Institucional; b) Plano de Gestão; c) Mapeamento de competências realizado em 2017; e o d) Estatuto e Regimentos das unidades acadêmicas da UFRN.

As entrevistas não-estruturadas com grupo de secretários dos chefes de departamento, objetivando levantar subsídios para a estruturação do roteiro da IaS, demonstraram, dentre outras características: a) baixos índices de participação dos gestores nos cursos de formação, sob a alegação de diversos problemas que envolvem a atividade gerencial, tais como: falta de curso de formação para o gestor que deverá ser instituído como pré-requisito para o exercício da função; falta de tempo para se capacitar, existindo dificuldade em conciliar o exercício da função com a programação de oferta dos cursos de capacitação; demanda elevada de atividades burocráticas no exercício da função gerencial; e falta de uma cultura para instituir uma lógica de desenvolvimento gerencial continuado na organização, com a participação efetiva da alta direção; e b) inculcar nos funcionários participantes que a experiência, a formação continuada e a cultura organizacional impactam na potencialização de competências.

Nesse sentido, para a intervenção foi utilizado o método de IaS como uma ferramenta dialógica e de (co)análise do trabalho praticada em ambiente

laboral habitual, no sentido de levantar a experiência laboral real dos docentes/gestores a partir de suas narrativas, considerando o relacional, o que está em movimento, o que está além do visível e do que foi dito, sendo organizada, no que diz respeito ao seu conteúdo e significação, fora do indivíduo, ou seja, pelas condições extraverbais do meio social.

Na perspectiva da relação entre as palavras dos sujeitos do discurso, a argumentação seria o modo de elaboração da linguagem por meio das intenções sempre presentes nos enunciados desses sujeitos. Bakhtin (2003), ao criticar a dicotomia entre linguagem prescrita e linguagem real imposta pelas ciências da linguagem, marca a importância dos enunciados. Para ele estes são tão indispensáveis quanto as formas da língua para a compreensão mútua na comunicação. A CA toma de empréstimo esta noção e a transporta para o mundo laboral para tratar sobre o princípio de economia da ação, já que "se fosse necessário criar, a cada vez na ação, cada uma de nossas atividades, o trabalho seria impossível" (Clot, 2010a, p.121). O gênero, então, funcionaria como espécie de intermediário social, "um conjunto de avaliações compartilhadas, que, de maneira tácita, organizam a atividade pessoal" (Clot, 2010a, p.122).

Considerando o exposto, o tempo de duração da IaS variou de acordo com os grupos de participantes, entre 1h30min a 2h10min. A IaS realizada em grupo permitiu aos observadores, no momento da instrução, uma autoconfrontação com a atividade laboral narrada pelo sósia. Através de tal método, foi solicitado ao docente/gestor que descrevesse, em detalhes, como operacionaliza sua atividade, tanto o habitual, como os imprevistos, os impedimentos, o que foi contrariado. O papel do sósia foi o de direcionar o docente/gestor, buscando obter tanto a descrição da situação, como a da conduta nela adotada. O sósia teve, ainda, a função de "desconhecedor" da atividade e, assim, colocou para o instrutor os possíveis obstáculos com os quais se confrontaria num dia de trabalho. Desta forma, o docente/gestor, ao descrever sua ação habitual e se deparar com situações imprevistas colocadas pelo sósia, foi conduzido a refletir sobre a atividade e as escolhas que realiza quando se está em determinada situação de trabalho. Assim, evidenciando o uso de estratégias, experiências, conhecimentos e habilidades aprendidos nos mais diferentes contextos (formais-escolares ou informais), considerando as interações com os outros indivíduos e os amplificadores culturais utilizados necessários a realização do real da atividade laboral.

Ao final da instrução, o clínico da atividade deu a palavra aos demais docentes/gestores do grupo, presentes como observadores, que, a partir de então, puderam ocupar o lugar do sósia. Os docentes/gestores observadores

ajudaram o instrutor na análise da atividade por meio de questionamentos que esclareceram pontos não compreendidos ou formas de realizar a atividade que não foram detalhadas. Esse foi o momento de autoconfrontação, ou seja, o sujeito foi confrontado consigo mesmo pela mediação do(s) sósia(s) frente ao coletivo de pares (Clot, 2010a).

Com base na IaS realizada, os dados demonstraram que, independentemente dos docentes/gestores já terem assumido função anteriormente na UFRN ou fora, todos relataram que a atuação é um esforço, é exclusivo do docente, e que precisam aprender na prática do cotidiano laboral. É necessário pesquisar, "estilizar" e buscar os procedimentos de trabalho para a realização do real da atividade de trabalho. Isso fica evidente a partir dos relatos abaixo e os que seguem, onde P é (professor/gestor, 2018):

> "Eu, por exemplo, tive que apreender a grande maioria das ações como chefe de departamento realizando-as sozinho, fato que gerou estresse e erros" [...] (P01). "Muitas atividades tive de aprender sozinha, imediatamente pela Necessidade" (P02). "Todos têm que descobrir as atividades da função através de esforço próprio e mediante repasse de informações das chefias superiores e dos secretários" (P03).

O docente/gestor relata sua experiência acerca de como é importante conhecer a instituição em que trabalha e suas atribuições para realizar a atividade de gestão. É possível perceber a diferença entre o trabalho prescrito e o trabalho real, além de ficar clara a adaptação que o trabalhador precisa realizar para desenvolver a sua atividade de trabalho. O que pode configurar-se como uso de catacrese. Por meio dela, os sujeitos podem reorientar a sua ação, permitindo assim o seu desenvolvimento e o de sua atividade. A catacrese é a atribuição de novas funções às ferramentas, o uso deslocado e inventivo de um dispositivo (Clot, 2010a).

> "Eu não entrei na universidade para ser gestor...entrei para realizar ensino, pesquisa e extensão [...] a carga de trabalho, a angústia, estresse aparecem, mas quando você é reconhecido pelo grupo e percebe que está fazendo um bom trabalho...isso é gratificante" (P04). Então foram 4 anos que trabalhei de maneira tão enlouquecida que cheguei no nível de estresse e de cansaço, fui obrigado a parar." [Voz alterada]. (P07, 2018). Universidade se deixou envolver [tosse], se levar por esses 3 elementos: eficácia, eficiência e produtividade. Então tudo que nós fazemos para produzir mais. Fazer sem saber. Para dar mais resultado, né? Quantos artigos? Número! [...] É inevitável o adoecimento. (P16, 2018). [...] conciliar o meu papel de gestor com meu papel de docente. Mas isso tem me adoecido. (P13, 2018).

As dificuldades e o sofrimento descritos nas narrativas acima correspondem a um evento imprevisto que parte de novos problemas colocados pelo ambiente e, ainda, de problemas inerentes ao processo produtivo (a falta de capacidade física e psíquica para produzir mais e dar mais resultado). Bendassolli (2011) e Osório da Silva (2016), afirmam que o sofrimento subjetivo pertinente à atividade de trabalho está relacionado à vivência de impedimento da atividade. Esse sofrimento conecta-se à carência ou ausência de recursos para que os sujeitos realizem a atividade conforme sua aspiração, ou ocorrência de critérios desarticulados em relação aos anseios dos trabalhadores e dos coletivos de trabalho. Segundo Clot (2007, 2010a) o trabalhador deve permanecer atento as transformações potenciais de seu ambiente de trabalho, organizar suas ações de modo a criar respostas adequadas ao evento e conduzir o seu poder de ação com base na análise de diversas soluções de forma não rígida e engessada em respostas padronizadas. Podemos perceber ainda que trazem em seus discursos potenciais geradores de impacto à saúde psíquica: cobrança por produtividade e a sobrecarga; papeis diversos (conciliar ensino, pesquisa, extensão e gestão); burocracia; ritmos de trabalho (prazo e pressões); organização do tempo/vida pessoal.

Os estudos apontam a existência de fragilidade no gênero profissional chefe de departamento, que deve conciliar atividades de ensino, pesquisa, extensão e gestão; é para quem "tudo sobra". É para quem precisa modificar o planejamento da atividade de gestão devido ao "tempo operacional" prescrito pela legislação. O "gênero profissional" compõe a história transpessoal do coletivo de trabalho, provendo normas que orientam a ação, "uma história que não é apenas a história dos sujeitos concernidos, mas a história de um ofício (*métier*) que não pertence a ninguém em particular, mas pela qual todos, no entanto, se sentem responsáveis" (Clot, 2010a, p. 73). A fragilidade do gênero profissional ficou ainda mais evidente por haver muitas falas de outros chefes de departamento reportando as mesmas dificuldades elencadas abaixo:

> "A gente não deixa de fazer gestão, não deixa sala de aula, não deixa extensão, não deixa a pesquisa. E acaba fazendo tudo malfeito" (P10, 2018). "Planejo, acho que vai dar certo naquele tempo e aquilo demora muito mais. Isso é uma coisa que me desgasta muito" (P06, 2018). "Medo de um sistema jurídico que nos persegue. Tudo sobra para o chefe" (P13, 2018).

Sendo assim, evidenciamos como uma característica importante, o enfraquecimento da potência do próprio coletivo de chefes de departamento, uma vez que fica evidente o predomínio de um certo individualismo quanto à questão de mobilização desse coletivo. Portanto, revela-se aqui a necessidade

do trabalho em sua dimensão coletiva, na medida em que as situações laborais ultrapassam o conhecimento e a inteligência prática de um só docente/gestor e supõe uma rede de atores articulada para a resolução do problema.

Os resultados obtidos com a associação das técnicas permitiram identificar a emergência e/ou intensificação dos elementos que caracterizam a insegurança no trabalho e os efeitos que esta pode ter na saúde física, mental e sofrimento dos trabalhadores, restringindo o poder do trabalhador a atuar no local de trabalho. No entanto, possibilitaram verificar o "poder de (re)criação" e "re-mobilização", (Clot, 2010a, p. 21), decorrente de uma situação inesperada pelo desdobramento da criatividade e resistência, da aquisição de novos conhecimentos e recursos, como um movimento de conquista da saúde.

CONCLUSÕES

Em observância ao estabelecido, este estudo-intervenção, que tem como referenciais teórico-metodológicos aqueles preconizados pela CA, buscou realizar um estudo sobre a atividade de docentes/gestores acadêmicos de instituições de ensino superior (IFES) no atual contexto de implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal (2019), tendo como foco as mudanças nos processos de subjetivação implicados nos processos de produção de saúde.

As lentes teórico-metodológicas dessa pesquisa são compostas pela interface entre os pressupostos teóricos orientadores da pesquisa e algumas considerações sobre o conceito da psicologia de base histórico-desenvolvimental no contexto da psicologia do trabalho e, mais detalhadamente, sobre o aporte de operadores teóricos oriundos da proposta de uma das clínicas do trabalho, a CA. Buscou-se, ainda, avançar na abordagem da atividade real do docente-gestor, trazendo elementos que permitissem situá-lo entre o que abarca a atividade realizada e o real da atividade no âmbito da gestão universitária.

Com a consecução da proposta aqui apresentada foi possível promover o diálogo teórico metodológico e epistemológico com a psicologia do trabalho de base histórico-cultural clínica, pressupondo a atividade dirigida (nesse contexto o trabalho endereçado) como unidade de base da análise e, desta forma, a construção de um modelo de mapeamento das atividades laborais para os chefes de departamento da área acadêmica, baseado no escopo da CA.

Com esse debate teórico, pôde-se realizar um mapeamento de atividades para os chefes de departamento acadêmicos, que oferecesse não apenas um grupo de atividades coerentes com a realidade de trabalho das IFES, mas também conectadas com as competências institucionais e com a

realidade de trabalho dos docentes-gestores acadêmicos, que emergem como (co)construtores das mudanças ocorridas na sua atividade laboral. Foram considerados, também, os atravessamentos de ordem subjetiva, laboral (considerando os riscos psicossociais identificados) e social.

Paralelamente, os grupos de estudo e de trabalho, o Laboratório de Desenvolvimento de Pessoas e as demais frentes de ação engajadas para a elaboração dessa proposta, contribuíram e contribuem para a formação dos discentes e servidores envolvidos e para a consolidação e estreitamento de vínculos institucionais.

A CA defende uma atenção especial quanto à produção de saberes apoiada na prática, que esteja em sintonia com as transformações das situações de trabalho, "a potencialização do agir do sujeito, em sua atividade, o desbloqueio dos impedimentos dessa atividade e a melhoria da vida do trabalhador" (Bendassolli e Gondim, 2014, p. 3).

REFERÊNCIAS

Bakhtin, M. M. (2003). Os gêneros do discurso. In Estética da criação verbal. Tradução Paulo Bezerra. 4a ed. São Paulo: Martins Fontes.

Bendassolli, Pedro F; Gondim, Sônia. M. G. G. (2014). Projeto de Cientificidade das Clínicas do Trabalho e seus desafios no campo da Psicologia organizacional e do trabalho. Bendassoli, Pedro F. & Soboll, L.A.P. Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho: Clínicas do trabalho. São Paulo: Atlas, p. 03-60.

Clot, Y. (2010b). A psicologia do trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade. Fractal: revista de psicologia, Niterói, v. 22, n. 1, p. 207-234, jan./abr.

Clot, Y. (2007). A função psicológica do trabalho. Petrópolis, RJ: Vozes.

Clot, Y (2010a). Trabalho e poder de agir. Belo Horizonte: Fabrefactum.

Gerhardt, T.E, Silveira, D.T. (Orgs.) (2009). Métodos de Pesquisa. AB/UFRGS - Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. Série Ensino a Distância. Porto Alegre: Editora da UFRGS.

Osório da Silva, Claudia. (2014). Pesquisa e intervenção em clínica da atividade: a análise do trabalho em movimento. IN: Bendassoli, Pedro F. & Soboll, L.A.P. Métodos de pesquisa e intervenção em psicologia do trabalho: Clínicas do trabalho. São Paulo: Atlas, p. 81-99.

Silva, C. O. (2016). Clínica da atividade e análise institucional: Inflexões do transformar para compreender. In: SILVA, C. O.; ZAMBONI, J.; BARROS, M. E. B. (Org.) Clínicas do trabalho e análise institucional. Rio de Janeiro, Nova Aliança, p. 37-64.

Vygotsky, L. S. (1995) Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores. In L. S. Vygotsky, Obras escogidas III: Problemas del desarrollo de la psique. Madrid: Visor.

CAPÍTULO 30

TRABAJAR EN UN CONTEXTO DE PANDEMIA: LAS PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES FUNERARIOS SOBRE EL IMPACTO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN SU TRABAJO

Marta Santos y Beatriz Almeida, Universidade do Porto, Centro dePsicologia da Universidade do Porto, Portugal

RESUMO:

A pandemia COVID-19 realçou a importância da atividade dos trabalhadores do setor funerário, revelando a necessidade de estudos sobre o impacto do contexto atual para estes trabalhadores. Suportado por abordagem mista, o presente estudo objetivou preencher o atual vazio na literatura sobre o impacto da pandemia na atividade funerária em Portugal, visando compreender a vivência deste impacto na perspetiva dos trabalhadores. Destacando o aproximar à atividade real, o contacto com os atores da atividade e dar voz à sua experiência e perceção sobre o tema, a recolha de dados realizou-se através de entrevistas, reunião com trabalhadores, observação em contexto de cerimónia fúnebre e a um centro funerário. Os resultados evidenciam processos de renormalização vivenciados pelos trabalhadores na sua atividade; e atividades impedidas resultantes dos constrangimentos do contexto pandémico e das incongruências legislativas; contudo, os resultados identificam também potencialidades para o exercício da atividade percecionadas pelos trabalhadores como derivadas da pandemia, e as suas reflexões sobre as mudanças que este contexto produzirá. Esta pesquisa contribui para aprofundar o conhecimento científico sobre a atividade funerária, destacando-se pela abordagem sobre o impacto da pandemia COVID-19 na atividade, além de atribuir-lhe visibilidade social e científica no contexto.

Palavras-chave: funeral, COVID-19, atividade funerária, renormalização.

ENTRE A PANDEMIA E A ATIVIDADE FUNERÁRIA: PAPÉIS E DESAFIOS.

A PANDEMIA COVID-19 E O TRABALHO

Pelo seu impacto multidimensional, a pandemia da COVID-19 tornou-se simultaneamente uma crise sanitária, económica e social, na qual o trabalho e as suas condições são naturalmente impactados (Coutarel et al., 2020).

Focando na dimensão do trabalho, realçam-se os estudos sobre o impacto da pandemia na atividade e trabalhadores do setor da saúde, como

médicos/as e enfermeiros/as, enquanto atividade essencial que atua na linha da frente em exposição à COVID-19. Estes estudos apontam para o aumento da carga de trabalho dos profissionais que lidam com pacientes com COVID-19, estando expostos a níveis mais elevados de pressão física e mental (Shoja et al., 2020), e também de ansiedade (Bostan et al., 2020). Apesar de não serem incluídos no grupo de profissionais de saúde, a COVID-19, acabou por dar visibilidade a uma atividade profissional que, durante este período conheceu de perto e teve que lidar com os efeitos mais nefastos da crise sanitária: a elevada taxa de mortalidade. Referimo-nos em concreto à atividade desenvolvida pelos trabalhadores funerários. Com efeito, a pandemia criou as condições para a discussão sobre algumas atividades, funcionando como espaço para discutir e repensar as suas condições de trabalho (Coutarel et al., 2020).

Nesta pesquisa, procurar-se-á, então, compreender os impactos e as estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores das agências funerárias para fazer face às alterações de organização e condições de trabalho impostas e reconstruídas no coletivo durantes este período de contexto pandémico.

AS CARACTERÍSTICAS DA ATIVIDADE FUNERÁRIA

A Associação dos Agentes Funerários de Portugal (2011, citado em Santos, 2012), identifica duas vertentes caracterizadoras do trabalho realizado pelos trabalhadores da atividade funerária: a dimensão relacionada com o tratamento dos falecidos, e a dimensão direcionada para os vivos, na procura da minimização da sua dor e sofrimento. A dimensão relacionada com o tratamento dos falecidos é composta por tarefas como a remoção e transporte do corpo do local de óbito; a preparação do corpo (Flores & Moura, 2018; Smith et al., 2009); a organização dos funerais e sepultamentos; e tratamento de burocracia relacionada com o falecimento (Flores & Moura, 2018). A dimensão direcionada para os vivos, por sua vez, está diretamente relacionada com o contacto e atendimento dos clientes, geralmente familiares e amigos da pessoa falecida (Smith et al., 2009). Pela situação de fragilidade que os clientes estão a passar no momento de contacto com as agências funerárias, os agentes funerários acabam por assumir, muitas vezes, a tarefa de confortar os clientes (Flores & Moura, 2018). Esta dimensão do trabalho evidencia a forte componente relacional da atividade, que se caracteriza por ser dirigida para os "outros" (Clot, 2006), cuja presença por si só "invade" a realização da atividade: pelas exigências que fazem e pela introdução de alterações imprevistas, por exemplo (Santos, 2012).

Não é, no entanto, de menosprezar a dimensão física desta atividade: estudos realizados com foco no componente do manuseamento de cadáveres, evidenciam a presença de fatores biológicos de risco para a saúde dos trabalhadores, realçando a exposição a doenças infeciosas e a doenças propagadas pela corrente sanguínea, enquanto principal risco percebido pelos trabalhadores (Kelly & Reid, 2011).

A ATIVIDADE FUNERÁRIA E A PANDEMIA COVID-19

A atividade funerária é considerada uma atividade essencial pela legislação portuguesa (Decreto n.º 3-C/2021 de 22 de janeiro). Contudo, pela sua natureza, as atividades relacionadas com a morte são forçadas para um vazio social (Souza & Boemer, 1998), apesar de necessárias para o funcionamento da sociedade, apenas são reconhecidas quando os seus serviços são requeridos, voltando a ser esquecidas logo que este termina (Santos, 2012; Souza & Boemer, 1998).

Em Portugal, entre o início da pandemia e 31 de dezembro de 2020 observou-se um aumento de 11 736 óbitos face à mortalidade média dos 5 anos anteriores, realçando-se que destes, 6 906 deveram-se à COVID-19 (Vieira et al., 2021). Em janeiro de 2021, Portugal registou o número de mortes mais elevado em 12 anos, com 18 700 óbitos, onde um em cada quatro se deveu à COVID-19 (Pinto, 2021). Juntamente a estes valores, a atividade funerária em Portugal adquiriu visibilidade devido às medidas desenvolvidas para o setor funerário, das quais se destaca a não realização de velório e cerimónia fúnebre para os casos confirmados de COVID-19, a não preparação do corpo e a impossibilidade de apresentar a urna aberta nestes casos, assim como o impedimentos de aglomeração de pessoas e família nos funerais e diminuição da duração dos mesmos, que se aplicam a todos os óbitos (Norma n.º 002/2020 atualizada em 4 de fevereiro de 2021).

Notícias recentes apontam para o aumento da carga de trabalho e perceção de desgaste mental por parte destes trabalhadores (Moreira, 2021); enquanto estudos evidenciam o aumento de burnout (Van Overmeire et al., 2021), assim como níveis mais elevados de ansiedade e sintomas depressivos, quando comparados com os níveis reportados pela população em geral e profissionais de atividades de saúde e docência (Durand-Moreau & Galarneau, 2021). Relativamente ao aumento de riscos de carácter físico e de saúde mental face ao contexto de pandemia, uma carta ao editor (Van Overmeire & Bilsen, 2020), aponta para a possibilidade de aumento do risco de infeção no contacto com cadáveres, e para as consequências para a saúde mental, face aos números elevados de óbitos e funerais, reforçando a necessidade de uma

análise aprofundada sobre as condições de trabalho e impactos para a saúde nesta população.

UMA PESQUISA SOBRE A ATIVIDADE FUNERÁRIA

Aliando a escassez de literatura científica sobre a atividade funerária em Portugal, o papel preponderante desempenhado pelos profissionais desta atividade durante a pandemia COVID-19, e o impacto que a pandemia teve e continua a ter nas várias atividades, esta pesquisa partiu do objetivo orientador de dar voz às reflexões conduzidas pelos trabalhadores desta atividade e identificar as suas perceções sobre o impacto da pandemia na atividade, acedendo assim às reconfigurações que vão sendo feitas na atividade real. Pretendeu-se, mais especificamente:

- Analisar a vivência e perceção do impacto da pandemia COVID-19 no trabalho e na saúde dos trabalhadores;
- Identificar as mudanças produzidas na atividade, derivadas do contexto de pandemia;
- Identificar as perspetivas dos trabalhadores face às mudanças que o contexto pandémico irá produzir na sua atividade no cenário de pós-pandemia.

ORIENTAÇÕES METODOLÓGICAS, TRABALHADORES ENVOLVIDOS E TÉCNICAS UTILIZADAS

Neste texto, serão apresentados resultados preliminares, orientados para a reflexão sobre os objetivos de investigação identificados, resultantes de um trabalho de pesquisa mais amplo e ainda em curso. Deste modo, destacando o aproximar aos trabalhadores e às suas perceções sobre a atividade real e o contexto de pandemia, enquanto atores principais na sua atividade, serão priorizados os resultados qualitativos recolhidos.

Seguindo a orientação de que "…os profissionais são os mais bem colocados para falar do seu trabalho. Eles podem dizer e explicar se lhes dermos os meios" (Faverge citado em Ouvrier-Bonnaz, 2009, p. 2), a recolha de dados realizou-se através de entrevistas semiestruturadas, reunião com trabalhadores de uma agência funerária, observação em contexto de funeral, e visita a um centro funerário.

Assim, a pesquisa envolveu 9 participantes que realizaram entrevistas semiestruturadas e 3 participantes que participaram na observação realizada em contexto real de trabalho. Dos 9 participantes das entrevistas, 2 são do sexo feminino e 7 são do sexo masculino, com idades compreendidas entre os 25 e os 64 anos. Realizam a função de Responsável Técnico (55.6%) e de

Agente Funerário (44.4%). Relativamente aos anos de experiência no setor funerário, estes encontram-se entre os 4 e os 64 anos (M=29.8; DP=17.3), com antiguidades entre 1 ano e os 64 anos (M=24.3; DP=19.1) no local de trabalho atual.

As entrevistas tiveram como objetivo compreender, em conjunto com os participantes, a atividade funerária e aceder às suas impressões sobre o impacto da pandemia na atividade. Com base nos restantes procedimentos de recolha de dados e na dificuldade face ao contexto pandémico em realizar observações no terreno em contacto próximo com os trabalhadores, tornou-se imperativo incluir no guião de entrevista uma parte que permitisse aceder à atividade real dos trabalhadores, e que ao mesmo tempo potenciasse a sua reflexão sobre o trabalho e o impacto da pandemia. Deste modo, o guião de entrevista foi orientado por uma questão com base na técnica das Instruções ao Sósia (Oddone et al., 1981), complementada com questionamentos sobre a atividade e o impacto da pandemia.

A reunião com trabalhadores de uma agência funerária procurou suscitar um processo de reflexão coletiva sobre o funcionamento da agência funerária, aspetos relacionados com a atividade e o impacto da pandemia COVID-19. Este momento foi realizado presencialmente e participaram 3 interlocutores, o proprietário e 2 trabalhadores.

Os participantes da observação em contexto de funeral foram 3, todos do sexo masculino, conhecendo-se apenas a idade de 1, com 64 anos. Estes realizavam, cada um, funções de Responsável Técnico, Agente Funerário e Operador de Serviço Funerário. A observação foi realizada numa localidade do distrito do Porto, Portugal, em meio rural.

No decurso da realização de uma entrevista presencial, foi realizada uma observação a um centro funerário, com agência funerária e crematório, onde foi possível analisar os locais de trabalho, materiais e instrumentos utilizados na atividade.

AS MUDANÇAS IMPOSTAS E AS ESTRATÉGIAS DESENVOLVIDAS.

DIFERENTES VAGAS, DIFERENTES PERCEÇÕES: UMA RELAÇÃO EM CONSTANTE DESENVOLVIMENTO

Um primeiro resultado que o estudo permitiu evidenciar, refere-se à diferenciação feita pelos trabalhadores da atividade funerária em relação ao período pandémico. Com feito, não percecionam esta situação como um momento único e homogéneo. Aliás, identificam 3 momentos que se diferenciam pela forma como impactaram a realização da sua atividade, conforme pode ser observado nas verbalizações do Quadro 1.

Quadro 1:
Impactos na atividade em função do momento pandémico.

Primeira Vaga (março a outubro 2020) - Procedimentos para a realização de funerais regulados pela Norma n.º 002/2020 de 16 de março de 2020 e atualização em 3 de julho de 2020: impediam a abertura da urna em todos os funerais, a preparação do corpo, e a realização de velório nos casos positivos de COVID-19.	**Incerteza face ao desconhecido sobre a COVID-19**: "A primeira parte da pandemia, foi devastadora. (…) A primeira fase foi muito difícil, foi muito difícil em termos de horários, em termos de tudo. Porquê? Porque foi uma coisa nova que nos apareceu, foi uma coisa que ninguém sabia, no setor funerário, ninguém sabia que tipo de doença era. E no início causou-nos um bocadinho impacto, a nós agentes funerários, de saber como lidar com a situação. Porque ninguém sabia ao certo, como deve ter memória também, ninguém sabia ao certo numa primeira fase o que era isto. A gente não sabia como é que nos havíamos de proteger. Não sabíamos que tipo de equipamentos deveríamos usar. Não sabíamos se poderíamos tocar no corpo, se não poderíamos." **Dificuldade face às restrições de procedimentos impostas pela pandemia:** "…eu quero-lhe dizer que em termos psicológicos, foi a fase mais difícil em 15 anos de toda atividade que eu tenho, foi a fase mais difícil, foi o processo mais difícil que eu tive em termos de trabalho. (…). E a parte mais difícil para mim, e para mim e para todos os agentes funerários, foi o dizer à família que não pode ver seu ente querido, não se pode despedir do seu ente querido, não pode sequer ser fotografado. Portanto isso para nós, foi, foi muito, muito, muito forte, foi um impacto brutal…". **Medo face à possibilidade de contágio e propagação do vírus:** "…Em termos particulares, em minha casa foi outra situação, porquê? Porque eu vinha de uma situação de fora, da empresa, já bastante fragilizado psicologicamente, e depois tinha que chegar a casa e saber como lidar com a minha esposa e com as minhas filhas, porque a roupa que eu usava, eu tinha medo de chegar a casa. Porque a informação não era ainda detalhada, não sabia como lidar com esta situação, eu sempre que chegava a casa, o receio era de tal ordem que eu tirava a roupa toda fora da minha casa, tirava os sapatos, a primeira coisa que eu fazia era tomar banho, desinfetar as mãos, tudo isso. O máximo da proteção total para a minha família, e o medo persistia na minha família, na minha esposa e nas minhas filhas, com o receio de eu trazer alguma coisa para casa."
Segunda e Terceira Vaga	**Sentimento de segurança devido à informação sobre a COVID-19:** "Na segunda fase do COVID, nós já tínhamos o

(outubro 2020 a fevereiro 2021) - Mantêm-se em vigor todas as medidas aplicáveis ao período anterior. Exceto a proibição da abertura da urna, que com a emissão da atualização da Norma n.º 002/2020 atualizada em 4 de fevereiro de 2021, passou a ser possível a sua abertura e visualização a 1 metro de distância, sendo proibido tocar na urna ou no corpo.	conhecimento de como o contágio era possível, e começamos a ter mais informação sobre que material de proteção deveríamos utilizar, sem que causasse, sem que corrêssemos riscos. Isso foi muito importante para nós, deu-nos uma tranquilidade bastante boa em relação a isso, começamos a trabalhar com mais à vontade, responsabilidade na mesma, mas com mais à vontade, não com tanto receio do que poderia acontecer". **Aumento da carga horária:** "Sim, imenso trabalho, imenso trabalho. Pronto, em termos de horário que nós falamos há pouco, mudou muito com o COVID porque tu entravas de manhã e tu não fazias ideia a que horas é que ias sair, era mesmo do género "tipo ok eu estou aqui, vamos ver quando é que volto a casa" porque era mesmo uma incerteza." **Aumento da carga de trabalho associada às tarefas que não impactadas pelas restrições: "**É mesmo a carga de trabalho, e tu ficas exausta e só queres é desaparecer daqui, de resto acho que mantém tudo só que tens é mais trabalho." "Mas na altura do COVID, nós chegamos um mês que tivemos setenta [funerais], em trinta dias tiveste setenta, e tu pensas "ok como é que tu... como é que tu fizeste setenta?" tipo, como é que tu tens sanidade mental para tanto, não é?". **Por outro lado, diminuição da carga de trabalho devido às medidas para realização dos funerais:** "Nos meses de dezembro, janeiro e fevereiro, fizeram muitos funerais (exemplo 3 numa manhã), mas referiram que se não fossem pelas restrições às cerimónias (mais rápidos e com menos material), não tinham conseguido realizar tantos funerais. Comparando com 2018, disseram que nunca teriam conseguido fazer tantos serviços se fosse em contexto normal sem as restrições, pois não tinham os recursos humanos nem existiam capelas/igrejas suficientes para dar resposta às necessidades." (nota da visita a centro funerário) **Desconforto face ao elevado número de óbitos:** "O que custa mais é a quantidade de trabalho, que é não só por tu teres de ter esse trabalho, mas por veres que há muito trabalho. E é mau sinal, é sinal de que há muita gente à tua volta que acaba por morrer, não é? É um bocado por aí, eu vejo mais por aí, o que me custa nisto do COVID é mais o facto de haver muita gente a morrer, é normal que haja, mas muito também não."
Terceira Vaga (março 2021 a	**Perceção de tranquilidade e contexto mais próximo da normalidade:** "Na terceira fase, que é que estamos agora, é

período atual – julho 2021) - Mantém-se em vigor as medidas reguladas pela Norma n.º 002/2020 atualizada em 4 de fevereiro de 2021.	uma fase muito mais tranquila. Eu posso-lhe dizer que já não tenho um caso de COVID vai para cerca de 2 meses e meio, 2 meses e meio para 3 meses. (...) Portanto, as coisas têm vindo a acalmar, posso-lhe dizer que foram tempos muito difíceis para nós, para os familiares, ainda hoje falamos muitas vezes na gíria, quando estamos com algum outro colega de trabalho nos hospitais "é pá oxalá, oxalá que esta situação não volte para trás, para não passarmos outra vez pela mesma situação".

ATIVIDADE IMPEDIDA EM PANDEMIA

Face ao contexto de pandemia, os trabalhadores realçaram constrangimentos para si enquanto profissionais e que se traduziram em atividades impedidas (Clot, 2006), como se observa no Quadro 2.

As restrições impostas para a realização de funerais traduziram-se numa perceção de atividade impedida, no sentido de que deixaram de poder realizar um serviço onde o velório, cerimónia, preparação e visualização do corpo, assim como a aglomeração de pessoas era permitida. Deixaram, na realidade, de poder fazer bem o seu trabalho. Como consequência, os trabalhadores expressam sentimentos de desânimo e tristeza que foram sentidos principalmente na Primeira Vaga da Pandemia.

As incongruências percecionadas pela existência de medidas para a realização dos funerais que variam entre concelhos, freguesias e mesmo entre igrejas agrava o receio de não conseguirem realizar um bom trabalho. Com efeito, a Norma n.º 002/2020 atualizada em 4 de fevereiro de 2021 indica que as medidas de aglomeração e distância social nos funerais devem ser determinadas pela autarquia local. Deste modo, os trabalhadores deparam-se com medidas sempre distintas na sua atividade, tornando-se necessária a sua adaptação constante ao local em que decorre o funeral, o que, consequentemente, implica nem sempre poder proporcionar à família e amigos da pessoa falecida as mesmas condições para realizarem o seu luto.

Quadro 2:
Implicações dos impedimentos na atividade.

Impedimentos causados pelas restrições à realização de cerimónias e funerais	**Sentimentos de desânimos e tristeza face às restrições no serviço funerário, na Primeira Vaga**: "Porque foi (…), a gente colocar um ente querido dentro, a gente chama-lhe um sudário, mas é um saco, dentro de um sudário, neste caso são 2, dentro de 2 sudários, sem sequer ser vestido sem sequer ser preparado, sem sequer olhar para a pessoa, nem nós próprios podíamos olhar, nesta fase que eu lhe falei há pouco. Foi muito, muito doloroso, muito difícil para nós em termos psicológicos, e a minha esposa dizia muitas vezes "tu não andas bem, vê lá se precisas de um médico, vê lá se precisas de um psicólogo, porque tu não andas bem". Eu sentia-me desanimado, sentia-me triste, com esta situação." **Incongruência de medidas, constante nas várias Vagas:** "(…) Porque nós até costumamos dizer que andamos, parecemos bonecos no meio da ponte, porque vamos a 5 quilómetros e pode estar a urna aberta, mas outros 5 quilómetros a urna já tem que estar fechada, 2 quilómetros a urna tem que estar aberta, 2 quilómetros urna já tem que estar fechada. Andamos assim um bocadinho, e eu costumo dizer é um slogan já muito antigo, "à terra onde foste ter faz como vires fazer". É um pouco assim, e a gente tem que perguntar sempre quando chegámos a um local, como é que é, como é que não é, como é que está o ponto de situação para podermos realizar o funeral e o velório."

MOBILIZAÇÃO DO PODER DE AGIR NA ATIVIDADE: ESTRATÉGIAS DE RENORMALIZAÇÃO

Face ao impacto da pandemia na atividade, nas suas várias fases, e às restrições impostas para a realização do serviço funerário, evidenciam-se estratégias de renormalização desenvolvidas pelos trabalhadores na procura pela manutenção do seu poder de agir face às implicações geradas no contexto de pandemia, visando a realização de um trabalho que consideram bem feito perante as famílias e comunidade (Quadro 3).

Quadro 3:
Estratégias de renormalização desenvolvidas pelos trabalhadores.

Estratégias mobilizadas para a realização de um trabalho bem feito	**Mobilização para a criação de sala para despedida, na Segunda Vaga:** "À família, começámos a optar por, esta parte aqui nem todas as agências o fizeram, mas nós fizemos, começamos a falar com os hospitais, com as instituições, a pedir se era, no mínimo, no mínimo, criar uma sala evacuada, portanto, com um vidro ou com uma tela, que pudesse a família ver o seu ente querido, mas não tocar, certificar-se que era ele, que era aquela pessoa que era o marido ou que era a esposa que ia na urna. Nós debatemos muito com essa situação, a nossa casa, não conseguimos em nenhum dos hospitais, exceto um hospital em Penafiel, que criaram essas condições para os familiares se poderem despedir. Da nossa parte, com tanta insistência que tivemos, de e-mails que mandamos para o Ministério da Saúde, etc etc, para as Associações para se debaterem com isso, porque era uma coisa que nos tranquilizava e que nos dava um bocadinho de paz também, e poder ajudar a família de uma certa forma. Não foi possível, mas nós, insistentemente, fizemos com que fosse possível, criamos nós nas nossas instalações todas as condições para o fazer." **Alteração do percurso para o cemitério para despedida da família infetada com COVID-19, na Terceira Vaga:** "Os trabalhadores referiram que quando as famílias estão em casa infetadas e não podem ir ao funeral, que eles passam com o carro funerário pela casa das pessoas para que estas se possam pelo menos despedir-se pela janela, referindo que isto é algo que não podem fazer, mas que o fazem pelas famílias." **(nota da reunião coletiva).** **Realização de serviços de colegas infetados com COVID-19, para garantir a resposta dos serviços na comunidade, na Terceira Vaga: "**Eu aqui também tive o cuidado de ir dar uma ajuda a colegas meus, tive colegas meus que ficaram também com as agências fechadas, não é? (…) Aquilo parecia uma fábrica, está a perceber? Não dava tempo, obviamente, nem para saber quem eram as pessoas, queria era fazer os funerais para os colegas ficarem desenrascados. Fui eu e um colega meu da Funerária X, muitas vezes andamos a dividir o trabalho para podermos fazer os funerais aos nossos colegas, ficou aqui uma carrada deles contaminados."

COMO SERÁ O FUTURO? REFLEXÕES SOBRE A ATIVIDADE FUNERÁRIA NO PÓS-PANDEMIA

Os trabalhadores refletiram sobre as implicações do contexto atual para a sua atividade no pós-pandemia, relativamente às mudanças que consideram que se irão manter na atividade, evidenciando-se a via digital dos serviços burocráticos enquanto potencialidade e aspeto mais identificado do que gostavam que se mantivesse na atividade. Identificam, de igual forma, os aspetos que gostariam que não se mantivessem.

Quadro 4:

Perspetivas para futuro na atividade funerária

O que gostariam de manter	**A via digital destacou-se nas respostas dos trabalhadores, enquanto aspeto que se irá manter e que gostariam que se mantivesse:** "A via digital, vai ser uma ferramenta muito útil e que vai continuar no futuro. (…) E privilegiando toda essa via digital, portanto, o que me despertou para isso foi a dificuldade de lidar com as pessoas, porque o fazíamos sempre presencialmente, porque o fazíamos sempre daquela forma e não despertávamos, nem as pessoas estavam também recetivas e que fosse de outra maneira, pronto. Agora isto tudo veio trazer para todos uma nova forma de ver as coisas e que é possível funcionar da mesma maneira."
O que preferiam que não se mantivesse	**As restrições à realização de funerais:** Bem, o que não quero de agora é que os funerais não vão à igreja e [quero] que passem a ir. Já estão a ir, agora já estão a ir, mas é uma coisa que se passou, é que estava na capela e muitos iam diretos, que é horrível, acho que é horrível isso, o caixão ir direto do hospital direto para o cemitério, se for em casa a mesma coisa. Mesmo que não tivessem COVID, não iam à igreja, era só na capela e da capela direto ao cemitério, acho que isso é um bocado... O Funeral que eu disse que tinha...[...], o homem foi toda a vida da igreja, e depois foi do hospital direto ao cemitério, nem à igreja foi. Um homem que foi sempre ligado, que fez tudo pela igreja, toda a vida na igreja, e nem à igreja foi... portanto eu acho que isso é um bocado doloroso, não para ele mas para a família. Não devia de acontecer mais."

RELATO DA VIVÊNCIA, MOBILIZAÇÃO FACE À URGÊNCIA EM: MOBILIZAÇÃO DO PODER DE AGIR EM PANDEMIA

Do estudo realizado, é importante refletir sobre as estratégias desenvolvidas pelos trabalhadores com o objetivo de recuperar e manter o seu poder de agir na atividade face às exigências impostas pelo contexto pandémico, que fragilizaram o seu espaço coletivo de atuação. Derivado destas restrições à realização do seu trabalho, os trabalhadores evidenciam sentimentos de angústia e desamparo, relatando sentirem-se psicologicamente abalados pela impossibilidade de garantir que as famílias têm condições para se despedir dos seus falecidos. Esta situação evidencia a importância dos "outros" na atividade destes trabalhadores (Clot, 2006), realçando a forma como esta atividade é dirigida para as famílias, e como os trabalhadores se sentem abalados devido à incapacidade de poderem realizar um trabalho que considerem que irá confortar as famílias, que se identifica como fonte de significado e prazer no trabalho pelos trabalhadores da atividade funerária (Flores & Moura, 2018).

Os trabalhadores atuaram ativamente com o objetivo de resistir às fragilidades que o contexto impôs à sua atividade, através da mobilização de entidades e deles próprios com o objetivo de garantir as condições para que as famílias se pudessem despedir dos seus falecidos e amenizar o seu desconforto. Neste sentido, os trabalhadores criaram salas para proporcionar a despedida das famílias; alteraram os seus percursos entre os hospitais e o cemitérios, assumindo o que não deveriam fazer, mas que fizeram para garantir que mesmo as famílias em isolamento se poderiam despedir com dignidade; e quando a pandemia afetou o seu coletivo de trabalho, pela infeção de colegas de profissão que ficaram impedidos de trabalhar, os trabalhadores atuaram coletivamente desenvolvendo estratégias de interajuda para que se continuasse a dar resposta às necessidades da comunidade, evitando estratégias de competição entre agências funerárias rivais, para que nenhum colega de profissão perdesse o seu emprego neste contexto.

REFERÊNCIAS

Bostan, S., Akbolat, M., Kaya, A., Ozata, M., & Gunes, D. (2020). Assessments of Anxiety Levels and Working Conditions of Health Employees Working in COVID-19 Pandemic Hospitals. Electronic Journal of General Medicine, 17(5). https://doi.org/10.29333/ejgm/8228

Clot, Y. (2006). A Função Psicológica do Trabalho. Petrópolis: Editora Vozes

Coutarel, F. Pueyo, V., Lacomblez, M., Delgoulet, C., Barthe, B., Poète, V., Garrigou, A., Dugué, B., Blatter, C., Grunstein, A., Liehrmann, E., Michez, B., Negroni, P., & Thomas, C. (2020). Crisis sanitaria y crisis del trabajo : ¿una oportunidad en el caos? Sociología del Trabajo, 17-21. https://doi.org/10.5209/stra.70687

Decreto n.º 3-C/2021 de 22 de janeiro. Diário da República n.º 15/2021. Presidência do Conselho de Ministros

Durand-Moreau, Q. & Galarneau, J.-M. (2021). Mental Health Status of Canadian Funeral Service Workers at the Beginning of the COVID-19 Pandemic. Journal of Occupational and Environmental Medicine. 63, (6), 330-334.

Flores, V. D. C., & Moura, E. P. G. (2018). Significados de trabalho, prazer e sofrimento no ofício de agentes funerários. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 18(1), 326–334. https://doi.org/10.17652/rpot/2018.1.13337

Kelly, N., & Reid, A. (2011). A health and safety survey of Irish funeral industry workers. Occupational Medicine, 61(8), 570–575. https://doi.org/10.1093/occmed/kqr131

Moreira, S. (2021). Funerárias na linha da frente. "São muitos dias de sofrimento e não sabemos quando vai acabar. Retirado de: https://rr.sapo.pt/2021/02/06/pais/funerarias-na-linha-da-frente-sao-muitos-dias-de-sofrimento-e-nao-sabemos-quando-vai-acabar/especial/225520/

Norma n.º 002/2020 de 16/03/2020 atualizada em 03/07/2020. COVID-19: Procedimentos post mortem. Direção Geral de Saúde, Lisboa.

Norma n.º 002/2020 de 16/03/2020 atualizada em 04/02/2021. COVID-19: Procedimentos post mortem. Direção Geral de Saúde, Lisboa.

Norma n.º 002/2020 de 16/03/2020. Infeção por SARS-CoV-2 (COVID-19) - Cuidados post mortem, autópsia e casas mortuárias. Direção Geral de Saúde, Lisboa.

Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail. Paris: Messidor/ Éditions Sociales.

Ouvrier-Bonnaz, R. (2009). Análise e estrutura do trabalho de Jean-Marie Faverge. Laboreal [Online], 5 (2), URL: http://journals.openedition.org/laboreal/9929; DOI: https://doi.org/10.4000/laboreal.9929

Pinto, J. (2021) Janeiro é o mês com mais mortes dos últimos 12 anos. Covid-19 responsável por uma em cada quatro. Retirado de: https://www.publico.pt/2021/01/30/sociedade/noticia/janeiro-mes-mortes-ultimos-12-anos-covid19-responsavel-quatro-1948624

Santos, J. (2012). Trabalhar com a morte e gerir o trabalho em família: estudo de caso numa agência funerária. (Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa, Porto) Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa http://hdl.handle.net/10400.14/15686

Shoja, E., Aghamohammadi, V., Bazyar, H., Moghaddam, H. R., Nasiri, K., Dashti, M., Choupani, A., Garaee, M., Aliasgharzadeh, S., & Asgari, A. (2020). Covid-19 effects on the workload of Iranian healthcare workers. BMC Public Health, 20(1), 1–7. https://doi.org/10.1186/s12889-020-09743-w

Smith, J., Dorsey, K. D., & Mosley, A. (2009). Licensed Funeral Directors: An Empirical Analysis of the Dimensions and Consequences of Emotional Labor. International Management Review, 5(2), 30.

Souza, K., C., C., & Boemer, M., R. (1998). O significado do trabalho em funerárias sob a perspectiva do trabalhador. Saúde e Sociedade, 7(1), 27-52.

Van Overmeire, R. & Bilsen, J. (2020). Correspondence: COVID-19: the risks for funeral directors. Journal of Public Health, 42(3), 655–655. doi: 10.1093/pubmed/fdaa089

Van Overmeire, R., Van Keer, R.L., Cocquyt, M., & Bilsen, J. (2021). Compassion fatigue of funeral directors during and after the first wave of COVID-19. Journal of Public Health. 1–7. doi: 10.1093/pubmed/fdab030.

Vieira, A., Peixoto, V. R., Aguiar, P., Sousa, P. & Abrantes, A. (2021) Excesso de Mortalidade Colateral e devido à COVID-19: 10 meses de pandemia. Centro de Investigação em Saúde Pública Escola Nacional de Saúde Pública, Universidade NOVA de Lisboa. https://barometro-covid-19.ensp.unl.pt/wp-content/uploads/2021/01/excesso-de-mortalidade-portugal-2020-8jan2021.pdf

CAPÍTULO 31

LA TECNOLOGÍA Y LA ACTIVIDAD DE LOS PSICÓLOGOS EN TIEMPOS DE LA PANDEMIA COVID-19: DESAFÍOS Y APUNTES

José Newton Garcia de Araújo, Rodrigo Padrini Monteiro, João César de Freitas Fonseca, Carlos Eduardo Carrusca Vieira, Rafael Soares Mariano Costa (PUC Minas)

RESUMO:

O presente artigo discute a relação entre o trabalho dos(as) psicólogos(as) e a tecnologia, no contexto marcado pela pandemia da Covid-19. Com base na análise da dupla condição da Psicologia, como ciência e profissão, historicamente construída e reproduzida, o texto propõe uma análise crítica da intensificação do uso das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), com ênfase na atividade de atendimentos clínicos individuais, por se tratar de uma modalidade de serviço em flagrante expansão, no atual contexto, em razão das contingências impostas pela pandemia. Como resultados preliminares, evidencia-se o crescimento, sem precedentes, do número de cadastros de psicólogos(as) interessados(as) em realizar atendimento online e observam-se ações dos órgãos reguladores da profissão que objetivam fiscalizar tais práticas e impedir o uso indevido da tecnologia. Ressaltam-se, neste cenário, os riscos da uberização do trabalho do(a) psicólogo(a) e de uma retração do campo da Psicologia como profissão.

Palavras-chave: Covid-19; abordagens clínicas do trabalho; atividade; tecnologias de informação e comunicação (TICs); uberização do trabalho do psicólogo.

Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020a), baseada na constatação epidemiológica de que o Coronavírus SARS-CoV-2 havia se disseminado no mundo, declarou estado de pandemia pela COVID-19. Pouco antes dessa declaração, alguns países, acompanhando a evolução da epidemia da Covid-19 na China, já haviam adotado medidas para evitar a propagação do vírus. Com o avanço da contaminação, a preocupação de países e autoridades sanitárias se intensificou. A experiência vivida pela China se traduziu por um número crescente de mortes, gerando o colapso dos sistemas de saúde, além de efeitos severos na economia nacional. Diante disso, as respostas dos governos variaram, conforme a percepção da situação e os interesses políticos, ideológicos e econômicos. Se uma parcela dos governantes reconheceu efetivamente a seriedade do problema e buscou formas de enfrentá-lo, outras lideranças políticas o subestimaram ou até negaram a sua existência (Oliveira et al., 2020).

Mais de ano depois, embora o desenvolvimento de vacinas – realizado com uma velocidade nunca antes observada na história (Gallagher, 2020) – tenha oferecido esperança para a superação da crise sanitária mundial, pondo a ciência em destaque (Righeti & Gamba, 2020), o cenário ainda é grave em muitos países e, em particular, no Brasil, que enfrenta uma média diária de mortes superior a 4 mil e passa pelo maior colapso sanitário e hospitalar de sua história, de acordo com a Fiocruz (Fiocruz aponta maior colapso sanitário e hospitalar da História do Brasil, 2021).

No Brasil, predomina uma postura de negacionismo científico, por parte de representantes do Governo Federal, bem como de outros agentes políticos, que, notadamente, desde o início da pandemia, se opuseram ao uso de máscaras e às medidas de isolamento social, favorecendo aglomerações e semeando a descrença em relação às vacinas produzidas e aprovadas por agências de regulação internacionalmente reconhecidas.

Em flagrante contradição com um cenário marcado por cerca de 353 mil mortes (Ministério da Saúde, 2021) – nas próximas semanas e meses, este número será imensamente maior -, alguns representantes políticos continuam a se opor às medidas de prevenção da Covid-19, já reconhecidas pela OMS, tentando responder aos interesses de uma parcela de sua base político-eleitoral, com sérias repercussões para a população, no que se refere às condições sanitárias e econômicas.

De modo geral, a pandemia da COVID-19 tem produzido impactos significativos e sem precedentes para todas as nações. Como estratégias de enfrentamento, foram impostos o distanciamento social, o uso de máscaras e a quarentena (Garcia & Duarte, 2020), além do *lockdown,* ou seja, o bloqueio

total e mais rígido para o deslocamento das pessoas, em certos países. Essas medidas, com impactos econômicos e psicossociais, suscitaram acalorados debates políticos e de toda ordem (Moya et al, 2020; Tostes & Melo Filho, 2020). No caso do Brasil, por exemplo, a pandemia, somada à ausência de uma coordenação nacional integrada entre o Governo Federal e os governos das esferas estadual e municipal, que pudesse se basear nas recomendações da OMS e no avanço da ciência, agravaram o que já se configurava como uma crise sanitária e econômica sem precedentes (Carrança, 2021). A instrumentalização política de ações referentes à crise econômica e sanitária, percebidas por alguns representantes políticos como possível fonte de capital político-eleitoral, o desvio de recursos públicos que deveriam ter sido destinados ao enfrentamento da pandemia, a difusão de *fake news* em larga escala sobre o assunto, bem como a letargia no que se refere à aquisição de imunizantes disponíveis e aprovados por agências reguladoras, nos levaram a um cenário ainda mais grave do que aquele experimentado ao longo do primeiro ano da pandemia.

No momento atual, mais de um ano após o início da pandemia, tomada como um fenômeno global, seus efeitos e as medidas para a sua prevenção não afetaram igualmente as nações, em razão de fatores políticos, econômicos e socioculturais que modularam a experiência da crise em cada região, grupos populacionais ou comunidades.

Em uma revisão da literatura sobre os impactos de ações de quarentena e isolamento, Brooks e colaboradores (2020) afirmam ser possível identificar elementos que aumentam o risco de adoecimento nesses cenários, tais como: medo de infecção; frustação e tédio; dificuldades de acesso a medicações, a alimentos e aos atendimentos das diversas áreas da saúde; por fim, a baixa qualidade da informação dos serviços públicos, especialmente daquela que se refere aos riscos e à gravidade do problema.
Abordando especificamente os impactos da Covid-19 sobre a saúde mental, Schmidt e colaboradores (2020) promovem uma ampla revisão de literatura e chamam a atenção para o aumento de sintomas de estresse, depressão, ansiedade e insônia.

Neste cenário, a Psicologia, como ciência e profissão, também tem sido convocada a atuar, de modo especial, para prevenir e tratar perturbações mentais e comportamentais associadas à pandemia da COVID-19. A oferta de atendimento clínico psicológico, mediado por Tecnologias da Informação e Comunicação (TICs), tem se constituído, seguramente, como uma das ações mais visíveis da Psicologia. Não obstante a relevância dessa ação, em um contexto marcado pela incerteza, insegurança e medo, é

oportuna uma leitura crítica sobre as possíveis atuações da Psicologia, em suas dimensões profissional e científica.

A arregimentação de práticas de atenção psicológica realizada em plataformas e meios virtuais pode ter aspectos positivos, alguns dos quais serão inclusive abordados nesse texto, um pouco adiante. Considera-se, porém, necessário reconhecer a possibilidade de desdobramentos inquietantes para o exercício profissional da Psicologia, por duas razões especialmente. A primeira diz respeito às mudanças nas condições e na organização do trabalho da(o)s psicóloga(os). A segunda é o risco de uma atrofia do campo profissional e de seu encolhimento, na direção de uma consolidação de práticas clínicas de viés individualizante que não parecem ter condições de acolher e dar sequência aos avanços experimentados pela Psicologia, a partir dos movimentos que culminaram na sua diversificação e pluralidade.

Nessa direção, cumpre ressaltar, o trabalho é concebido neste artigo como uma categoria central para a compreensão do exercício da Psicologia como atividade, o que contribui para prevenir respostas reducionistas que leem os fenômenos psicológicos de modo "autonomizado" (Politzer, 1994). A discussão que se segue toma por referência este posicionamento.

O TRABALHO DAS(OS) PSICÓLOGAS(OS) ENQUANTO ATIVIDADE: ARTICULAÇÕES HISTÓRICAS

A Psicologia, desde sua fundação como campo científico, no final do século XIX, herda o drama de todas as áreas do conhecimento que possuem uma interface profissionalizante: o secular conflito entre ciência e profissão, teoria e prática, pensar e fazer. Trata-se, certamente, de um conflito que transcende o próprio campo, remetendo às dissociações históricas construídas e reproduzidas desde o descompasso helênico entre o *ponos* (esforço físico) e o *ergon* (esforço criativo), reforçando a polissemia do termo (Arendt, 2001; Chauí, 2000).

No Brasil, as faces mais visíveis dessa compreensão parcial da Psicologia podem ser encontradas nos estudos sobre a história dessa área do conhecimento, mediante adoção de quatro grandes eixos argumentativos. O primeiro deles diz respeito às *matrizes teóricas* que fundam os alicerces do campo psicológico, em sua luta para reconhecer-se como ciência (Campos, 2016; Davidoff, 1983; Figueiredo, 1999, 2003; Jacó-Vilela et al., 2005). O segundo eixo focaliza os *itinerários formativos*, enfatizando os currículos ou as práticas pedagógicas como principais categorias de análise (Bock, 1997; Jacó-Vilela, 2012). Com frequência, a escolha dos pesquisadores incide sobre

os dilemas da formação em campos específicos da profissão, como a Clínica (Abdalla et al., 2008; Aguirre et al., 2000), ou o Trabalho e as Organizações (Bastos et al., 2012; Zanelli, 1995). O terceiro eixo se restringe ao processo de *regulamentação* da profissão e sua articulação (ou não) com os currículos dos cursos de Psicologia (Baptista, 2010; Esch & Jacó-Vilela, 2012). O quarto eixo relaciona-se à *identidade profissional*, buscando discutir as formas como os psicólogos se percebem e são percebidos (Mazer & Melo-Silva, 2010).

Nesses eixos, encontram-se traços dos movimentos da Psicologia para afirmar-se de forma plural e diversificada, superando as representações que "apontam para uma visão altamente subjetivista e individualista, onde as condições sociais, históricas e culturais presentes nas experiências subjetivas são excluídas" (Praça & Novaes, 2004, p. 32).

A Psicologia do Trabalho e das Organizações é uma das principais subáreas que contribuíram de forma efetiva para pensar a Psicologia, como um campo científico e como prática profissional. Em 2010, a Sociedade Brasileira de Psicologia Organizacional e do Trabalho (SBPOT) lançou o livro "*O trabalho do psicólogo no Brasil"* (Bastos & Gondim, 2010), abordando temas relativos a categorias como formação e identidade profissional, ampliando o escopo de análise e evidenciando a manutenção da clínica como campo de atuação predominante da área.

Um dos pontos importantes dessa obra, na direção de um avanço do conhecimento sobre os fazeres da(o)s psicóloga(o)s aborda o adoecimento ligado ao exercício da profissão. Jacques, et al. (2010), investigando especificamente a síndrome de *Burnout* em profissionais da Psicologia, afirmam:

> A presença de índices mais elevados de exaustão emocional entre aqueles que possuem vínculo empregatício sinaliza para as transformações introduzidas nos contextos de trabalho em que a prorrogação da jornada, inclusive através da tecnologia ou da disposição subjetiva, é mais frequente (p. 354).

Essa afirmação ilustra nossa argumentação: embora permitindo um recorte de caráter epidemiológico, esboçando uma correlação positiva entre a atividade de atendimento clínico (até mesmo sugerindo um nexo entre trabalho e saúde psíquica), o estudo reconhece a pertinência de investigações complementares, "incluindo diferentes recortes demográficos e ocupacionais de análise, bem como o contexto concreto de trabalho em que esses profissionais se inscrevem" (Jacques et al, 2010, p. 355).

Nota-se, no entanto, que embora fundamentais para a compreensão dos diversos fazeres que compõem a Psicologia como profissão e prática

social, tais estudos podem ser complementados com a adição de outra categoria, que entendemos ser essencial, especialmente no contexto contemporâneo: trata-se da *atividade*, tal como apresentada por Clot (2006; 2010), um dos autores vinculados às abordagens clínicas do trabalho.

Para Bendassolli (2011, p. 80), Yves Clot "utiliza o conceito de atividade pertencente à abordagem sócio-histórica, notadamente de autores como Vygotski e Leontiev, e o associa à tradição da ergonomia e da psicopatologia do trabalho francesas". Ao reconhecer a "tradição da ergonomia" no conceito da atividade, as abordagens clínicas do trabalho assumem o distanciamento entre o trabalho prescrito e o trabalho real. Por isso, entendemos que, além de ser estudado como profissão – termo genérico que não absorve as especificidades de suas múltiplas configurações –, o exercício da Psicologia deve ser analisado a partir da noção de atividade, com toda a riqueza derivada dessa escolha epistemológica.

Com efeito, com base em publicação do Conselho Regional de Psicologia (CRP) da 4ª Região, diríamos que os múltiplos fazeres da Psicologia são tão diversos quanto seus saberes (CRP, 1992). A atuação na clínica, nas organizações, nos espaços educativos, no esporte, no campo jurídico ou em tantos outros, materializa-se também como atividade concreta, lembrando a pertinência das considerações de Politzer (1994) ou de Leontiev (1978) sobre a importância de investigarmos a atividade humana, seus dramas e suas condições concretas de vida e trabalho. Essas considerações são fundamentais em momentos como o atual, em que a demanda por serviços psicológicos parece ampliar-se significativamente.

MEDIAÇÃO TECNOLÓGICA E SEUS DESDOBRAMENTOS PARA A PSICOLOGIA COMO PROFISSÃO

Como indicamos acima, as medidas de quarentena e isolamento, embora necessárias ao enfrentamento da COVID-19, podem ampliar os riscos de sofrimento e adoecimento mental, gerando reações de medo, irritabilidade, angústia e tristeza, bem como quadros clínicos psicopatológicos, em distintas faixas etárias. Além disso, dificuldades de acesso a medicações, alimentos e atendimentos das diversas áreas da saúde também atingem, de maneira mais profunda, certos grupos populacionais (Brooks et al, 2020). Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2020b), crises como a que foi configurada pela pandemia geram estresse na população, afetando de formas distintas trabalhadores da saúde e seus gestores, pessoas que pertencem aos grupos de risco (idosos, portadores de doenças crônicas, gestantes e lactantes) e a população em geral.

O Comitê Permanente Interagências (IASC, 2020) utiliza o termo "Saúde Mental e Apoio Psicossocial" (SMAPS) para designar uma ampla composição de atores e abordagens para, em contextos de emergência, proteger, promover e prevenir o bem-estar psicossocial, ofertando cuidados especializados em saúde mental. Essas intervenções abrangem serviços básicos e a garantia da dignidade humana, o fortalecimento de laços comunitários e, em especial, a atenção à saúde mental prestada por profissionais, dentre eles o(a) psicólogo(a), a fim de prevenir o desenvolvimento de transtornos, a médio ou longo prazo.

A esse respeito, no âmbito da orientação e da fiscalização, o Conselho Federal de Psicologia (CFP), como autarquia responsável por disciplinar o exercício da profissão (Lei nº 5.766, 1971; Decreto nº 79.822, 1977), se pronunciou, ainda na primeira quinzena de março de 2020 (CFP, 2020a), não só reafirmando o compromisso da atuação da Psicologia em emergências e desastres, mas reforçando a obrigatoriedade do cadastro prévio para prestação de serviços psicológicos, por meios de Tecnologias da Informação e da Comunicação (TIC). Apenas dois dias depois, o Conselho autorizava, temporariamente, para os meses de março e abril de 2020, a prestação de serviços psicológicos por meio das TIC, sem necessidade de aguardar a confirmação da plataforma "Cadastro e-Psi", com o argumento de "atenuar os impactos do vírus na sociedade, assim como para facilitar o atendimento e o trabalho das(os) psicólogas(os)" (CFP, 2020b), novidade que veio a ser regulamentada através da Resolução nº 4, de 26 de março de 2020 (CFP, 2020c).

Note-se que os marcos normativos expedidos pelo CFP, referentes ao exercício profissional da Psicologia, apesar de iniciados em 2000, só autorizaram a psicoterapia *online*, fora do âmbito de pesquisa ou com restrições de duração, em 2018, mediante cadastro e aprovação do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2003; 2005; 2012, 2018). Ou seja: a apropriação das TIC pela Psicologia é recente e ainda estava em fase de consolidação, quando nos confrontamos com a pandemia e com o subsequente aumento de demanda por inscrição na plataforma do CRP/CFP, por parte dos profissionais da Psicologia, como será mostrado a seguir.

A flexibilização das normas para o atendimento psicológico virtual impactou de modo significativo o número de cadastros feitos pelos profissionais. Para se ter uma ideia, considerando-se os dados históricos entre os anos de 2004 e 2018 – quando o cadastro era realizado mediante indicação de um sítio eletrônico e recebimento de um selo digital – foram cadastrados 2480 sítios de psicólogos(as) com atuação online (CFP, 2020e).

Logo após a resolução 11/2018 (CFP, 2018), confirma-se um aumento expressivo da presença da categoria no ambiente online, conforme se pode verificar nos dados de cadastro do sistema E-Psi (CFP, 2020d).

No território mineiro, a título de exemplo, houve um aumento expressivo da demanda de solicitações de cadastros, o que provocou, inclusive, em virtude do grande volume de trabalho, a adoção, a partir de agosto de 2020, de um parecer padrão, que aprova todas as solicitações de cadastro, considerando-se os critérios estabelecidos pelo Conselho: estar inscrito, ativo, e não cumprindo pena de suspensão ou cassação do exercício profissional.

Considerando-se o total dos registros (contabilizados até o dia 30/03/2021) apenas em 2020 foram feitas, junto a este CRP 04-MG, 10.731 solicitações, contra 1.893 feitas em 2019, representando um aumento de 566,88%.

Se os dados dos cadastros não significam, necessariamente, o aumento do número de atendimentos através das TICs, essa ampliação traz desafios para os mecanismos de controle e fiscalização da profissão. Afinal, apenas a aprovação dos cadastros não garante a qualidade dos atendimentos, pois trata-se de uma prestação de serviços recente, ao menos para grande parte da categoria profissional.

Entendemos, assim, que uma das formas essenciais para se analisar os impactos da intensificação do uso das TIC, com a chegada da pandemia do COVID-19, é conceber as práticas psicológicas, no campo da clínica, como atividade de trabalho, situada em um contexto sócio-histórico, político e econômico.

Importa considerar que as inovações técnicas e tecnológicas, de forma geral, possibilitaram grandes mudanças na organização da vida e das atividades humanas. A inserção das tecnologias digitais em nosso cotidiano, materializadas em *smartphones*, computadores e plataformas que permitem a interação virtual, por exemplo, deve ser considerada como um elemento que se relaciona aos processos de subjetivação (Nicolaci-da-Costa, 2002). A produção, a disseminação e a utilização das tecnologias estão, portanto, vinculadas a condições econômicas e sociopolíticas específicas, que se baseiam, em última instância, em um modo de produção da vida material e social (Antunes & Braga, 2009). Por isso temos que considerar que a produção tecnológica não está isenta de valores, interesses e pensamentos dos nossos tempos (Antunes & Braga, 2009; Cattani, 1997; Englert et al, 2020).

O contexto da pandemia da COVID-19 favoreceu a pelo menos duas apropriações da tecnologia. A primeira é o isolamento social, considerado, aliás, como uma oportunidade para atividades úteis ou de lazer *online:* cursos, acesso a *lives* (transmissões ao vivo) de shows musicais e outras produções artísticas. Trata-se da tecnologia como forma de acesso ao consumo, marcado, evidentemente, pela disparidade entre as diferentes classes econômicas.

A segunda é a forma de garantir o processo produtivo, inclusive dos bens culturais que serão consumidos (educação, entretenimento, saúde etc). Assim, observam-se inúmeros relatos de experiências de *home office* (trabalho remoto) que evidenciam as vantagens (e desvantagens) dessa nova organização do trabalho (Queiroga, 2020). Lembremos também, evocando novas formas de precarização do trabalho, o aumento de aplicativos destinados aos serviços de entrega em domicílio: alimentos, remédios e produtos de consumo.

CONTRADIÇÕES E PARADOXOS NAS ATIVIDADES DA PSICOLOGIA EM CONTEXTO DE VIRTUALIDADE

No cenário imposto pela pandemia da COVID-19, o uso das TIC se estabeleceu como recurso para a ação profissional, ainda que de forma desigual, é preciso sublinhar. Trabalhadores e trabalhadoras, pertencentes a diferentes profissões e ocupações, formais e informais, cujas atividades não foram enquadradas como serviços essenciais (Decreto nº 10.282, 2020) buscaram adaptar seu trabalho a formatos virtuais, na tentativa de enfrentar as condições econômicas que também se impuseram.

No campo de atuação da Psicologia, sabidamente diverso e plural, relatamos um aumento expressivo das atividades realizadas por profissionais da Psicologia, voltadas para as práticas clínicas tradicionais. Em face das evidentes dificuldades e dos constrangimentos para se efetivar o atendimento presencial, majoritariamente em clínicas e consultórios particulares, passou-se às plataformas virtuais e aplicativos, o que exigiu uma adaptação e transformação da própria atividade. Uma parcela significativa de profissionais começou a atuar virtualmente, na prestação de serviços, enquanto outros passaram a atuar como voluntários, e às vezes, de ambas as formas. Houve, portanto, uma centralização ou um redirecionamento das práticas, que se voltaram para o modelo da clínica tradicional.

Não há dúvida de que o atendimento clínico realizado por profissionais da saúde mental, em particular, da Psicologia, por meio de plataformas

virtuais, é importante, sobretudo em um cenário de isolamento social, no qual as perturbações psiquiátricas e comorbidades tendem a crescer (Brooks et al, 2020; OMS, 2020b). Neste cenário, os sentimentos de insegurança, incerteza e medo relacionados ao presente, à saúde, às oportunidades de trabalho, aos familiares e amigos, podem conduzir, com frequência, a pensamentos negativos e à desesperança sobre o futuro (OMS, 2020b).

Cumpre ainda ressaltar, neste cenário, que a precarização dos vínculos de trabalho pode potencializar tais sentimentos, como resultado da inatividade (e dos sentimentos de degradação do valor pessoal) e da impossibilidade de participar do intercâmbio material e social, responsável pela criação, transmissão, renovação e manutenção do patrimônio humano (Clot, 2007). Este autor observa que a fadiga e o desgaste, mental e físico, podem ser intensos em indivíduos sem trabalho. Afinal, eles passam grande parte do tempo remoendo pensamentos e sentimentos sobre as coisas que já fizeram e que não fazem mais, com reações agravadas, podemos inferir, em um contexto de maior incerteza, como este da pandemia.

O atendimento clínico psicológico que privilegia a abordagem individual constituiu-se, historicamente, como um modelo hegemônico em nossa profissão e assim permaneceu durante muitas décadas. Essa hegemonia foi, no entanto, amplamente questionada e a psicologia diversificou-se, abrindo a uma atuação socialmente engajada, considerando fatores políticos, socioculturais, organizacionais, geracionais, de gênero, de raça, etc., em sua concepção dos fenômenos psicológicos e em suas intervenções.

As críticas dirigidas ao modelo individualizante continuam pertinentes, principalmente num momento em que a Psicologia, diante do isolamento social pela Covid-19, vê impedidas várias de suas práticas (comunitárias, atenção a grupos marginalizados e instituições diversas), o que parece privilegiar a modalidade da clínica individual. A interrupção dessas práticas sociais provavelmente retira o trabalho de muitos psicólogos, impelindo-os a oferecer, como forma de subsistência, serviços psicológicos clínicos, por meio das TIC.

Apesar de não podermos prever os rumos da Psicologia como profissão, temos de nos interrogar sobre o seu futuro, caso se retraiam essas práticas sociais. A análise crítica desse momento que atravessamos nos parece necessária, ainda que sujeita aos desafios e desacertos de uma reflexão contingente e relativamente precoce.

Em outras palavras, uma retração das práticas psicológicas – momentânea ou duradoura – poderia mesmo ser vista como uma atrofia da Psicologia como profissão, no sentido de uma perda de sua inserção na

sociedade, do alcance político de sua diversidade e pluralidade. Enfim, sendo ou não momentânea, os riscos dessa atrofia são consideráveis.

Importante salientar que, se aqui acentuamos o crescimento vertiginoso do cadastro de sites de psicólogos(as) que buscam atendimento individual online, não pesquisamos a construção de novas políticas públicas que possam revitalizar as práticas comunitárias e psicossociais da psicologia. Sabemos que algumas iniciativas já se esboçam, dentro ou fora da psicologia, através de redes de apoio a famílias ou a qualquer cidadão, devido às crises decorrentes da quarentena, aí incluídos os riscos de suicídio, em todas as classes sociais.

Outro aspecto importante a observar: a ampliação da oferta de serviços de atendimento psicológico virtual não significa, por si só, a democratização do acesso a esses serviços. Assim, se as TIC favorecem a continuidade dos estudos e do trabalho em *home office*, o acesso a informações, o contato virtual com familiares e amigos, o cuidado com a saúde, nesse mesmo momento a desigualdade e a exclusão digital têm repercussões consideráveis.

Dados da pesquisa TIC Domicílios (Núcleo da Informação e Coordenação do Ponto BR [NIC.br], 2020) apontam que, em nosso país, 75% dos domicílios urbanos possuem acesso à internet, enquanto na população rural o percentual é de apenas 51%. Quando efetuamos um recorte desses dados, por classe social, a desigualdade fica mais nítida. Se, por um lado, um percentual igual ou maior que 80% dos indivíduos da classe A, B e C possui acesso à internet, nas classes D e E apenas 50% dele desfrutam. Quanto aos meios utilizados para o acesso à internet, apenas 12% das classes D e E possuem em seu domicílio computador e internet, enquantoos percentuais são bem maiores nas classes A (95%), classe B (83%) e classe C (41%). Tais discrepâncias atestam a desigualdade em nosso país, com impactos para a população e, também, para os(as) profissionais da Psicologia.

No Brasil, apenas 71% das casas têm acesso à internet e somente 61% acessam esta rede, por meio de banda larga. Vemos aí as desigualdades, relativas à qualidade da conexão e aos serviços e produtos oferecidos aos diferentes estratos da população (NIC. br, 2020).

Pelo compromisso social da Psicologia, a desigualdade no acesso aos recursos não deve ser negligenciada. Faz-se, pois, necessário criar e apoiar ações em favor da democratização de seu acesso. Por outro lado, a intensificação exacerbada e acrítica da tecnologia, além de um possível esvaziamento político e do risco de atrofia da profissão, introduzem duas outras tendências, já evidentes em outros campos laborais: a precarização e a *uberização* do trabalho do psicólogo.

A partir do Governo Temer, observou-se, em nosso país, um aprofundamento do processo de precarização do trabalho, alinhado à agenda neoliberal. Valendo-se de estratégias político-discursivas, esse governo alardeou que a Reforma Trabalhista seria a alternativa ao desemprego e à estagnação econômica do país. Mas o que se revelou foi o seu engodo. Apresentada sob os signos da "modernização", da "desburocratização" e da "proteção jurídica" dos trabalhadores, essa reforma, além da generalização da terceirização das atividades, atingiu negativamente a classe trabalhadora, seus sindicatos e a Justiça do Trabalho, sem jamais alcançar os ganhos prometidos aos trabalhadores.

Na sequência, na gestão do Governo Bolsonaro, verificou-se, igualmente, uma ofensiva reiterada contra a Justiça do Trabalho, os Sindicatos dos Trabalhadores e a classe trabalhadora (além de outras instituições democráticas e a ciência). Trata-se de um projeto que aprofunda a precarização do trabalho – sempre utilizando o argumento da retomada do crescimento econômico, com estratégias políticas que se baseiam na difusão de *fake news*, no ataque aos críticos dessas reformas e na conduta violenta generalizada contra eles.

Nesse cenário, a Psicologia como ciência e profissão, em sua diversidade, pluralidade e nos compromissos democráticos que ela assume e representa, também se encontra, a nosso ver, sob ameaça, face a uma possível ausência de regulamentação, ligada a interesses de grupos empresariais, encabeçados ou não por profissionais da área. Após a emergência da Covid-19, surgiram vários sites na internet, oferecendo, sem respaldo do Conselho Federal de Psicologia, cursos para treinamento de terapeutas, em diversas modalidades de "telepsicoterapias". Desse modo, chegamos a um novo risco da categoria, que é a submissão aos imperativos mais aviltantes da precarização do trabalho.

OS RISCOS DA UBERIZAÇÃO E OUTAS FORMAS DE PRECARIZAÇÃO

Em uma crítica pertinente, Abílio (2019) destaca que os trabalhadores uberizados, longe de serem "empreendedores" ou de viverem a "liberdade" propalada pelas empresas-aplicativos (ou plataformas), experimentam, na verdade, um "autogerenciamento subordinado", marcado por tecnologias sofisticadas, adotadas e desenvolvidas pelas plataformas, com o objetivo de efetuar um gerenciamento algorítmico do trabalho e maximizar seus resultados econômicos. A intensificação e a exploração da força de trabalho são finalidades evidentes dos métodos de gerenciamento dessas empresas-aplicativos. Na perspectiva da autora, o "autogerenciamento subordinado"

promovido pelas plataformas consiste em um modo de “gerenciamento de si” e em um processo de subjetivação que se vinculam à precarização do trabalho, vista como “um novo meio de controle, gestão e organização do trabalho” (Abilio, 2019, p. 5). Ela ainda afirma que o próprio gerenciamento do trabalho é terceirizado para o trabalhador. Para este, as estratégias de sobrevivência, a administração do próprio tempo e o conhecimento “são apropriados privadamente como fatores da execução de seu trabalho e de sua produtividade” (p. 5).

O risco de adesão acrítica a quaisquer práticas profissionais da Psicologia, especificamente, os atendimentos psicológicos mediados por plataformas virtuais, não pode, pois, ser subestimado. Mantido esse ritmo, definido pela demanda de mercado e não pela ética, corremos o sério risco de assistir à introdução de “novas formas de controle”, redefinição do “perfil dos trabalhadores”, mudanças “na remuneração” e na “distribuição dos serviços profissionais”, de forma análoga ao que ocorreu com os motoboys vinculados a aplicativos (Abilio, 2019, p. 9).

A título de exemplo, a partir de uma busca realizada no site de pesquisas Google, com os termos "plataforma atendimento online psicólogo", encontramos páginas que oferecem uma conexão direta entre o paciente e vários profissionais. Esses sites trazem um perfil online do(a) psicólogo(a), composto por foto, minicurrículo, valor da sessão e horários disponíveis, inclusive colocando em suas apresentações dados como números de visitantes no site, base de possíveis novos clientes, sistemas de atendimento online, dentro da própria plataforma, além de promessas de rendimentos mensais. Todas essas empresas, evidentemente, cobram pelo serviço, seja por uma tarifa de associação e permanência, seja pela intermediação do recebimento dos pagamentos e repasse aos profissionais. Várias dessas plataformas espelham a lógica das redes sociais, incluindo um sistema de avaliação em pontos sobre os serviços prestados, bem como a redução das questões psíquicas a sintomas, e apresentam os profissionais que se cadastraram para atender tais sintomas.

Essa constatação evidencia uma apropriação indevida da prática clínica da psicologia, por parte de plataformas de serviços que afirmam “apenas” intermediar o contato entre pacientes e terapeutas, mas que, de fato, escamoteiam um vínculo salarial informal e precarizado. Essas plataformas destinadas à oferta de serviços psicológicos por meio de empresas-aplicativos, tentam institucionalizar a uberização do trabalho do(a) psicólogo. No entanto, tal prática exigiria um amplo debate, além de sua regulamentação e

fiscalização, pois seus riscos para a atividade do(a) psicólogo(a) não podem ser subestimados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste artigo, analisamos alguns riscos inerentes ao desenvolvimento da Psicologia, sobretudo como profissão. A retração das práticas profissionais, imposta pela necessidade de isolamento social, vem conduzindo a um redirecionamento e uma concentração das práticas psicológicas, na modalidade da assistência mediada por plataformas ou meios virtuais. Nesse contexto, surgem ameaças de uma atrofia da profissão, que pode ou não ser momentânea, produzindo o que Yves Clot (2005) chamou de "perfusão psicológica", isto é, oferta de uma escuta aos sujeitos que deixa intocada a realidade que os ultrapassa. Mas é justamente no cenário da Covid-19, análogo ao das emergências e desastres, que ocorre a predominância do atendimento clínico-individual. Nossa hipótese de trabalho, centrada no aparente recuo das práticas psicológicas, baseou-se no aumento expressivo da presença da categoria no ambiente online, embora se saiba que outras modalidades éticas de trabalhos com grupos e comunidades possam estar sendo experimentadas, com o uso das TIC.

Perguntamo-nos se a rápida e intensa vinculação da Psicologia às plataformas virtuais pode sinalizar, num horizonte próximo, o risco de captura e reconfiguração de suas práticas profissionais. Nesse caso, será inevitável um olhar diverso sobre os novos arranjos da atividade de trabalho, em especial para as novas gerações de psicólogos. Por isso apontamos os riscos da intensificação e da precarização de seu trabalho, submetido ao fenômeno generalizado da *uberização.*

A despeito da relevância da reflexão sobre nossa profissão, é importante considerar as dificuldades em analisarmos qualquer fenômeno social que esteja em pleno movimento e que se modifica de forma bastante dinâmica. Com efeito, não temos ainda o distanciamento histórico para analisar os fatos sociais com os quais interagimos. A deflagração da pandemia, o isolamento social e o incremento da tecnologia (para o trabalho ou para o consumo), levantam questões para cujo enfrentamento as abordagens clínicas do trabalho podem contribuir especialmente, tendo em vista a díade "compreender para transformar e transformar para compreender".

Entendemos que esse texto constitui apenas uma contribuição inicial para diagnósticos mais aprofundados da situação que estamos vivendo e que, das reflexões e do conhecimento aqui gerados, possam nascer alternativas para o desenvolvimento da atividade profissional da Psicologia, especialmente

em um contexto no qual a virtualidade se impõe. Esta traz, com efeito, inúmeros desafios oriundos das novas possibilidades de *interação*, conceito que expressa importante núcleo da atividade psicológica. Portanto, é fundamental enfatizar a dimensão imbricada e dialética que envolvem a tecnologia e a ciência, o fazer e o pensar. Trata-se de uma relação de mútua transformação, não de uma adaptabilidade passiva de sujeitos às ferramentas criadas para o seu trabalho, como a própria história nos ensina.

A surgimento de novas tecnologias, no dia a dia, nos convida a refletir sobre os impactos que elas geram na organização da vida cotidiana. O novo não é sinônimo do melhor, por isso deve ser analisado segundo as maneiras como ele transforma as relações sociais.

REFERÊNCIAS

Abdalla, I.G.; Batista, S.H. & Batista, N.A. (2008). Desafios do ensino de psicologia clínica em cursos de psicologia. Psicologia: Ciência e Profissão, 28(4), 806-819. https://doi.org/10.1590/S1414-98932008000400012

Abilio, L. C. (2019). Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. Psicoperspectivas, 18(3), 41-51. https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1674

Aguirre, A. M. B. et al (2000). A formação da atitude clínica no estagiário de psicologia. Psicologia USP, 11 (1), 49-62. https://doi.org/10.1590/S0103-65642000000100004

Antunes, Ricardo & Braga, Ruy (2009). Infoproletários: degradação real do trabalho virtual. Boitempo.

Arendt, H. (2001). A condição humana. Forense Universitária.

Baptista, M. T. D. (2010). A regulamentação da profissão Psicologia: documentos que explicitam o processo histórico. Psicologia: Ciência e Profissão, 30(spe), 170-191. https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000500008

Bastos, A.V.B.; Silveira, I.G.A.; Tironi, M.M.O. & Martins, A. H. C. (2012). A Formação do Psicólogo Organizacional: reflexões a partir do caso baiano. Psicologia: teoria e pesquisa, 3(3), 206-223. https://periodicos.unb.br/index.php/revistaptp/article/view/17022

Bastos, A.V.B. & Gondim, S.M.G. (2010). O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho. Artmed.

Bendassolli, P. F. (2011). Crítica às apropriações psicológicas do trabalho. Psicologia & Sociedade, 23(1), 75-84. https://doi.org/10.1590/S0102-71822011000100009

Brooks, S. K., Webster, R. K., Smith, L. E., Woodland, L., Wessely, S., Greenberg, N., & Rubin, G. J. (2020). The psychological impact of quarantine and how to reduce it: rapid review of the evidence. Lancet (London, England), 395(10227), 912–920. https://doi.org/10.1016/S0140-6736(20)30460-8

Bock, A. M. B. (1997). Formação do psicólogo: um debate a partir do significado do fenômeno psicológico. Psicologia: ciência e profissão, 17(2), 37-42. https://doi.org/10.1590/S1414-98931997000200006

Campos, L. A. (2016). História da Psicologia.SESES.

Carrança, T. (2021). PIB: Pandemia agrava o que já seria pior década de crescimento no Brasil em mais de um século. BBC News. https://www.bbc.com/portuguese/brasil-56257245.

Cattani, A.D. (1997) Trabalho e tecnologia: dicionário crítico. Vozes.

Chauí, M. (2000). Convite à filosofia. Editora Ática.

Clot, Y. (2005). Travail et Santé. Revue Psycho Media, 2(Jan/Fev).

Clot, Y. (2006). A função psicológica do trabalho. (Adail Sobral, trad.). Vozes.

Clot, Y. (2007). A função psicológica do trabalho (2ª ed.). Vozes.

Clot, Y. (2010). A psicologia do trabalho na França e a perspectiva da clínica da atividade. Fractal: Revista de Psicologia, 22(1), 207-234. https://dx.doi.org/10.1590/S1984-02922010000100015

Conselho Federal de Psicologia (2000). Resolução CFP nº 3, de 25 de setembro de 2000. Regulamenta o atendimento psicoterapêutico mediado por computador. https://atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-do-exercicio-profissional-n-3-2000-regulamenta-o-atendimento-psicoterapeutico-mediado-por-computador?origin=instituicao&q=03/2000

Conselho Federal de Psicologia (2003). Resolução nº 10 de 14 de junho de 2003. Altera a Resolução CFP Nº 003/2000. https://atosoficiais.com.br/cfp/resolucao-do-exercicio-profissional-n-10-2003-altera-a-resolucao-cfp-no-003-2000?origin=instituicao

Conselho Federal de Psicologia (2005). Resolução nº 12 de 18 de agosto de 2005. Regulamenta o atendimento psicoterapêutico e outros serviços psicológicos mediados por computador e revoga a Resolução CFP Nº 003/2000. https://cadastrosite.cfp.org.br/docs/resolucao2005_12.pdf

Conselho Federal de Psicologia (2012). Resolução nº 11 de 21 de junho de 2012. Regulamenta os serviços psicológicos realizados por meios tecnológicos de comunicação a distância, o atendimento psicoterapêutico em caráter experimental e revoga a Resolução CFP nº 12/2005. https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2012/07/Resoluxo_CFP_nx_011-12.pdf

Conselho Federal de Psicologia (2018). Resolução nº 11, de 11 de maio de 2018. Regulamenta a prestação de serviços psicológicos realizados por meios de tecnologias da informação e da comunicação e revoga a Resolução CFP nº 11/2012. https://e-psi.cfp.org.br/resolucao-cfp-no-11-2018/

Conselho Federal de Psicologia (2020a). Coronavírus: Comunicado à categoria. https://site.cfp.org.br/coronavirus-comunicado-a-categoria/

Conselho Federal de Psicologia (2020b). Coronavírus: Comunicado sobre atendimento on-line. https://site.cfp.org.br/coronavirus-comunicado-sobre-atendimento-on-line/

Conselho Federal de Psicologia (2020c). Resolução nº 4, de 26 de março de 2020. Dispõe sobre regulamentação de serviços psicológicos prestados por meio de Tecnologia da Informação e da Comunicação durante a pandemia do COVID-19. https://bit.ly/2TTNmFA

Conselho Federal de Psicologia (2020d). Cadastro e-Psi. Todas as regiões: quantidade de aprovações e reprovações por ano. https://transparencia.cfp.org.br/psicologo/cadastro-e-psi/

Conselho Federal de Psicologia (2020e). Cadastros de sites. https://transparencia.cfp.org.br/psicologo/cadastros-de-sites/

Conselho Regional de Psicologia – 4a. Região. (1992). Psicologia: possíveis olhares, outros fazeres. Conselho Regional de Psicologia – 4a. Região.

Davidoff, L. (1983). Introdução a psicologia. McGraw-Hill.

Decreto nº 79.822, de 17 de junho de 1977. (1977, 20 de junho). Regulamenta a Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971, que criou o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Psicologia e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília.

Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020. (2020, 20 de março). Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Diário Oficial da União, Brasília.

Englert, S.; WoodcocK, J. & Cant, C. (2020). Operaísmo Digital: tecnologia, plataformas e circulação das lutas dos trabalhadores. Fronteiras - estudos midiáticos, v. 22, n. 1, p. 47–58.

Esch, C. F., & Jacó-Vilela, A. M. (2012). A regulamentação da profissão de psicólogo e os currículos de formação psi. In Jacó-Vilela, A.M., Cerezzo, A.C.e Rodrigues, H.B.C. (orgs). Clio-psyché: fazeres e dizeres psi na história do Brasil [online]. Centro Edelstein de Pesquisas Sociais.

Figueiredo, L. C. M. (1999). A invenção do psicológico: quatro séculos de subjetivação 1500 - 1900. EDUC.

Figueiredo, L. C. M. (2003). Matrizes do pensamento psicológico. Vozes.

Garcia, L. P., & Duarte, E. (2020). Intervenções não farmacológicas para o enfrentamento à epidemia da Covid-19 no Brasil. Epidemiol. Serv. Saúde 29 (2). https://doi.org/10.5123/S1679-49742020000200009

Fiocruz aponta maior colapso sanitário e hospitalar da História do Brasil (2021, 13 abril). O Globo.

https://oglobo.globo.com/sociedade/coronavirus/fiocruz-aponta-maior-colapso-sanitario-hospitalar-da-historia-do-brasil-24928129.

Gallagher, J. (2020). 10 anos em 10 meses: como cientistas de Oxford criaram em tempo recorde um novo modelo de vacina contra o coronavírus. BBC News. https://www.bbc.com/portuguese/internacional-55049893

Inter-Agency Standing Committee. (2020, março). Como lidar com os aspectos psicossociais e de saúde mental referentes ao surto de COVID-19. Versão1.5. https://interagencystandingcommittee.org/system/files/2020-03/IASC%20Interim%20Briefing%20Note%20on%20COVID-19%20Outbreak%20Readiness%20and%20Response%20Operations%20-%20MHPSS%20%28Portuguese%29.pdf

Jacó-Vilela, A. M. (2012). História da Psicologia no Brasil: uma narrativa por meio de seu ensino. Psicologia: Ciência e Profissão, 32(spe), 28-43. https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000500004

Jacó-Vilela, A. M., Ferreira, A. A. L., & Portugal, F. T. (Orgs.). (2005). História da psicologia: rumos e percursos. Nau Editora.

Jacques. M.G.C.; Borges, L.O.; Heloani, R. & Cassiolato, R. (2010). Saúde/doença no trabalho do psicólogo: a síndrome de burnout. In: Bastos, A.V.B; Gondin, S.M.G. (org). O trabalho do psicólogo no Brasil: um exame à luz das categorias da psicologia organizacional e do trabalho. Artmed.

Lei nº 5.766, de 20 de dezembro de 1971. (1971, 20 de dezembro). Cria o Conselho Federal e os Conselhos Regionais de Psicologia e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília.

Leontiev, A. N. (1978). Actividad, consciencia y personalidad. Ediciones Ciencias del Hombre.

Mazer, S. M., & Melo-Silva, L. L. (2010). Identidade profissional do Psicólogo: uma revisão da produção científica no Brasil. Psicologia: Ciência e Profissão, 30(2), 276-295. https://doi.org/10.1590/S1414-98932010000200005

Ministério da Saúde. (2021, 12 de abril). Painel Coronavírus. https://covid.saude.gov.br/

Moya, M., Willis, G. B., Paez, D., Pérez, J. A., Gómez, Á., Sabucedo, J. M., … Salanova, M. (2020). La Psicología Social ante el COVID19: Monográfico del International Journal of Social Psychology. Revista de Psicología Social. https://doi.org/10.31234/osf.io/fdn32

Núcleo da Informação e Coordenação do Ponto BR - NIC.br (2020). Pesquisa sobre o uso das tecnologias de informação e comunicação: pesquisa

TIC Domicílios, ano 2019. http://cetic.br/arquivos/domicilios/2019/domicilios/.

Nicolaci-da-Costa, A. M. (2002). Revoluções tecnológicas e transformações subjetivas. Psicologia: Teoria e Pesquisa, 18(2), 193–202. https://doi.org/10.1590/s0102-37722002000200009

Oliveira, A. C.; Lucas, T. C., & Iquiapaza, R. A. (2020). O que a pandemia da COVID-19 tem nos ensinado sobre adoção de medidas de precaução? Texto & Contexto - Enfermagem, 29, e20200106. Epub May 08, 2020. https://doi.org/10.1590/1980-265x-tce-2020-0106

Organização Mundial da Saúde (2020). WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 - 11 March 2020. https://www.who.int/dg/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020

Organização Mundial da Saúde (2020a). Mental health and psychosocial considerations during COVID-19 outbreak. https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/mental-health-considerations.pdf

Politzer, G. (1994). Crítica dos fundamentos da psicologia: a psicologia e a psicanálise. 3. ed. UNIMEP.

Queiroga, F. (org.). (2020). Orientações para o home office durante a pandemia da COVID-19 [recurso eletrônico]. Artmed.

Praça, K. B. D., & Novaes, H. G. V. (2004). A representação social do trabalho do psicólogo. Psicologia: Ciência e Profissão, 24(2), 32-47. https://doi.org/10.1590/S1414-98932004000200005

Righeti, S. & Gamba, E. (2020, 1 abril). Cientistas publicam um novo estudo sobre coronavírus a cada três horas; China lidera. Folha de São Paulo. https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2020/04/cientistas-publicam-um-novo-estudo-sobre-coronavirus-a-cada-tres-horas-china-lidera.shtml?origin=uol

Schmidt, B., Crepaldi, M. A., Bolze, S. D. A., Neiva-Silva, L., & Demenech, L. M. (2020). Impactos na saúde mental e intervenções psicológicas diante da pandemia do novo coronavírus (covid-19). https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/58/69

Tostes, A., & Melo Filho, H. (Org.). (2020). Quarentena: reflexões sobre a pandemia e depois. Canal 6 Editora.

Zanelli, J. C. (1995). Formação e atuação do psicólogo organizacional: uma revisão da literatura. Temas em Psicologia, 3(1), 95-107. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-389X1995000100009&lng=pt&tlng=pt.

CAPÍTULO 32

SENTIDOS Y SIGNIFICADOS DEL TRABAJO – CONCEPTOS Y APLICACIONES SIGNIFICADO DEL TRABAJO EN JÓVENES TRABAJADORES INFORMALES DEL TURISMO

Kelly Obispo Salazar, Universidad del Valle, Universidad del Magdalena

RESUMEN:

El objetivo de este estudio fue analizar el significado del trabajo en jóvenes trabajadores informales en el turismo. El significado del trabajo se asume como un constructo multidimensional, compuesto por la centralidad, las normas y valores hacia esta actividad que representa un fundante ontológico social y personal. El tipo de investigación aplicada fue cualitativa, por lo que se buscó aproximación naturalista e interpretativa. El diseño fue fenomenológico, para comprender el fenómeno de estudio, los significados, desde la perspectiva de quienes lo vivencian. La muestra fue por conveniencia, y el tamaño se determinó por el criterio de saturación, en total fueron 9 jóvenes entre los 18 y 28 años de edad. Se aplicó una entrevista semiestructurada, y el análisis de la información se hizo a través del análisis de contenido de Bardin. Se encontró que el trabajo tiene una función de instrumental en la vida de los jóvenes, y el principal motivo por el que ingresan a esta modalidad es para sostener a su familia. Además, en esta actividad se puede encontrar satisfacción y gusto, pese al tipo de economía del que se hace parte. Se evidencan reglas implícitas que organizan el día a día de los trabajadores, así como actividades que implican un alto nivel involucramiento. En cuanto a los valores, a pesar que esta es una actividad que genera ganancias económicas, los jóvenes pueden buscar un trabajo en el que tengan la estabilidad de la formalidad y la flexibilidad de la informalidad buscando ser sus propios jefes y generando empleo.

Palabras clave: Significados, trabajo informal, trabajo, jóvenes, turismo.

INTRODUCCIÓN

En el mundo alrededor de dos mil millones de mujeres y hombres hacen parte de la economía informal (Organización internacional del trabajo [OIT], 2020). En la actualidad el trabajo informal parece ser más la regla que la excepción, y el empleo tiende a ser más escaso en un mundo del trabajo reinstitucionalizado (Rentería, 2019). Particularmente en Colombia la informalidad se encuentra en una tasa de 48,5% (DANE, 2021a) sumado al índice de desempleo, especialmente en la población joven que es de 23,3% entre abril – junio del 2021 (DANE, 2021b). Se contextualiza sobre el desempleo porque en muchas ocasiones esta situación lleva a la persona a acceder a la informalidad, y esto sucede con mayor prevalencia en los jóvenes, donde la inserción tiende a ser precaria, individualizada y suele predominar en el sector de servicios, especialmente en el turismo de ciudades costeras como es el caso de Santa Marta (Colombia).

Para Antunes (2007) el trabajo informal se caracteriza por no tener lazos formales de contratación ni regulación laboral, así como puede ser precario por los escasos o nulos derechos a los que tiene acceso el trabajador. En consecuencia, suele no tener en cuenta las reglas o procedimientos habituales legalmente instituidos para desarrollar un trabajo (Cacciamali, 2000), lo que queda evidenciado en la falta de acceso a la protección social, poca o limitada participación en actividades sindicales y a la alta prevalencia de accidentes y enfermedades laborales (OIT, 2013; Coelho-Lima y Bendassolli, 2020; Narula, 2020). Lo anterior indica que el trabajo informal no tiene una regulación contractual legal, suele no tener unos derechos claros que, en la mayoría de los casos, puede conducir a la precarización y a la exposición de riesgos laborales que en el mejor de los casos debe cubrir el mismo trabajador.

El trabajo informal hace parte de lo que se denomina *"nueva morfologia del trabajo"* (Antunes, 2007), y es que pese a los cambios en el mundo del trabajo, este sigue siendo una actividad económico productiva (Rentería y Díaz, 2020), fundante ontológico de organización social y personal (Medá, 2007; Rentería y Díaz, 2020); social porque representa una actividad transformadora (Marx, 1973; Álvaro, 1992; Peiró y Prieto, 1996; Blanch, 1996; Antunes, 2000; Rentería, 2005; Tolfo, et al, 2005; Rentería, 2012; Dutra & Koller, 2014; Rentería y Díaz, 2020); y personal dado que genera significados, así como contribuye en la configuración de la identidad social, las características personales y profesionales (Blanch, 1990; Álvaro, 1992; Agulló, 1998; Méda, 2007; Rentería, 2008; Andrade, 2014). Además, tiene un carácter instrumental por el cual es mayormente reconocido (Salanova, et al, 1996).

Desde una perspectiva social el trabajo representa un espacio importante de interacción y socialización, por lo que es necesario abordar aspectos relacionados con los significados y valores que una cultura específica, y en cada época histórica se le puede dar al trabajo (Luque, et al, 2000). Los significados del trabajo han sido abordados por la psicología desde 1970 (Tolfo, et al, 2005; da Rosa, et al, 2011). De esta manera, y considerando que el trabajo implicará una relación dialéctica de transformación entre hombre y naturaleza y que provee significados, las variaciones en cuanto a la relación persona-objeto, producto de los cambios en el mundo del trabajo, van a llevar a alteraciones en sus signos (Tolfo, et al, 2005).

El significado del trabajo consiste en un conjunto de creencias, valores y actitudes que tienen las personas sobre el trabajo que poseen (Gracia, et al, 2001). Una de las investigaciones más reconocida sobre el estudio de los significados del trabajo es la realizada por el MOW en 1987, allí se caracterizó el significado del trabajo como un constructo multifacético, dinámico y multidimensional, que puede incluir aspectos históricos, dinámicos y subjetivos (De Souza y Bendassolli, 2018). Para autores como Tolfo, et al, (2005) y Tolfo y Piccinini (2007) los significados del trabajo son construcciones elaboradas de manera colectiva en un contexto histórico, económico y social determinado. Por lo que sugieren que para estudiarlos es necesario reconocerlo como constructo psicológico multidimensional y dinámico, resultado de la interacción entre variables personales y sociales que están asociadas al trabajo, de esta manera se entenderán los significados en este documento.

El MOW (1987) propuso cinco dimensiones para abordar el significado del trabajo, la centralidad: grado de importancia que la persona le da al trabajo en comparación consigo mismo y con otras esferas de su vida; las normas societales: valoraciones normativas sobre el trabajo, los deberes y derechos que una persona tiene en ese contexto; los valores: el por qué trabaja, valores instrumentales (dinero) o valores expresivos (autorrealización); las metas: referidas al para qué, a esos aspectos o características del trabajo que preferiría encontrar en su trabajo; y, la identificación: el rol implica los papeles que desempeña la persona a partir del trabajo (Peiró, et al, 1994). Respecto a las dos últimas dimensiones se ha encontrado que estas son influyentes entre sí, por lo que no se tienden a estudiar en la actualidad.

Una de las dimensiones más abordadas (De Souza y Bendassolli, 2018) es la centralidad del trabajo, que está compuesta por un factor valorativo -la centralidad absoluta del trabajo-, que mide el valor atribuido a éste dentro de

la vida de los sujetos, y busca identificar en qué medida el trabajo es central para la auto-imagen; el otro factor se trata de la centralidad relativa, influenciada por varios ciclos vitales del sujeto, y que va a medir la relación del trabajo con otros momentos importantes en su vida (Blanch, 1990; Peiró, et al, 1994; Tolfo, et al; 2005; Tolfo y Piccinini, 2007; da Rosa, et al, 2011). Ambos factores fueron expuestos para evaluar la centralidad en el MOW (1987), el primero se relaciona con la importancia atribuida al trabajo en la vida, y el otro lleva a establecer comparaciones con las demás áreas, esta es una propuesta interesante que permite reconocer qué tan central es el trabajo en la vida de una persona.

Se han realizado investigaciones en las ciencias humanas, sociales y educación desde la década de 1970, las cuales han abordado el estudio de los significados del trabajo en jóvenes, para identificar si los cambios en el mundo laboral han transformado las concepciones alrededor de esta actividad (Hernández, et al, 2008; Ganter & Tornel, 2016; Aisenson, D., et al, 2008; Pérez, et al, 2009; Martins y Coimbra, 2014; Dutra & Koller, 2014; Torres, et al, 2016; Berk, 2016; de Souza y Bendassolli, 2018) en temáticas que se asocian a la modalidad de trabajo, la inserción, educación, métodos de estudio y el perfil de ingreso.

Específicamente analizar el significado del trabajo en jóvenes trabajadores informales es de interés, debido a que la experiencia en este contexto y más aún, en el turismo que se caracteriza por tener un alto índice de informalidad (Williams, 2020; Williams y Horodnic, 2020), contribuirá a comprender el lugar que se le otorga al trabajo, los derechos y deberes que se reconocen, así como las expectivas que se generan, aún en condiciones que pueden no ser las óptimas a nivel laboral, pero que producen satisfacción para los jóvenes y que de cierta manera legitiman la informalidad, aspecto que es necesario abordar en la medida en que aumenta el número de personas que hacen parte de ese modalidad de trabajo en el país.

MÉTODO

En este estudio el tipo de investigación aplicado fue cualitativo, debido a que se buscó la especificad y no replicabilidad (Banister, et al, 2004), considerando una aproximación naturalista e interpretativa (Iñiguez, 2008), enmarcado en un paradigma interpretativo (Burrell & Morgan, 1979). Se dio prelación a las narraciones de los participantes al describir los significados del trabajo, por lo que el diseño aplicado fue fenomenológico, ya que con él se "enfatiza el intento de llegar a la verdad de las cuestiones, de describir los

fenómenos, en el más amplio sentido, como todo lo que aparece en la manera en que aparece al que experimenta" (Moran, 2011, p. 4).

Los participantes del estudio eran jóvenes entre los 18 y 28 años de edad autodenominados informadores turísticos, dedicados a la venta y guianza de planes turísticos. Por tanto, hacían parte del trabajo informal en la modalidad tradicional menos inestable (Alves y Tavares, 2006; Antunes, 2011, 2018) que, por lo general, pertenece al sector de productor o servicios. El tipo de muestreo fue por caso tipo que busca dar prelación a la riqueza, la profundidad, ver de manera multidimensional la información (Yin, 1994) aportada por los jóvenes en un marco geográfico y de trabajo específico, permitiendo la comprensión y el abordaje de las categorías de estudio desde las narraciones de los participantes.

La selección de los participantes se hizo por bola de nieve, ya que una vez se contactó al primer participante este, y los siguientes, postularon a otros jóvenes para la realización del cuestionario y la entrevista. Para determinar el tamaño de la muestra se tuvo en cuenta la saturación de las categorías, debido a que cuando no hubo novedad en las mismas se suspendió el proceso de recolección de datos (Martínez, 2012).

Para la recolección de la información se usó la entrevista semiestructurada que es definida como aquella en la que el investigador identifica previamente los tópicos a tratar con el entrevistado, y en la que se pueden hacer preguntas que no estaban previstas, siendo cuidadoso en tratar todos los temas (Bonilla & Rodríguez, 2000). Además, seis de las nueve entrevistas se hicieron a través de ZOOM, y las tres restantes presencialmente, cuando fue necesario se hizo una segunda se entrevista para aclarar aspectos relacionados con el análisis de la información.

La información se analizó a través del análisis de contenido de Bardin (2002) que se refiere al conjunto de técnicas de análisis de las comunicaciones que buscan obtener indicadores (cuantitativos o no) por procedimientos sistemáticos y objetivos que describen el contenido de los mensajes permitiendo la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción/recepción. Para organizar la información se utilizaron las unidades de registro *"lo que se cuenta"* de tema ("núcleos de sentido" que cobran un significado en el marco del objetivo de este estudio), el personaje (-el actuante- turista, por ejemplo) y acontecimiento (¿qué pasa?). Igualmente, las reglas de enumeración aplicadas y que buscan identificar "la manera de contar", fueron la frecuencia, co-ocurrencia y orientación; la primera con el propósito de evidenciar la importancia de aparición de las unidades; la segunda permite identificar las implicaciones que pueden tener los datos

entre sí, en la medida en que hay dos o más unidades de registro están presentes en un mismo segmento; y la tercera, para analizar la posición de los participantes, siendo estas favorables o desfavorables, por ejemplo.

RESULTADOS (sub títulos, descripción e interpretación, tablas, etc.)

Los resultados se organizaron en el sistema categorial (tabla 1) teniendo en cuenta las dimensiones de los significados del trabajo, centralidad, normas y valores, luego se idenficó, de acuerdo al análisis de contenido (Bardin, 2002), los indicadores para delimitar el texto en unidades comparables. Posteriormente se inició el proceso de codificación de acuerdo a las unidades de registro, que para este caso fueron el tema, personaje y acontecimiento.

Tabla 1.

Sistema categorial sobre significados del trabajo en jóvenes trabajadores informales del turismo.

Categoría	Subcategoría	Indicador
Significado del trabajo: un conjunto de creencias, valores y actitudes que tienen las personas sobre el trabajo que poseen (Gracia, Martín, Rodríguez & Peiró, 2001).	Centralidad: grado de importancia que la persona le da al trabajo en comparación consigo mismo y con otras esferas de su vida.	Importancia del trabajo Importancia de la familia Importancia de los amigos
	Normas: se refiere a los derechos y deberes que la persona atribuye al trabajo.	Reglas que tiene en su trabajo Flexibilidad de su trabajo Actividades que realiza en su trabajo
	Valores: Expectativas, motivos por los que trabaja la persona, instrumentales y expresivos.	Que espera encontrar en un trabajo Razones por las que trabaja

Fuente: Elaboración propia

Para algunos de los jóvenes participantes el trabajo, además de generar ingresos, es un espacio que genera satisfacción, es algo bueno en sus vidas “Porque prácticamente, como te digo, yo no estaría bien sino estoy

trabajando. Aparte de generar un ingreso también es un gusto, porque trabajar para mi es algo muy bueno" "...yo le cogí amor la cosa del turismo..." [+]17 (P4), "Demasiado importante porque te ayuda… te ayuda día a día a pensar de… de otras maneras… y… pensar en tus hijos..." (P3). El trabajo representa satisfacción por hacer bien las cosas, porque es una ayuda para mejorar la calidad de vida de las familias, así como genera ingresos. Llevar a la casa la comida, el poder complacer a los hijos, es otro elemento que refiere la importancia del trabajo para los jóvenes *"La satisfacción de traer el pan de cada día a la casa, la gratitud de complacer a los hijos de uno en lo que uno pueda y esté al alcance de uno de darle"* [+] (P2).

En lo anterior se evidencia la unidad de registro de personaje, reconociéndose que la familia representa un lugar importante en la vida de los jóvenes, y son quienes motivan, en la mayoría de los casos a realizar la actividad informal. Igualmente, al hacer apreciaciones favorables sobre su trabajo, manifestando que les genera satisfacción y gusto [+], se reconoce la regla de enumeración de orientación, así como en el siguiente apartado se afirma que no es algo principal observándose una orientación desfavorable [-][18].

Lo anterior son expresiones de jóvenes que tienen hijos y parejas, no obstante, para una de las participantes, que es soltera y sin hijos el trabajo *"... no es principal, es algo que esta como ahí, que esta como ahí, pero no es algo muy importante para mí, ni es principal, ni nada de eso"* [-] (P1) ya que *"...ahora en estos momentos, ahora como estaba grande, tenía bastante, porque necesitaba la plata, la necesitaba, muy importante por el asunto económico..."* (P1), en ese sentido se evidencia el carácter instrumental de esta actividad, por lo que no es principal para su vida.

El dedicarse constantemente al trabajo, más aún uno como el de informador turístico, puede llevar a que se descuide a la familia, ya que se antepone la actividad informal, pero luego de recompensa *"Bueno esto, que uno a veces descuida un poquito la familia, pero siempre la, o sea, siempre la familia sabe que hay momentos que no puede, que no se puede compartir, pero siempre por delante lo pongo ellos ahí, o sea, les dedico días, ehhh les dedico a veces días enteros cuando, cuando me canso un poquito o una mañana entera para la familia"* (P7).

Las relaciones de amistad pueden no ser tan importantes como el trabajo, es así como para uno de los jóvenes, el trabajo se toma como sinónimo de dinero, y por tanto este representa mayor relevancia en sus vidas *"pues las*

[17] [+] corresponde a la regla de enumeración de orientación favorable
[18] [-] corresponde a la regla de enumeración de orientación desfavorable

amistades no tanto, porque igual manera uno para tener amistades tiene que trabajar también, porque sabe que prácticamente el dinero es 100%" (P7).

En lo que respecta a las normas, se encuentran los indicadores de reglas que tienen en su trabajo, en este caso los participantes mencionaban que dada las características del turismo allí se *"...trabaja un día pa' otro"* (P3), no obstante, *"...a pesar de que es informal si se cumplía un horario, yo empezaba a recoger tipo 8 de la mañana, empieza a recoger a los turistas puerta a puerta al hotel y de allí conducirlos hacia el lugar donde salía la chiva y de ahí regresar tipo 3 – 4 de la tarde, retornarlos con él y dejarlos nuevamente en el sitio para otra vez dejarlos en el hotel donde los recogimos"* (P2), *"...yo si tengo que cumplir un horario"* (P9). Lo que indica que el ser informal no implica la falta de organización, aún a pesar de que esa organización se realiza en el día a día, así como es el pago "...*día trabajado, día pagado"* (P2).

La flexibilidad en el trabajo presenta coocurrencia con las reglas, ya que, a pesar que para algunos de los jóvenes si era necesario cumplir un horario, para otros no, y de allí se derivaba su flexibilidad, y ventaja, *"la ventaja es que tu mismo te pones el horario, tú mismo te pones tu sueldo"* (P4), el no cumplir con una hora específica genera mayor independencia en el joven *"pues que no tenemos compromiso, horario… ehh depender de nadie, sino depender de nosotros mismos"* (P6), por el tipo de modalidad ellos pueden decir que *"soy mi propio jefe, manejo mi tiempo"* (P7). También puede no haber muchas exigencias, *"...porque acá no te exigen muchas cosas en el trabajo. Por ejemplo, la vestimenta no te lo exigen tampoco, no te exigen uniforme, no te exigen… muchas ventajas, la verdad si no quieres trabajar un día no trabajas, si quieres descansar descansas, si tienes problemas te vas, hay muchas ventajas en realidad"* (P8).

Las actividades que realizan como informadores turísticos son varias, entre ellas el estar atentos a los requerimientos de los turistas *"...que estés pendiente a ellos y que les des obvio todos los servicios que les prometiste antes de llevarlos a la playa"* (P1), toca "*estar muy pendiente al turista (...) y darle los recursos… que ellos, que ellos compran… estar muy pendiente a ellos, prestarle mucha atención, ser muy atentos en el tema de, de la comida, del buceo, de retornarlos, de que no falte ninguno"* (P3). Además de organizar todo lo correspondiente a las atenciones *"No, a mí me tocaba organizar todo. Por lo menos el dueño de la agencia me entregaba el personal en el parqueadero en el rodadero de las chivas, yo de ahí me iba pa'lla, yo tenía que organizar las carpas, tenía que organizar el pedido de los almuerzos..."* (P2).

Se encargan de diferentes actividades, por ejemplo, de vender el tour *"...informa cuáles paseos puedes realizar en el momento que estas, en el que te*

encuentres aquí en el Rodadero y para que conozcas las playas que tenemos en el Parque Tayrona" (P6), *"o sea, tú te metes a la playa, tu ofreces el tour y ya tú vas cogiendo "no, que somos tres" y tas, ya tú vas anotando tú en el voucher, tú le vas poniendo su número de teléfono, en que hotel viven y eso, y así vas reuniendo más personas, sacas una chiva y al día siguiente, tú mismo recoges la gente, y la sacas y las llevas al Tayrona"* (P3), de hacer guianza *"...bueno en unas les charlaba yo, o sea les empezaba a dar una pequeña guianza del camino, por ejemplo, si íbamos a bahía concha, uno le explicaba cuánto tenía el territorio de bahía concha, cómo se empezó a ir a bahía concha, quién fundo la playa de bahía concha..."* (p4).

Los valores hacia el trabajo se dividen entre lo que esperan encontrar en el trabajo y las razones por las cuales trabaja. En este sentido, para la mayoría de los jóvenes participantes es importante que su trabajo puedan ser su propio jefe *"…yo aspiro ser mi propio jefe"* (P7), tener su propia empresa *"o sea, me gustaría… si ser yo, yo mismo el que mande en mi escuela, tener mi propia empresa…"* (P3) o agencia de turismo *"prácticamente mi trabajo ideal sería como tener mi propia agencia, más de que tenga todo su personal, los promotores, guías, que tenga los secretarios, que tengan todos los vehículos, y que todo esté en orden. Eso es lo que me gustaría a mi tener aún futuro, mi propia agencia"* (P4), *"laboralmente a futuro tener mi propia empresa de tours, manejar el turismo ya con mi propia empresa y mi propio nombre de empresa"* (P6).

No obstante, dos de los jóvenes si precisaban la necesidad de tener un empleo con condiciones básicas, *"Eh… un trabajo soñado es donde…que yo, para mi… mi aspecto es algo donde… tenga uno todas sus prestaciones de ley, donde uno tenga eh lo justo, lo normal. Eh, ocho horas, tener uno tiempo también para la familia… que es como, es como difícil encontrarlo aquí en Santa Marta un trabajo así"* (P2), un sueldo básico *"...Pues uno cuando llega acá uno mayormente quiere lo que es un sueldo, un sueldo básico, un sueldo básico viendo siendo un sueldo fijo"* (P8).

La mayoría de las razones para trabajar estaban asociadas a los ingresos económicos *"El propósito para mí de primer momento cuando empecé, el propósito para mí fue hacer dinero..."* (P1), puede ser para llevar un sustento a casa *"El objetivo... eh. en parte, si es de acá... es para llevar el sustento a la casa"* (P2), así como se trabaja por los ingresos económicos algunos de los participantes expresaban que *"uno trabaja por el motivo que es generar ingresos. El otro que es algo que me gusta, porque soy una persona que no está bien si no tiene un trabajo o no está haciendo algo que me tenga moviéndome, que me esté generando ingresos"* [+] (P4).

Es decir, el trabajo además de generar ingresos, como se señaló al principio de los resultados, también se realiza por la satisfacción que produce al hacer un buena guianza, tener contacto con turistas y aprender en ese contexto "*y si es por parte del turismo la gratitud y la cara de felicidad que tienen los turistas al momento de ya uno dejarlos en el hotel o algo, es algo que lo llena a uno como de satisfacción y decir, bueno, este trabajo esta bien hecho y que lo enamora siempre a uno, la vocación de hacerlo y enamorarse de lo que hace"* [+] (P2).

Al aplicar la regla de enumeración de coocurrencia entre los temas y los personajes (tabla 2), se evidencia que los turistas y la familia cumplen un rol preponderante en el desempeño de su actividad, ellos están implicados en aspectos como la importancia de la familia (11), la importancia del trabajo (2), las actividades que realizan (19) y las reglas que siguen (5) en esa modalidad de trabajo.

Tabla 2.
Coocurrencia entre indicadores y personajes

Subcategoría	Indicadores /Personajes	Agencia	Amigos	Familia	Guía	Hija	Jefe	Mamá	Mujer	Policía	Turistas
Centralidad del trabajo	Importancia de la familia			11							
	Importancia de los amigos		4								
	Importancia del trabajo			2		1		1	1		2
Normas	Actividades que realiza en su trabajo	3			2		2			2	19
	Reglas que tiene en su trabajo			1			1				5
Valores	Que espera encontrar en un trabajo			1							
	Razones por las que trabaja			2							4

Fuente: Elaboración propia

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Para algunos de los jóvenes el principal propósito de trabajar en la modalidad informal es generar ingresos que ayuden a mejorar la calidad de vida de ellos y la de su familia, en consecuencia, las manifestaciones de los participantes coinciden en lo propuesto por Álvaro (1992) sobre que la primera función del trabajo es la de proveer los recursos necesarios para subsistir. En ese sentido, el significado del trabajo es representado como una actividad económico productiva (Rentería y Díaz, 2020), en la que se distingue su aspecto instrumental, ya que se asume como aquella que produce tranquilidad al satisfacer necesidades de las familias (Hernández, et al, 2008; Martins y Coimbra, 2014; Castaño y Álvarez, 2017). Pese al reconocimiento de su función instrumental, también se identifica al trabajo como un espacio en el que se puede estar satisfecho y a gusto, en esto se evidencia la perspectiva social y personal de esta actividad que esta basada en una economía informal, pero que no pierde su sentido en la vida de las personas al ser un eje articulador social, personal, familiar y económico.

La familia y el trabajo son dos esferas centrales para la vida de los jóvenes (Borges y Tamayo, 2001), lo cual se asocia con la dimensión de valores del trabajo, ya que algunas de las razones para trabajar son los ingresos, pero también la posibilidad de interactuar con los turistas y sentirse satisfechos al hacerlo. Esto se evidencia al momento de tener orientaciones favorables frente al trabajo (regla de enumeración del análisis de contenido), debido a que como proponen Davies y Harré (1990) se reconoce el posicionamiento frente al trabajo al hacer ese tipo de aseveraciones "*...y si es por parte del turismo la gratitud y la cara de felicidad que tienen los turistas al momento de ya uno dejarlos en el hotel o algo, es algo que lo llena a uno como de satisfacción y decir, bueno, este trabajo está bien hecho y que lo enamora siempre a uno, la vocación de hacerlo y enamorarse de lo que hace"* [+] (P2).

El núcleo familiar es lo más importante en cuanto pueden estar para ellos de manera incondicional, sin embargo, también el trabajo es un factor relevante con implicaciones en el mantenimiento de las condiciones de vida, se pueden sentir satisfechos y a gusto con su actividad, así como con el reconocimiento por parte de los turistas. Para Lucena y Bendassollí (2019), una de las ventajas del trabajo informal es la posibilidad de entablar relaciones con los clientes, en este caso con los turistas, ya que ayudan en el desarrollo de destrezas y habilidades que permiten ofrecer un mejor servicio.

El trabajo informal se asume como aquel por fuera de las normas legales, es decir en él no se tienen en cuenta las reglas o procedimientos habituales instituidos legalmente (Cacciamali, 2000), no obstante, se evidencia

que implícitamente puede tener reglas y orden que orientan las funciones "*...a pesar de que es informal si se cumplía un horario (...) empieza a recoger a los turistas puerta a puerta al hotel y de allí conducirlos hacia el lugar donde salía la chiva y de ahí regresar tipo 3 – 4 de la tarde, retornarlos con él y dejarlos nuevamente en el sitio para otra vez dejarlos en el hotel donde los recogimos*" (P2), actividades y relaciones que se establecen en el marco de este tipo de trabajo, por lo que es posible identificar en las ventas informales normas tácitas que regulan la actividad (Xavier, Falcao y Torres, 2015), lo anterior permite reconocer la forma de lo informal (Spink, 1989).

Se ha dicho que las reglas son implícitas, y esto es uno de los elementos que más atrae a los trabajadores sobre esta modalidad, la posibilidad de ser su propio jefe, de manejar su tiempo (Andrade, et al, 2011; Lucena y Bendassolli, 2019), y no estar sumido a unas normas rígidas, es un aspecto que denominan como ventaja, y que en algunos casos puede brindarles la posibilidad de manejar ingresos altos, dado que dependen solamente de su esfuerzo. La flexibilidad que encuentran en el trabajo informal se relaciona con los valores, con aquello que espera encontrar en un trabajo, ya que buscan ser sus propios jefes, autónomos, pero desde una perspectiva formal generando empleo.

Las actividades asociadas al trabajo son múltiples, estas les permiten adaptarse y mantenerse en ese mercado de trabajo (Andrade, et al, 2011; Xavier, et al, 2015), y para ello requieren estrategias de carácter relacional que le permitan interactuar con el turista, personaje importante en el proceso de venta de tours y la guianza *"o sea, (...) tu ofreces el tour y ya tú vas cogiendo "no, que somos tres" y ya tú vas anotando tú en el voucher, tú le vas poniendo su número de teléfono, en que hotel viven y eso, y así vas reuniendo más personas, sacas una chiva y al día siguiente, tú mismo recoges la gente, y la sacas y las llevas al Tayrona"* (P3).

La definición del significado del trabajo se puede orientar a partir de las funciones que cumple el mismo en la vida de las personas, para el caso de los jóvenes participantes, el trabajo representa una actividad de carácter instrumental (Agulló, 1998), pero también se relaciona con aspectos sobre la satisfacción en el contexto del turismo. Además de contemplar la posibilidad de pasar a una economía formal, en la que puedan tener estabilidad, así como ser su propio jefe y generar empleo, el ser su propio jefe puede ser como plantea Peralta (2011) un ideal social, en el que ser independiente, y no estar sujeto a nadie combina la estabilidad de la formalidad y la autonomía que de cierta manera se experimenta en la informalidad.

Como se planteo al inicio del este capítulo las tasas de informalidad son altas en el país, sumado al desempleo que experimentan particularmente los jóvenes, quienes encuentran en la guianza o venta de tours una alternativa para generar ingresos económicos, y en su trayectoria reconocen que este trabajo en el turismo es satisfactorio, porque les permite la interacción con otros en cuanto esto ayuda posicionarlos y establecer procesos de socialización.

REFERENCIAS

Aisenson, D., Aisenson, G., Legaspi, L., Valenzuela, V., Polastri, G. y Duro, L. (2008). El sentido del estudio y el trabajo para los jóvenes que finalizan la escuela de nivel medio: Un análisis desde la perspectiva de la psicología de la orientación. Anuario de investigaciones, 15, 71-80. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862008000100006.

Agullo, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. Psicothema, 10(1), 153-165. https://www.redalyc.org/pdf/727/72710114.pdf

Alves, M. A., & Tavares, M. A. (2006). A dupla face da informalidade do trabalho: "Autonomia" ou precarização. En R. Antunes (Org.), Riqueza e miséria do trabalho no Brasil (pp. 425-444). São Paulo: Boitempo.

Andrade, V., Bolaños, C., y Castrillón, M. J. (2011). Empleabilidad en la economía informal, una investigación cualitativa con manicuristas de alta empleabilidad. Pensamiento psicológico, 9(16), 69-88.

Álvaro, J. (1992). Desempleo y Bienestar Psicológico. Siglo XXI.

Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. Papeles de población, 6(25), 83-96.

Antunes, R. (2007). El caracol y su concha: ensayo sobre la nueva morfología del trabajo. Revista Sociología del Trabajo, 59, 131-142.

Antunes, R. (2018). O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviço na era digital. São Paulo:Boitempo Editorial.

Banister, P., Burman, E., Parker, I., Taylor, M., & Tindall, C. (2004). Métodos cualitativos en psicología. Centro Universitario de Ciencias de la Salud.

Bardin, L. (2002). Análisis de contenido. Madrid: Akal.

Berk, U. (2016). Meaning of working and expectations: a research on professional soldier candidates in Turkey. Defence and Peace Economics, 29(5), 525-540. doi.org/10.1080/10242694.2016.1186405.

Blanch, J. M. (1990). Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social. Biblioteca Universitaria de Ciencias Sociales. Barcelona: Promociones y publicaciones universitarias S.A.

Blanch, J.M. (1996). Psicología Social del Trabajo. En J. Álvaro, A. & Garrido, J.R. Torregrosa (coords.), Psicología Social Aplicada (pp. 85-120). Madrid: McGraw-Hill.

Bonilla, E. & Rodríguez, P. (2000). La investigación en ciencias sociales: más allá del dilema de los métodos. Bogotá: Norma.

Borges, L., y Tamayo, Á. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. Revista Psicologia: organizações e trabalho, 1(2), 11-44.

Burrell, G., & Morgan, G. (1979). Paradigmas Sociológicos y Análisis Organizacional.

Cacciamali, M. C. (2000). Globalização e processo de informalidade. Economia e sociedade, 9(1), 153-174.

Castaño, M. y Álvarez, C. M. (2017). El trabajo: concepciones de jóvenes que laboran en Call Centers en una ciudad intermedia colombiana. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 15 (2), 1223-1236. doi:10.11600/1692715x.1522929072016.

Coelho-Lima, F. y Bendassolli, P. (2020). Trabalhadores e Trabalhadoras na Informalidade: Intervenções Possíveis. En Machado, M. (Ed.), O trabalho e as medidas de contenção da COVID-19. Contribuições da Psicologia Organizacional e do Trabalho no contexto da pandemia (pp. 35-44). Artmed. https://www.sbpot.org.br/download/280

Davies, B., & Harré, R. (1990). Positioning: The Discursive Construction of Selves. Journal for the Theory of Social Behaviour. https://doi.org/10.1111/j.1468- 5914.1990.tb00174.x

da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., & Soares, J. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. Universitas Psychologica, 10 (1), 175-188.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística Colombia [DANE] (2021a). Medición de empleo informal y seguridad social - Trimestre abril - junio 2021. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_abr21_jun21.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística Colombia [DANE] (2021b). Mercado laboral de la juventud. Trimestre abril - junio 2021. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/juventud/Boletin_GEIH_juventud_abr21_jun21.pdf

de Souza, D. y Bendassolli, P. (2018). Significado del trabajo y de la búsqueda de empleo para jóvenes ninis. Avances en Psicología Latinoamericana, 36(2), 373-388. http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/apl/a.5112.

Dutra, L., & Koller, S. (2014). O significado do trabalho na visão de jovens brasileiros: uma análise de palavras análogas e opostas ao termo"

trabalho". Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 14(4), 67-380. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572014000400004

Ganter, R. y Tornel, M. (2016). Sentidos y significados sobre la educación y el trabajo en jóvenes estudiantes de enseñanza media técnico profesional; comuna de Hualpén–Concepción. Última década, 45, 55-73. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362016000200004.

Gracia, F., Martín, P., Rodríguez, I., y Peiró, J. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. Anales de psicología. 17(2), pp. 201-217.

Hernández, A., Martín, M. y Beléndez, M. (2008). El significado del trabajo para los futuros publicitarios: un análisis desagregado por sexo. Revista Latina de Comunicación Social, 11 (63), 331-340. https://www.ull.es/publicaciones/latina/08/27_47_Alicante/latina_art771.pd.

Iñiguez, L. (2008). Métodos cualitativos de investigación en ciencias sociales: El debate sobre metodología cualitativa versus cuantitativa.

Lucena, T., Bendassolli, P., Coelho, F., de Souza, D. y Freitas, A. (2018). Representações Sociais do Trabalho Informal para Trabalhadores por Conta Própria. Revista subjetividades, 18(3), 26-38.

Lucena, T., Bendassolli, P., Coelho, F., de Souza, D. y Freitas, A. (2018). Representações Sociais do Trabalho Informal para Trabalhadores por Conta Própria. Revista subjetividades, 18(3), 26-38.

Luque; R; Gómez, T; & Cruces, S. (2000) El trabajo: fenómeno psicosocial. En: Guillén, C. (org) (2000) Psicología del trabajo para relaciones laborales. España: McGraw-Hill.

Martínez, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa: principios básicos y algunas controversias. Ciência & saúde coletiva, 17, 613-619.

Martins, A. y Coimbra, J. L. (2014). Significados atribuídos ao trabalho pelos jovens adultos portugueses do ensino superior: modo crise? Revista Brasileira de Orientação Profissional, 15(1), 37-49. http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rbop/v15n1/06.pdf.

Marx, K. (1973). Capital: tomo I.

Medá, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? Revista de trabajo, 3(4), 17-32.

Moran, D. (2011). Introducción a la fenomenología. Barcolona, España: Anthropos Editorial.

MOW International Research Team. (1987). The meaning of working. London: Academic Press.

Narula, R. (2020). Policy opportunities and challenges from the COVID-19 pandemic for economies with large informal sectors. Journal of International Business Policy, 3(3), 302-310. https://doi.org/10.1057/s42214-020-00059-5

Organización internacional del trabajo - OIT. (2013). Medición de la economía informal. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_229450.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020). Diálogo social para la transición de la economía informal a la economía formal. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_808954.pdf

Peralta, M. (2011). Significados asociados al futuro laboral: entre la formalidad y la informalidad. Pensamiento psicológico, 9(16), 107-124.

Peiró, J., Salanova, M., Hontangas, P. & Grau., R. (1994). Patrones de significados del trabajo antes y después de las transiciones desde la formación profesional. Revista de educación, (303), 127-148.

Peiró, J. M., & Prieto, F. (Eds.). (1996). Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: actividad laboral en su contexto. Síntesis.

Pérez, C., Castro, F., y Cubo, S. (2009). Significado del trabajo e inserción laboral de graduados universitarios. International Journal of Developmental and Educational Psychology, 4 (1), 231-246. http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832323026.

Rentería, E. (2005). Empleabilidad: una lectura psicosocial. Revista de Estudios del Trabajo en Colombia, 1(1), 1-14.

Rentería, E. (2012). Desarrollo de la empleabilidad como estrategia para las organizaciones: limitaciones, posibilidades e implicaciones para las personas. Revista Aristeo, 2, 69-90.

Rentería, E. y Díaz, F. (2020). Psicología organizacional y del trabajo en momentos y épocas de imprevisión real y de no preparación. Reflexiones desde la pandemia del coronavirus en Colombia. En N. Molina (2020). Psicología en contextos de COVID – 19, desafíos poscuarentena en Colombia. (pp. 51-64). ASCOFAPSI. https://ascofapsi.org.co/pdf/Libros/Psicologia-contextos-COVID-19_web%20(1).pdf

Spink, P. (1989). A forma do informal. Psicologia e Sociedade, 4(7), 99-107. https://pesquisa-

eaesp.fgv.br/sites/gvpesquisa.fgv.br/files/arquivos/spink_-_a-forma-do-informal.pdf

Tolfo, S., Coutinho, M., Almeida, A., Baasch, D., & Cugnier, J. S. (2005). Revisitando abordagens sobre sentidos e significados do trabalho. Anais do Fórum CRITEOS. https://www.researchgate.net/publication/215548982_Revisitando_abordagens_sobre_sentidos_e_significados_do_trabalho

Tolfo, S., & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Psicologia & sociedade. 19, (1), 38-46.

Torres, T., Acosta, M. y Aguilera, M. (2017). Preparación para el trabajo: Representaciones sociales del empleo y desempleo de jóvenes mexicanos sin trayectoria laboral. Revista Educación y Desarrollo Social, 11(1), 85-101. http://dx.doi.org/10.18359/reds.1867.

Williams, C., y Horodnic, I. A. (2020). Tackling undeclared work in the tourism sector. European Commission. https://effat.org/wp-content/uploads/2020/01/6A-EU-UDW-Platform-Report-Tackling-undeclared-work-in-the-tourism-sector-2020-1.pdf

Williams, C. (2020). Impacts of the coronavirus pandemic on Europe's tourism industry: Addressing tourism enterprises and workers in the undeclared economy. International Journal of Tourism Research. doi.org/10.1002/jtr.2395

Xavier, D. G. P., Falcão, J. T. R., y Torres, C. C. (2015). Caracterização da atividade laboral de trabalhadores informais em praia de Natal (RN) – Brasil. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 18(1), 29-45. 10.11606/issn.1981-0490. v18n1p29-45

Yin, R. (1994). Case Study Research. London: Sage.

CAPÍTULO 33

SIGNIFICADO DEL TRABAJO: UN ESTUDIO DE CASO DESDE LA VISIÓN DE UN PASTOR CRISTIANO PROTESTANTE.

Lilibeth Pedraza Álvarez, Universidad del Magdalena, Santa Marta Colombia y Universidad del Valle, Cali - Colombia

RESUMEN

Este trabajo tiene como objetivo situar el concepto de significado del trabajo desde la visión de un pastor Cristiano Protestante. Este trabajo hace parte de una tesis doctoral cuyo diseño es de tipo cualitativo, con un enfoque fenomenológico para el cual se ha hecho una revisión de la literatura que ha permitido comprender las categorías de significado del trabajo y mayordomía desde la narrativa bíblica, donde se han tenido en cuenta diferentes autores como Jahoda (1987), The Meaning of International Research Team (1987), Morin (2001), Blanch (2003), Asmat (2016), Witmer (2006), Burkett (1993), Valtueña (2002), Weber (1969), entre otros. Se ha incluido la entrevista y el análisis de documentos como técnicas de recolección de la información y en este caso específicamente se tomará el análisis de una entrevista realizada a un pastor cristiano protestante, interpretada por medio de la técnica de análisis de contenido y con la utilización del sofware estadístico Atlas ti.

Para los resultados se hizo uso de la hermenéutica se tuvo en cuenta un interpretación literal y una segunda interpretación a partir de la reconstrucción del mundo del texto en comparación con los conceptos teóricos de las categorías de estudio Significado del trabajo y Mayordomía según la narrativa bíblica al hacer la transcripción de la entrevista dada por el participante. Se encontraron las tres subcategorías asociadas a las categorías de estudio, para el caso de significado del trabajo están, centralidad, normas sociales y valores laborales y para el caso de mayordomía están administración, bendición e identidad. A partir de estas se comienza toda la discusión.

Palabras clave: Trabajo; Significado del trabajo; Protestante; Pastor.

INTRODUCCIÓN

En el desarrollo de este trabajo de investigación se han abordado los conceptos de trabajo, significado del trabajo y mayordomía, los cuales han permitido no solo conocer dichos conceptos, sino entender un poco la visión del grupo religioso en estudio y desde allí poder hacer el ejercicio de entender el significado del trabajo desde la visión de un pastor cristiano protestante.

A continuación se presentan los conceptos de trabajo, significado del trabajo y mayordomía desde los cuales se trabajará pues si bien se ha realizado una revisión mas amplia este espacio no permite exponer los diferentes hallazgos:

TRABAJO.

Para entender el concepto de trabajo nos podemos remitir a Marx (1844) quien no solo habla del hombre y el trabajo, sino que además hace una diferenciación clara entre la labor que realiza el hombre y la que realiza cualquier animal para sobrevivir e indica que "El animal se identifica directamente con su actividad vital. No se distingue de ella, es esa actividad, mientras que el hombre hace de su actividad vital el objeto de su voluntad y de su conciencia, por lo que tiene una actividad vital consciente. No es una actividad vital con la cual se confunde directamente", esto pone de manifiesto el trabajo como una labor consciente en el ser humano, donde hay decisiones y que va más allá de un instinto de supervivencia.

En esa misma línea Weber (1969) deja claro que en la relación del hombre con el trabajo existe la posibilidad de elegir, de decidir sobre opciones y seleccionar fines y medios, indicando entonces que este está asociado a la libertad y a la voluntad humana y si bien como se dijo anteriormente Marx hacia una distinción entre el hombre y el animal, aquí Weber hizo una entre el hombre y la máquina al indicar que las maquinas si bien producen, estas no se proponen unas metas o fines a alcanzar por lo que la actividad que realizan no puede ser considerado trabajo precisamente por las maquinas carecer de voluntad y simplemente seguir los patrones para los cuales fueron creadas. Además indica que el hombre está hecho para el trabajo y no al revés, esto deja de manifiesto su clara posición acerca de que el trabajo hace parte de la naturaleza misma del hombre, expresa que el trabajo es una forma de conducta social y no un acto o acción humana individual o aislada, donde a través del trabajo se constituyen sistemas o tejidos de relaciones sociales, convirtiéndose entonces también en una forma de interactuar con los otros.

En esa misma línea Maruani (2000) además refiriéndose específicamente al empleo señala que este se convierte en una forma de construcción de la estratificación social.

Al llegar a este punto es conveniente tener en cuenta que al hablar de trabajo se puede llegar a trabajos o tipos de trabajo. Neffa (2003) cruza dos variables que son los tipos de actividad y las modalidades de movilización de la fuerza de trabajo para clasificar los tipos de trabajo, llegando a que hay dos grandes tipos de actividad y las identifica como mercantil y no mercantil y manifiesta que se encuentran por lo menos tres modos de movilizar la fuerza de trabajo:

El trabajo libre. Aquel que no mantiene una relación de servidumbre con los propietarios terratenientes o esclavitud en la sociedad feudal.

El trabajo asalariado. Aquel en relación de dependencia.

El trabajo forzado. Aquel que es propio de los esclavos, o el de los prisioneros, que lo cumplen como obligación impuesta por la condena, aunque haya una remuneración de carácter simbólico.

Ahora al relacionar el tipo de actividad con el modo de movilizar la fuerza de trabajo obtiene que:

El trabajo libre en la esfera no mercantil lo representa por trabajo doméstico no remunerado, trabajo voluntario, y trabajo militante, es decir, donde no se pagan salarios ni existe relación de dependencia y en la esfera mercantil agrupa a todos los trabajadores independientes, informales o que trabajan por cuenta propia, desarrollando tareas de tipo mercantil, es decir, aquellos que no reciben salarios ni existe relación jurídica o formal de dependencia.

El trabajo asalariado en la esfera no mercantil, esta compuesto por los empleados de la administración y los servicios públicos, los "servicios de proximidad" y el trabajo en calidad de servicio domestico asalariado; en la esfera mercantil, comprende a los asalariados que trabajan en cualquier tipo de empresas siempre que cumplan actividades de tipo mercantil.

Siguiendo en esta línea de clasificación del trabajo se puede ir a Marcuse (1970) quien habla de tres perspectivas desde las cuales se puede ver el trabajo que son:

1. Un concepto reducido del trabajo. Aquí hace una critica a la teoría económica, el cual lo ve como “actividad económica”, reduciéndolo a la dimensión cognitivo-instrumental, es decir, un medio de producción de riquezas – trabajo asalariado.
2. Un concepto amplio del trabajo. Aquí indica que es necesario incluir el autocumplimiento duradero y estable donde la necesidad real no es de

bienes, sino de existencia, necesidad vital, es decir, autorrealización. Dice que si el fin del trabajo es la existencia humana, el trabajo va más allá de lo instrumental.

3. Un concepto mixto del trabajo. En este último se tiene en cuenta ambos componentes.

Con lo anterior se observa que a la hora de definir trabajo aparecen distintos aspectos o aristas, misma que de una u otra forma pueden tener su influencia en como las personas o grupos de personas pueden ir dando un significado al mismo.

SIGNIFICADO DEL TRABAJO.

En este punto es importante destacar que en el desarrollo de esta investigación se ha tenido en cuenta al Meaning of Work International Research Team - MOW (1987) el cual habló sobre el concepto del trabajo como un constructo psicológico multidimensional y dinámico, formado de la interacción entre variables personales y ambientales e influenciado por los cambios en el individuo, a su alrededor o en el trabajo. El MOW al inicio se refirió a cuatro dimensiones, que luego redujo a tres.

La centralidad del trabajo. Se refiere al grado de importancia que tiene el trabajo en la vida de una persona, tanto en sí mismo como comparado con otras esferas de la vida, como por ejemplo el tiempo libre o la familia.

Las normas sociales del trabajo. Se trata de afirmaciones que la gente emplea cuando realiza valoraciones normativas acerca del trabajo (MOW International Research Group, 1987), o también afirmaciones sobre la justicia relativa al mundo del trabajo, desde la perspectiva del individuo y desde la perspectiva de la sociedad. Más concretamente, se refiere a en qué medida los sujetos están de acuerdo con una serie de afirmaciones acerca de los deberes y derechos de los empleados y de la sociedad con respecto al trabajo.

Los valores laborales. Hacen referencia a dos puntos específicos, primero a qué aspectos o características del trabajo son importantes para una persona, es decir, a los resultados ideales del trabajo como los productos básicos que las personas buscan en el trabajo, las funciones que el trabajo cumple para ellos y las necesidades que el trabajo permite satisfacer, y segundo a que preferiría encontrar en su trabajo como satisfacción con el puesto, los valores, las necesidades y los incentivos preferidos.

Luego Blanch (2003) en la misma línea de ese concepto multidimensional habla del significado del trabajo desde diferentes aspectos como el económico, social, político, cultural, urbano, moral, jurídico y

psicológico, dejando claro que a la hora de las personas significar el trabajo tendrán en cuenta todos estos aspectos reflejando vivencias y percepciones. También Blanch en (1996) había indicado que no solo se puede hablar de significado sino de significados pues la imagen mental o el concepto que este representa puede variar de una cultura a otra o de un individuo a otro por muchos aspectos como los ya mencionados.

Teniendo en cuenta lo anterior es importante entonces conocer el concepto de mayordomía para los protestantes cristianos pues dentro de este grupo de estudio sus creencias religiosas juegan un papel importante dentro de su cultura y esto puede llegar a impactar o influenciar en el significado que estén dando al trabajo.

MAYORDOMÍA.

Para Burkett (1993) La mayordomía es la administración de la propiedad de un dueño y el mayordomo cristiano es un administrador de la propiedad de Dios en esta tierra, lo que se puede entender sobre la mayordomía en este grupo religioso es que se trata de una relación entre dos personas, donde hay un dueño, es decir, Dios y un administrador, es decir, el hombre y un objeto que administrar que es la tierra y todo lo creado. Esto coincide con lo manifestado por Valtueña (2002) para quien la mayordomía se trata del cuidado y administración de un bien que pertenece a un propietario o dueño y llevándolo a un componente religioso Hiciano (2016) la define como el reconocimiento de Dios como dueño de todo cuanto existe y del ser humano como un simple administrador de esos bienes.

Al tratar de entender el término se puede hacer referencia a Sprou (2007) quien afirma que la mayordomía proviene o es la traducción de la palabra Oikonomía que es la unión de dos palabras Oikos que significa casa en griego y nomos, también palabra griega, que significa ley. La palabra que se traduce como mayordomía, entonces, significa ley de la casa o gobierno de la casa. Boa (2013) indicó que la palabra mayordomía provenía del vocablo griego oikonomía del cual se deriva la palabra economía, lo cual significa gestión de un hogar y se refiere a la responsabilidad que se le confía al gestor, quien actúa como administrador de los bienes de otro y es responsable ante la persona que le asigna la mayordomía y Woodworth (2009) indicó que un mayordomo es aquel a quien se le ha encargado la responsabilidad del cuidado de la casa y posesiones de otra persona.

Los protestantes cristianos hablan de mayordomía y ven a su Dios como el dueño de todo y al hombre como un administrador basados en el pasaje bíblico donde se muestra el momento de la creación del hombre.

26 Entonces dijo Dios: Hagamos al hombre a nuestra imagen, conforme a nuestra semejanza; y señoree en los peces del mar, en las aves de los cielos, en las bestias, en toda la tierra, y en todo animal que se arrastra sobre la tierra.

Génesis 1:26-28. Reina-Valera 1960

27 Y creó Dios al hombre a su imagen, a imagen de Dios lo creó; varón y hembra los creó.

28 Y los bendijo Dios, y les dijo: Fructificad y multiplicaos; llenad la tierra, y sojuzgadla, y señoread en los peces del mar, en las aves de los cielos, y en todas las bestias que se mueven sobre la tierra.

OBJETIVO

Situar el concepto de significado del trabajo desde la visión de un pastor Cristiano Protestante.

MÉTODO

Este es un estudio de tipo cualitativo fenomenológico donde a través de un estudio descriptivo se buscó mirar el significado del trabajo en cristianos protestantes desde la consigna bíblica de la mayordomía, en este empírico se trabajó con un pastor cristiano protestante y la técnica de recolección de la información empleada fue la entrevista, la cual fue analizada a través del análisis de contenido de Bardin (1991).

Para el procesamiento de datos se utilizó el Atlas ti es un CAQDAS (Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software), con el cual se organizó la información recolectada, para llevar un conteo de las unidades codificadas y poder luego contrastar, comparar e inferir, permitiendo analizar la información y la obtención de resultados propios del análisis de contenido.

Para el análisis de la información se llevó a cabo una serie de pasos:

Recolección y organización. Se organizó la información a analizar.

- **Preparación.** Transcripción de entrevista en un documento de Word y se llevó al Atas ti
- **Revisión.** Lectura y observación de manera panorámica de los datos obtenidos.
- **Descubrir las Unidades.** Se seleccionaron los párrafos como unidades de análisis.
- **Codificar las Unidades**. Se hizo codificación deductiva basada en el marco conceptual.

Categoría mayordomía. Tiene tres subcategorías: Identidad, bendición y administración.

Categoría significado del trabajo. Tiene tres subcategorías: Centralidad del trabajo, normas sociales del trabajo y valores laborales.

Luego de establecidos los códigos se tuvieron en cuenta las siguientes reglas de enumeración: frecuencia, co-ocurrencia, intensidad y dirección.

RESULTADOS

FRECUENCIA.

Para obtener la frecuencia se tuvo en cuenta la cantidad de veces que el entrevistado hizo referencia a cada una de las subcategorías, para lo cual se consideró también indicadores asociados a las mismas, es decir, aquellas palabras asociadas a cada una de las categorías y subcategorías.

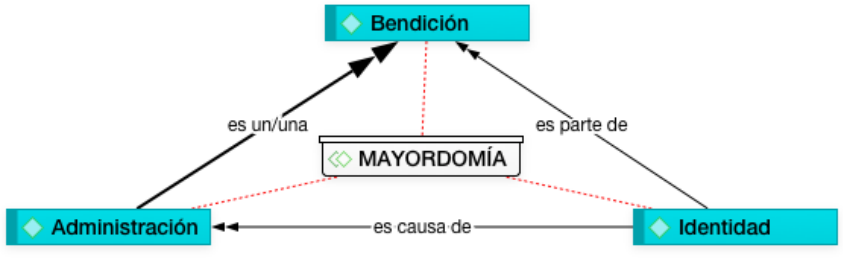
Tabla 1

Categoría	Subcategorías o Código	Cantidad
Mayordomía	Administración	7
	Bendición	8
	Identidad	5
Significado del trabajo	Centralidad	22
	Normas Sociales	18
	Valores Laborales	13

Durante el análisis se encontró que 22 citas están asociadas a la subcategoría centralidad, 18 a normas sociales y 13 a valores laborales todas pertenecen a la categoría significado del trabajo y 8, 7 y 5 citas en las subcategorías bendición, administración e identidad respectivamente, todas pertenecientes a la categoría mayordomía.

Figura 1

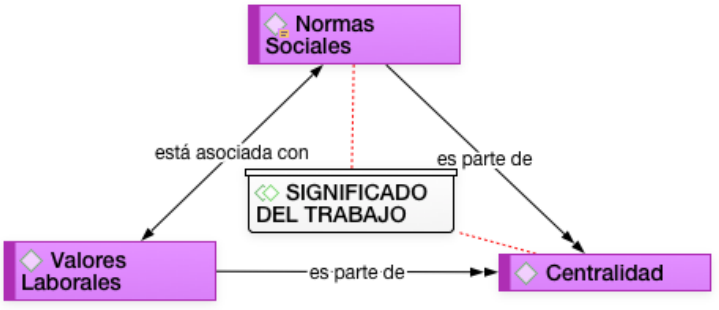
Red. Mayordomía



En esta categoría se encuentran las subcategorías identidad, bendición y administración. Se llegó a que la identidad es parte de la bendición dada por Dios al hombre, y el hecho de administrar también es una bendición por lo que identidad es causa de la bendición.

Figura 2

Red Significado del trabajo



En esta categoría se encuentran presente tres categorías que son centralidad del trabajo, normas sociales y valores laborales. Entre estas tres subcategorías hay unas relaciones que se detallan a continuación: Las normas sociales están asociadas a los valores laborales y también son parte de la centralidad del trabajo. Además, los valores laborales también son parte de la centralidad del trabajo.

CO-OCURRENCIA

Para el análisis de la co-ocurrencia se han tenido en cuenta la relación o el cruce entre las categorías significado de trabajo y mayordomía encontrados en el discurso obtenido de la entrevista realizada al pastor protestante.

Tabla 2

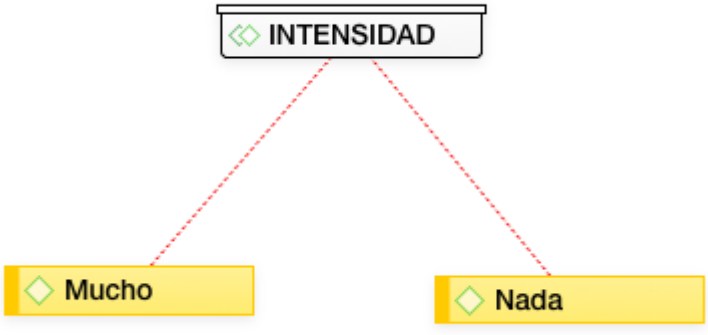
Co-ocurrencia Significado del Trabajo y Mayordomía

Subcategorías	Centralidad	Normas Sociales	Valores
Administración	6	5	3
Bendición	6	4	3
Identidad	1	3	1

Para el análisis es necesario recordar que las subcategorías presentes en el eje X son las pertenecientes a la categoría de significado de trabajo, mientras que las presentes en el eje Y son las pertenecientes a la categoría de la mayordomía, para sacar las co-ocurrencias mediante el uso de la herramienta Atlas ti se buscaron las citas que contenían dos o mas categorías.

Figura 3

Intensidad Red de Intensidad



En este espacio se ha observado la intensidad de algunas expresiones, las cuales se han dividido en dos niveles que son mucho y nada, donde en mucho se agruparon expresiones como: Siempre, cada vez, día tras día, muy y todo. En el nivel de nada se agruparon: No, nadie, nunca y ninguna.

Figura 4

Dirección. Red de Dirección

En este punto del análisis lo que se ha buscado es extraer aquello que se ha asociado como un aspecto positivo alrededor del trabajo y como un aspecto negativo alrededor del mismo.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Al analizar el contenido de la entrevista se pudieron identificar todas las subcategorías asociadas a significado del trabajo como centralidad, normas

sociales y valores laborales al igual que las subcategorías asociadas a la mayordomía como administración, bendición e identidad, predominando la centralidad y siendo identidad la menos frecuente, lo que evidencia características como importancia del trabajo, prioridad, dedicación y decisión, sin embargo, es de destacar que aún cuando se habla de que la consigna de mayordomía hace referencia a un mandato y es percibida como una orden dada por su Dios, también es cierto, que en su narrativa el entrevistado expresa la idea de trabajar mas como una decisión de seguir lo que se les ha sido asignado mas allá de la idea de algo impuesto encontrando expresiones como: *"Estoy totalmente de acuerdo, deberíamos trabajar todos", "si uno trabaja por amor, lo hará con la mayor disposición y lo hará con mucho más esmero que si uno tuviera solamente el dinero en la cabeza", "Primero el trabajo dignifica, tener un trabajo eso lo hace sentirse útil, y también importante y sobre todo por esa parte de la responsabilidad que uno tiene*".

Lo anterior muestra que esa prevalencia de la centralidad puede estar estrechamente ligada a que no solo se de en el cumplimiento a ese mandato sino que se cruza con otras subcategoría como las Normas Sociales y Valores laborales que llevan a que el individuo vea en acatar esta orden mas allá de cumplir con un deber y poder alcanzar unos derechos, también el obtener un estatus social cuando es bien visto, cuando alcanza reconocimiento por parte de otros por la labor que realiza mediante un trabajo y se podría pensar en ello cuando en el discurso del entrevistado se encuentran algunas ideas como *"Primero el trabajo dignifica, tener un trabajo eso lo hace sentirse útil, y también importante y sobre todo por esa parte de la responsabilidad que uno tiene"*. Todo esto deja ver en claro que aún cuando pareciera que hay una especie de obligación por parte de este grupo a trabajar, aún así ellos sienten que son libres de decidir hacerlo o no y esto se alinea con lo expresado por Weber (1969) al indicar que en la relación del hombre con el trabajo existe la posibilidad de elegir, de decidir sobre opciones y seleccionar fines y medios, por lo que este entonces está asociado a la libertad y a la voluntad humana.

Cuando se va específicamente al Significado del Trabajo para este entrevistado se pueden encontrar que este está relacionado con elementos como bienestar, calidad de vida, familia, satisfacción, derechos y deberes, frutos, estatus o aceptación social, llevando a que para este entrevistado el trabajo sea central pero esa importancia que toma o esa centralidad esté asociada con las Normas sociales, es decir, que en ese cumplimiento de su deber pueda el alcanzar unos derechos que repercutan en la satisfacción de necesidad y obtención de beneficios.

También esa Centralidad está asociada con los Valores laborales en la medida que hay un reconocimiento de su trabajo por parte de la misma persona y del otro, donde pueden ser evidenciadas capacidades que no solo llevan a mostrarse como una persona útil para la sociedad sino que además lo lleva a la autorrealización, esto deja ver en claro la idea de Maruani (2000) acerca del que el trabajo y específicamente el empleo se convierte en una forma de construcción de la estratificación socia, evidenciando que el hecho de tener trabajo marca la forma de como el individuo se ve ante el otro y como es ubicado por el otro socialmente.

Todo esto de alguna manera revela que la Centralidad esta asociada con la Administración donde el trabajo se convierte en Central porque puede y le permite cumplir con esa asignación de trabajar, administrar o sojuzgar la tierra, es decir, dar frutos, sin embargo, al evaluar la subcategoría de identidad esta si bien aparece no se ve muy clara o con mucha fuerza o mejor aún el concepto de trabajo o el significado del trabajo no se ve tan marcado en esa identidad cuando si bien la identidad aparece para indicar que nació para el trabajo (bíblicamente sería propósito) lo que demuestra evidentemente el trabajo como una característica de su identidad expresado así *"Como te dije anteriormente yo me siento satisfecho, muy muy satisfecho, creo que para eso nací"* e incluso de alguna manera el entrevistado hace referencia a Jesús como trabajador y como modelo a seguir y como de alguna manera esto genera una aceptación o ser bien visto por su Dios *"Tenemos que trabajar Jesús era carpintero, Jesús trabajaba, Pedro era pescador, la mayoría de los apóstoles trabajaban, ninguno era flojo, así que Dios está a favor del trabajo",* alineado con lo expuesto por Weber (1969) al indicar que el hombre está hecho para el trabajo y no al revés, dejando de manifiesto su clara posición acerca de que el trabajo hace parte de la naturaleza misma del hombre,.

También es cierto que esta relación de identidad del hombre con el trabajo se desdibuja un poco cuando se observa que al preguntar que si tuvieran que dejar de trabajar, si lo harían o no, este indica que si para el caso del trabajo secular, es decir, ese trabajo que realiza con el propósito de obtener ingresos para satisfacer sus necesidades y las de su familia pero no en el misional, es decir, aquel trabajo que como pastor realiza dentro de la iglesia y se puede observar en expresiones como: *"No, aquí no, en el señor no", "Bueno en aquel, porque en el trabajo secular como digamos estamos regidos por horarios quedan muy difícil trabajarle al señor tiempo completo"*, esto permite ver que para el entrevistado trabajar para el Señor lo hace solo cuando trabaja en la labor misional o dentro de la iglesia mientras que cuando lo hace por fuera, es decir, en lo secular no lo hace, esto lleva a pensar en dos cosas uno

que hay un grado de importancia mayor en un trabajo que en el otro para este sujeto y que en este caso para él es de mayor importancia el trabajo misional y que su identidad como trabajador estaría asociada precisamente a ese trabajo misional y no al secular, sin embargo, esto no mostraría coherencia con la narrativa bíblica, la cual, evidencia una asignación de trabajo para el hombre desde su creación administrar la tierra (trabajo secular) y que luego este trabajo llamado misional aparece mucho más delante de la narrativa bíblica en el nuevo testamento, esto además se puede ver dentro de la narrativa bíblica así:

> *23 Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres;*
> *24 sabiendo que del Señor recibiréis la recompensa de la herencia, porque a Cristo el Señor servís.*

Lo que podría entenderse como que los Cristianos Protestantes deberían tener una visión de trabajo que va mas allá de servir a un jefe en la tierra para pensar que sirven es a su Dios aún en su actividad secular y que deben hacerlo bien. Aún a pesar de ello la lectura que se logra hacer es que este entrevistado no lo ve claramente así o por lo menos no lo ha interiorizado completamente así. Dado esto se podría hablar no de significado del trabajo sino de significados del trabajo donde en uno su elemento central es el poder satisfacer necesidades básicas (trabajo secular) y el otro donde el elemento central estaría asociado a propósito divino, eternidad y este último mas ligado a la identidad del entrevistado. Esto hace referencia un poco a esa clasificación de Neffa (2003) de trabajo mercantil y no mercantil, donde el trabajo misional o dentro de las iglesias en un trabajo con características como que es libre, en la esfera de lo no mercantil y voluntario donde no hay una relación de dependencia hacia otro hombre, sino hacia su Dios. En el trabajo secular o aquel que realiza para su sustento y el de la familia es un trabajo en la esfera de lo mercantil, libre y con una relación de dependencia hacia otro hombre.

Esto permite ver la noción además de temporalidad el secular como algo que pasa en el periodo de existencia de la tierra por lo que el trabajo se convierte en un elemento o un medio para asegurar la subsistencia en la tierra tanto a nivel personal como familiar, además de permitirles gozar de privilegios terrenales *"Muchísimo, casi toda mi vida he trabajado, cómo te digo el trabajar pues permite tener una vida digna, sobre todo poder tener acceso a las cosas básicas y aún más a las cosas buenas que todo el mundo quisiera gozar".* En el misional el Significado del Trabajo la temporalidad es infinita y está apoyada en la visión de eternidad pero acá se involucra la persona, la familia y a terceros como beneficiados de ese trabajo y se evidencia en su

orden de prioridades *"cuando uno le sirve a Dios, el primer lugar en todo lo que uno hace y toda nuestra vida gira entorno a Dios, segundo, a la parte ministerial como a eso nos ha llamado el señor, nuestro segundo escalón seria la congregación y tercero mi familia, porque gracias a Dios todos estamos involucrados en cuanto a esta parte de la obra, por último, yo", "que las vidas sean transformadas, sean cambiadas, que la meta es el cielo, la meta es morirse con el señor",* para esto es necesario tener en cuenta la visión que tiene este grupo o su creencia en la vida después de la muerte, es decir, esa salvación por gracia en la que ellos creen y que se convierte en parte de la identidad de este grupo religioso y que de hecho fue la idea que llevó al surgimiento del protestantismo con Lutero. Esto deja ver claramente ese concepto mixto del trabajo del que habla Marcuse (1970) cuando en el primero se ve el concepto reducido del trabajo, es decir, una perspectiva mas instrumental y en el segundo una perspectiva que incluye el autocumplimiento duradero y estable donde la necesidad real no es de bienes, sino de existencia, necesidad vital, es decir, autorrealización, por lo que el fin del trabajo es la existencia humana.

Se puede ver que en gran parte de las citas la "centralidad" coincide con subcategorías como "administración" y "bendición", pero muy poco con "identidad". Lo que evidencia que el trabajo adquiere una connotación de importante en la medida que permite suplir necesidades como el comer y quien no lo hace no debe suplirlas, la relación con las normas se da cuando se puede ver como un mandato o deber y además como algo que le da un estatus social en el momento en que te dignifica, esto además te produce satisfacción cuando suples necesidades propias y familiares, lo que lleva a la visión del trabajo como bendición. También es importante destacar aquí la importancia del trabajo misional como una forma de servicio a Dios *"…lo mejor que podía hacer mi vida y qué estoy haciendo con mi vida, por qué, porque me siento útil porque puedo ayudar a otros, en cuanto a la parte espiritual también, la importancia de servir al señor".* En cuanto a la identidad esta se proyecta en la medida que se compara al hombre que trabaja con Jesús que también trabaja según la narrativa bíblica cuando en el libro de Juan 5:17 dice **17** Y Jesús les respondió: Mi Padre hasta ahora trabaja, y yo trabajo afirmado por el entrevistador cuando afirma *"como te dije al principio el trabajo dignifica y el señor está a favor del trabajo tanto así que el apóstol Pablo dijo que el que no trabaje que no coma, es muy importante por eso Dios respalda la parte del trabajo, porque sencillamente porque eso dignifica, el trabajo dignifica , al esforzarse y el generar ingresos y dinero para su familia fijado por la misma escritura. Tenemos que trabajar Jesús era carpintero, Jesús trabajaba, Pedro era pescador, la mayoría de los apóstoles trabajaban, ninguno era flojo, así que Dios*

está a favor del trabajo" esto permite evidenciar lo que Blanch (2003) reconoce en ese concepto multidimensional del significado del trabajo que tiene en cuenta diferentes aspectos como el económico, social, político, cultural, urbano, moral, jurídico y psicológico, dejando claro que a la hora de las personas significar el trabajo tendrán en cuenta todos estos aspectos reflejando vivencias y percepciones y aquí para el entrevistado su visión o en su significado significados del trabajo juega un papel importante sus creencias religiosas hasta el punto de verlo como positivo o negativo en la medida que sienta que es realizado también por su Dios y que lo hace semejante o lo acerca más a él en la medida que siente cumplir con un mandato o propósito.

REFERENCIAS

Blanch, J. (1996). Psicología Social del trabajo. En J. Alvaro, A. Garrido y J. Torregrosan (Eds) Psicología Social Aplicada (pp. 85-120). Madrid, España: McGraw-Hill

Blanch, J. (2003). Trabajar en la modernidad industrial. En J. Blanch, M. Espuny, C. Gala y A. Artiles (Eds). Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos (pp. 19-148). Barcelona, España: Editorial UOC.

Boa, K. (2013). Conformados a su imagen. Madrid: Vida.

Burkett, L. (1993). Como manejar su dinero. Grand Rapids, MI: Portavoz.

Hiciano, W.G. (2016). Modelo de factores determinantes de la administración de finanzas personales y calidad de vida de los miembros de la iglesia adventista de la asociación central dominicana (Tesis de Doctorado en Administración de Negocios). Universidad de Montemorelos

Marcuse, H. (1970). Acerca de los fundamentos filosóficos del concepto científico-económico del trabajo. Ética de la revolución, 9-54.

Maruani, M. (2000). De la sociología del trabajo a la sociología del empleo. Política y sociedad, 34, 9-17.

Marx, K. (1844). Economic and philosophical manuscripts. Early writings, 333.

Meaning of Work International Research Team. (1987). The meaning of working. Academic Press.

Neffa, J. C. (2003). El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece, 3.

Sprou, R. C. (2007). Cinco cosas que todo cristiano necesita para crecer. Grand Rapids, MI: Portavoz.

Valtueña, J. A. (2002). Enciclopedia de la ecología y la salud. Madrid: Safeliz.

Weber, M. (1969). La ética protestante y el espíritu del capitalismo. Barcelona. Península.

Weber, M. (1969). Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva. México: Fondo de cultura económica.

Woodworth, R. (2009). Para tiempos como los actuales. Maitland, FL: Xulon.

CAPÍTULO 34

SIGNIFICADOS SENTIDOS DO TRABALHO: UMA PROPOSTA EXPERIENCIAL

João Carlos C. Messias, Pontifícia Universidade Católica de Campinas

RESUMEN

Existe una gran cantidad de literatura científica sobre los sentidos y significados del trabajo, que divergen según las bases teóricas y el uso resultante de estos términos. Este texto tiene como objetivo considerar la aplicabilidad de conceptos del Enfoque Experiencial de Eugene Gendlin a la discusión del fenómeno, proponiendo aproximaciones con el elemento de la función psicológica del trabajo y las variables centralidad, normas y valores. Por tanto, se presenta el término Significado Sentido, con la connotación de articulador entre significados socialmente compartidos y la aprehensión subjetiva y emocional, por tanto sentida, de estos. Se analizan conceptos y aplicaciones a la luz de conceptos experienciales de los datos empíricos de las investigaciones de los otros dos estudios constituyentes del Simposio Sentidos y Significados del Trabajo a modo de ilustración.

Palabras clave: Significado del trabajo; Sentido del trabajo, Salud ocupacional, Teoría.

INTRODUCCIÓN

Existe un amplio debate sobre el significado o sentido que el trabajo posee, apoyado en diferentes enfoques conceptuales, y la propia elección de un término u otro puede indicar tales afiliaciones. Este texto busca proponer la aplicación de conceptos desde el Enfoque Experiencial - EE (también conocido como Filosofía de lo Implícito) con el fin de ampliar las posibilidades de reflexión sobre el tema desde una perspectiva humanista existencial y establecer posibilidades de diálogo con otros matices teóricos.

El EE fue desarrollado por el filósofo Eugene T. Gendlin (1926-2017). Al principio, Gendlin se dedicó a comprender la subjetividad humana en colaboración con el renombrado fundador del Enfoque Centrado en la Persona, el psicólogo Carl R. Rogers (1902-1987). Los estudios que desarrollaron se contextualizaron en la práctica de la psicoterapia y tenían como objetivo esclarecer cómo las personas lidiavan con sus vivencias, en lugar de centrarse en rasgos de personalidad o represión de contenidos psíquicos, como las teorías psicodinámicas de la época (Gendlin, 1964). Se trata de un cambio epistemológico de gran envergadura, ya que ofrecía a la práctica de la joven Terapia Centrada en el Cliente (Rogers, 1951) una comprensión fenomenológica consistente con los nuevos valores de la Psicología Humanista que comenzaba a ganar importancia y consolidarse como la la denominada "Terceira Fuerza", entre las escuelas psicodinámicas y conductuales (Greening, 1975; Gomes, 1988; Messias, 2015; Messias & Cury, 2006; Moreira, 2010; Parreira, 2014).

La aportación innovadora de Gendlin, influenciada por autores como Dilthey, Husserl, Heidegger, Buber, Sartre y Merleau-Ponty, entre otros (Gendlin, 1973), consiste en valorar el proceso de creación de significado y esto sucede a partir de un flujo psíquico continuo, el *experiencing*[19]. Por lo tanto, existe una diferencia importante entre los términos "experiencia", que se refiere a las cosas que alguien lleva en su historia, y "*experiencing*", que es la forma en que una persona maneja estas cosas (Gendlin, 1961; 1962; 1964). María tiene diez años de experiencia en el área de comercio exterior, fue responsable de la gestión de todo el equipo de vendedores en América Latina, incluida la mediación de conflictos y diferencias culturales. Estos son ejemplos de elementos de su experiencia. Sin embargo, la forma en que ella aborda estos temas de manera subjetiva, si es más rígida y distante o más flexible y sensible, si es capaz de adoptar nuevos puntos de vista ante los

[19] El término se mantuvo en su inglés original porque consiste en un sustantivo declinado en gerundio, que es común en ese idioma, pero extraño en español. En el caso de las publicaciones en portugués, fue creado un neologismo: *experienciação*.

acontecimientos o si experimenta una mayor resistencia al cambio son indicativos de su manera de experienciar, es decir, de su *experiencing*, y esto varía en función del grado de apertura a las propias vivencias (Hendricks, 2001; 2007; Messias, Bilbao & Parreira, 2013).

Para Gendlin (1962, p.45) "cuando los humanos hablamos, pensamos o leemos, experimentamos un significado", pero esto no implica decir que somos conscientes del significado que las cosas tienen para nosotros. Lo mismo ocurre con las cuestiones laborales, es decir, la propia elección de una profesión, la formación técnica, los procedimientos, la interacción con los compañeros de trabajo, el retorno material o inmaterial también están imbuidos de sentidos y significados implícitos. Por tanto, es necesario considerar dos dimensiones: las relaciones simbólicas de los conceptos entre sí y la experiencia subjetiva que tenemos de los sentidos y significados; esta es la dimensión de los *Significados Sentidos*[20] (Gendlin, 1961; 1962, Messias, 2015).

El *experiencing* corresponde a un fluir ininterrumpido que, al igual que la respiración, solo termina con la muerte (Parreira & Miranda, 2021). Sus características esenciales son que es un proceso que se siente implícitamente, preconceptualmente significativo, que ocurre en el presente inmediato y que funciona como referente directo de la conceptualización (Gendlin, 1961). Esta propuesta parte de la idea de que todas las formas de vida están primordialmente conectadas y que la relación de cada organismo con su entorno se da de forma depurada, activa y compleja. Como la supervivencia depende de esta interacción, con otros organismos y con el medio ambiente, los animales son muy sensibles a ella, se adaptan, evolucionan y transforman su entorno, como lo hacen las arañas, por ejemplo. En el caso de los seres humanos, es necesario considerar dichas dinámicas también en sus aspectos simbólicos colectivos, construcciones sociales, patrones de comportamiento y cultura, entre otros (Gendlin, 2018). La inscripción de este principio integrador en la conciencia humana se denomina, en términos experienciales, *Sensación Sentida*[21] (Gendlin, 1984).

La sensación sentida corresponde a lo que comúnmente se llama intuición. Es una sensación difusa sobre algo, pero que tiene un significado implícito y desde la atención que se le da a esta dimensión permite que surjan nuevas perspectivas. Desde mediados de la década de 1950, numerosos estudios han indicado que las personas que tienen niveles más altos de *experiencing*, es decir, que son capaces de ponerse en contacto con sus

[20] Del original *Felt Meaning*
[21] Del original *Felt Sense*

sentidos, tienden a progresar más en psicoterapia y a encontrar formas de vida más saludables (Hendricks, 2001; 2007; Messias, Bilbao y Parreira, 2013; Rogers, 1961; Rogers, Gendlin, Kiesler y Truax, 1967). Para facilitar este proceso, Gendlin (1978) sistematizó el método *Focusing* que, a través de pasos que se pueden aprender, ayuda a la persona a nombrar sus experiencias.

Como puede observarse, el origen de la formulación teórica del EE tiene sus raíces en la práctica clínica. Sin embargo, Gendlin propuso describir cómo tiene lugar el proceso de creación de significado, que no se limita a la psicoterapia. Por esta razón, es pertinente e interesante aplicar este marco a las discusiones sobre el Sentido y Significado del Trabajo. Por tanto, es oportuno volver al término *Significado Sentido* que fue reemplazado gradualmente por *Sensación Sentida*, como el propio autor aclara: "en base a mis conocimientos actuales, el 'significado' suele sugerir algo puramente 'mental', mientras que 'sensación' enfatiza la cualidad corporal concreta, directa y palpable" (Messias & Cury, 2006, p. 358).

El aspecto corporal intuitivo se enfatizó más en las publicaciones experienciales, es decir, la fuente inmediata de nuevas percepciones. Así, *sensación* traduce mejor el aspecto de referencia directa implícitamente significativa. Sin embargo, para los propósitos de la investigación cualitativa sobre los sentidos y significados del trabajo, volver a la expresión original *Significado Sentido* (Gendlin, 1962) parece apropiado cuando se trata de algo ya simbolizado, más claro en términos de sus características y repercusiones, pero dotado de una connotación emocional y muy personal.

SIGNIFICADOS DEL TRABAJO: DIÁLOGOS POSIBLES

En el contexto de la literatura sobre el trabajo, Bendassolli, Coelho-Lima, Pinheiro y Siqueira (2015) aclaran que los términos *sentido* y *significado* se utilizan a veces como sinónimos y otras sin claridad de las bases conceptuales subyacentes. En términos generales, cuando se usa de manera diferente, *sentido* se refiere a la percepción personal y *significado* se refiere a construcciones socialmente compartidas. Frente a esta dicotomía, Bendassolli y Gondim (2014) describen un elemento mediador de ambos ámbitos, que sería la "función psicológica del trabajo" y que, en la propuesta de este artículo, tendría una estrecha relación con los *Significados Sentidos* que la gente tiene sobre su trabajo.

¿Cuál sería la relevancia de recrear la expresión *Significado Sentido* para abordar el tema laboral en lugar de utilizar la expresión actual del EE, a saber, *Sensación Sentida*? ¿Y cuáles serían las posibilidades de resonancia con

otros referentes teóricos sobre el tema, o, en lenguaje experiencial, cruces[22] (Gendlin, 1995)? Primero, es más común y probable que cuando se le pregunta a un trabajador "¿cuál es el significado del trabajo para usted?" en el contexto de una encuesta, que el hable sobre lo que piensa al respecto. A menos que sea una persona con un alto nivel de *experiencing* o esté familiarizado con los pasos del Focusing, este participante no se detendrá para responder desde su sensación corporal inmediata (la Sensación Sentida). Sin embargo, hablar sobre lo que piensas no se limita a la dimensión cognitiva y racional de tu experiencia; tratará de describir el *Significado Sentido*, es decir, el significado *que siente* que posee. Por lo tanto, el *Significado Sentido* abarca tanto la racionalidad como los aspectos emocionales y existenciales algo ya simbolizado y sobre el que se puede hablar pronto.

Desde las primeras formulaciones de su teoría, Gendlin (1964) destaca el movimiento referente, o avance experiencial (llevar adelante[23]), con una connotación directamente ligada a la autenticidad (Gendlin, 1973). Esto implica afirmar que, al nombrar sus propias experiencias, una persona las transforma y pone en marcha su proceso subjetivo. Para Bendassolli y Gondim (2014, p.141) “la función psicológica del trabajo es mediar en el proceso de objetivación del sujeto y subjetivación del mundo”, dado que el significado (social) y el significado (personal) están en una dialéctica dinámica. La primera aproximación entre las referencias radica en este tema: prestar atención a los *Significados Sentidos* es una forma de activar la función psicológica del trabajo.

Como se mencionó anteriormente, la perspectiva experiencial gendliniana está fuertemente influenciada por el existencialismo. Para Sartre (1978), el significado se construye cuando la persona, en la concreción de sus elecciones y acciones, se lanza a la búsqueda de la autorrealización, lidiando con la angustia inherente a la responsabilidad de sus hechos. Asimismo, Frankl (2008) destaca la necesidad fundamental que tiene el ser humano de sentido, que se puede evidenciar en la resiliencia de personas que estuvieron expuestas a condiciones extremas en campos de concentración porque querían terminar un trabajo que nadie más sabría cómo realizar. Estas proposiciones están plenamente alineadas con la idea de que "así, es a través del hacer (actividad) en el trabajo que se puede pensar y hablar del trabajo, dándole un lugar en la construcción de la persona como ser moral y social" (Bendassolli y Gondim, 2014, p. 142).

[22] Del original *Crossings*
[23] Del original *Carrying Forward*

De esta forma, se hace evidente la premisa de que los sentidos o significados no existen a priori, sino que son atribuidos por las personas, individual y colectivamente. La mala fe sartreana puede entenderse, en términos vivenciales, como una perpetuación de significados sentidos que no se verifican, algo parecido a las conservas culturales cristalizadas del psicodrama de Moreno (1975) y que corresponden a bloques congelados[24] de experiencia (Gendlin, 1964). La creación de significado tiene lugar por medio de un proceso en el cual el ser humano, mediante el empleo de signos, construye una relación con los demás, con el medio ambiente y la cultura. El trabajo, como sucede, puede promover o inhibir este proceso de creación de significado (Bendassolli, 2017).

Como bien observan Bendassolli y Tateo (2017), la transformación de un objeto en una herramienta es un proceso intrínsecamente significativo y, por esta razón, un artefacto tiene significado al mismo tiempo que representa un dispositivo de mediación. Gendlin (2009), a su vez, describe la Comprensión Implícita (CI) como una de las características funcionales del proceso mediante el cual se pueden formar nuevos conceptos. "CI implica el siguiente decir o hacer, que es una ocurrencia que cambiará la comprensión implícita para implicar un próximo decir o hacer" (p. 335). En otras palabras, la secuencia implicar-ocurrir-implicar pone en movimiento el proceso y puede funcionar, en el caso del trabajo, como una oportunidad para la autorrealización y la construcción (Gendlin, 2018).

Este punto de vista también permite una aproximación de la teoría experiencial con el enfoque existencial del trabajo. Según Tolfo, Coutinho, Baasch y Cugnier (2011), y subyacente al trabajo de Morin (2001; 2007), una estructura afectiva se compone de sentido, orientación y coherencia. Entre los principales motivos del trabajo se destaca la posibilidad de actualización de potencialidades, seguridad, autonomía, relaciones interpersonales, contribución a la sociedad y búsqueda de sentido. Bendassolli et al (2015) y Tolfo et al (2011) también reconocen y mencionan la influencia de los trabajos del grupo MOW (Meaning of Work), que identificó tres variables - centralidad, normas sociales y valores - como constitutivas de los significados del trabajo (Tolfo & Piccinini, 2007).

Se puede decir que la centralidad, sea absoluta - la importancia del trabajo en la vida como un todo - o relativa a otros ámbitos (Paulino & Bendassolli, 2018) está relacionada con la mediación que tiene la función psicológica del trabajo en la articulación de sentidos personales y significados colectivos (Bendassolli y Gondim, 2014) y que pueden materializarse a través

[24] Del original *Frozen Wholes*

de la atención a los *Significados Sentidos* (Gendlin, 1962). Esto toma en cuenta los aspectos contextuales de una actividad económica en medio de un mundo cambiante (Rentería y Díaz, 2020) y que tiene su carácter instrumental.

Las normas sociales se refieren a las creencias que las personas tienen sobre las relaciones laborales y que pueden enfatizar las dimensiones de los deberes y derechos del trabajador en relación con la sociedad o viceversa (Salanova, Gracia & Peiró, 1996). Es de destacar que se trata de construcciones sociales que varían de una cultura a otra y, por tanto, cargadas de connotaciones específicas. Bendassolli y Tateo (2017, p.3) advierten, sin embargo, que la cultura no es algo que se transmite a las personas, sino "un proceso de elaboración, co-coordinación y negociación de significados que surge del sistema abierto de relaciones persona-entorno".

Tal argumento es totalmente compatible con la idea de que los procesos crean y remodelan estructuras y no al revés (Gendlin, 2012), ya que también confronta el modelo cartesiano y mecanicista. Un ejemplo práctico muy común puede ilustrar este concepto: una organización va a abrir una sucursal en otra región lejos de su sede. Colomby, Oltramari y Rodrigues (2018) afirman que es necesario tener en cuenta las dimensiones fisiológica, cultural, religiosa, espiritual, ideológica, económica, política, jurídica, psicológica y social para analizar el polifacético fenómeno del trabajo. Así, aunque haya estándares a seguir, la realidad de esa unidad dependerá de las interacciones implícitas de innumerables factores, cruces que generarán su propia identidad (Gendlin, 1995), ya que estos elementos no son estáticos. "El concepto de implícito no es solo individual, sino que también se aplica a todos los eventos, incluida la historia" (Gendlin, 2012, p.5).

Finalmente, los valores incluyen expectativas y motivaciones que se relacionan con los resultados esperados y aspectos del trabajo como ser interesante, permitir autonomía o brindar oportunidades de crecimiento, por ejemplo. También están vinculados a los valores humanos inspiradores y al lugar de las recompensas, intrínsecas o extrínsecas (Salanova, Gracia & Peiró, 1996). Gendlin (1967) utiliza la expresión *conclusiones evaluativas*[25] para referirse a los valores humanos, ya que sostiene que pueden perpetuarse irreflexivamente o actualizarse a través del contacto con el referente directo, la Sensación Sentida. Así como las características de la personalidad están vinculadas a cómo ocurre el *experiencing*, también lo están los valores personales. Por este motivo, son procedimentales, temporales, sujetos a cambios. Una vez más, se enfatiza el concepto de que la interacción es primordial (Gendlin, 2018) y, por lo tanto, las conclusiones evaluativas

[25] Del original *Value Conclusions*

individuales están en resonancia con los valores colectivos y sociales, representando un aspecto más de la "negociación de significados" descrita por Bendassolli y Tateo (2017).

ALGUNOS EJEMPLOS PRÁCTICOS

Para ilustrar los conceptos y diálogos propuestos aquí, se revisarán algunos elementos de los otros dos trabajos que componen el Simposio *Sentidos y Significados del Trabajo - conceptos y aplicaciones* de los que este texto forma parte. Es fundamental, sin embargo, dejar claro que esto no implica contradecir los resultados presentados, sino ofrecer la posibilidad de comprenderlos a partir del Enfoque Experiencial.

En ambos estudios se puede reconocer la función psicológica del trabajo (Bendassolli y Gondim, 2014) actuando como mediadora de sentidos personales y significados sociales. Los jóvenes investigados por la autora Kelly Obispo Salazar conversan sobre los sentidos y significados que ejercen sobre su labor como guías turísticos. Lo mismo ocurre con el Pastor Cristiano Protestante que compone el caso de estudio de la autora Lilibeth Pedraza Álvarez. Los testimonios de los participantes están cargados de personalidad y revelan la forma subjetiva en que entienden la actividad que realizan. Sin embargo, también demuestran un aspecto contextual que se refiere a estructuras y construcciones sociales relacionadas con sus realidades. Por ello, se puede decir que se refieren a *Significados Sentidos* (Gendlin, 1962) que llevan sobre sus trabajos, es decir, significados amplios que son aprehendidos personalmente y significados personales que son contextualizados. Además, no están meramente intelectualizados; son significados que se sienten emocionalmente y, por ello, se evidencia la característica de centralidad en la vida de estas personas (Paulino & Bendassolli, 2018; Salanova, Gracia & Peiró, 1996; Tolfo & Piccinini, 2007).

Las reglas de enumeración de orientación favorable y desfavorable permiten identificar experiencias ligadas a la presencia o ausencia de sentido, en el caso de guías jóvenes como "como digo yo no está bien sino estoy trabajando" (P4) o "no es principal, es algo que es como ahí, que es como ahí, pero para mí no es algo muy importante, no es lo principal, no es para nada" (P1). El trabajo parece contribuir a la puesta en marcha del proceso P4 (Gendlin, 1964; 1973), que desde una perspectiva experiencial representa un elemento importante para la salud psíquica (Hendricks, 2001; 2007; Messias, Bilbao & Parreira, 2013; Parreira & Miranda, 202). Esto no significa que P1 esté sufriendo, pero sí sugiere que su actividad laboral no le produce el mismo tipo de bienestar o movimiento de referente.

En el caso del pastor, la idea de que "primero, el trabajo dignifica, tener un trabajo y solo sentirse útil, y también importante y sobre todo por esta parte de la responsabilidad que uno tiene" deja aún más claro lo que es un *Significado Sentido* (Gendlin, 1961; 1962). Para él, la noción de colectividad es clara, al mismo tiempo que percibe su tarea no como una imposición divina, sino como algo emocionalmente significativo: "si uno trabaja por amor, lo hará con la mayor disposición y lo hará con mucho más esmero".

Las descripciones de detalles relacionados con el trabajo como guías turísticos, tanto en términos de oportunidades como en relación a contingencias ocupacionales, indican que esos jóvenes entendieron cómo se configuran las estructuras creadas por el proceso, así como aprendieron a interferir e interactuar con ellas (Gendlin, 2012; 2018). Algo similar se observa en las diferencias entre trabajo secular y misionero. Estas preguntas hacen referencia a las dimensiones de las reglas y el sistema abierto de relaciones persona-entorno, en una negociación dinámica y constante (Bendassolli & Tateo, 2017).

En esta compleja red de elementos en resonancia (Gendlin, 1995), las conclusiones evaluativas (Gendlin, 1967) se revisan constantemente ante condiciones materiales, concretas y subjetivas como las enumeradas por Colomby, Oltramari y Rodrigues (2018). Esto implica que el sentimiento de de que el trabajo vale la pena considera factores como la libertad "yo aspiro a ser mi propio jefe" (P7), la necesidad de apoyo económico, el equilibrio entre la vida laboral y personal y el realización, "la gratitud y la felicidad de los turistas en el momento de su viaje al hotel" (P2), entre otros. En el caso del pastor, el reconocimiento y la realización personal fueron más fuertes.

Consideraciones finales

Este texto tuvo como objetivo proponer un diálogo entre los conceptos del Enfoque Experiencial y algunas referencias teóricas relevantes al campo de los sentidos y significados del trabajo, especialmente en relación a su función psicológica.

Se asume que la atención a los sentidos y significados del trabajo puede facilitar un proceso de simbolización psíquica que es importante para la promoción de la salud y el bienestar ocupacional, sea individual o colectivamente. Por tanto, sería saludable que las organizaciones valoraran este tipo de fenómenos, promoviendo intervenciones basadas en este marco. En términos prácticos, significa incluir espacios de reflexión sobre el tema en programas de formación y comunicación institucional, por ejemplo.

REFERENCIAS

Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., de Araujo Pinheiro, R., & Carvalho de Siqueira Gê, P. (2015). La producción científica brasileña sobre sentidos y significados del trabajo: una revisión de la utilización terminológica y de las clasificaciones temáticas existentes. Avances En Psicología Latinoamericana , 33(02), 203-221.

Bendassolli, P.F., & Gondim, S.M.G. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. Avances en Psicología Latinoamericana, 32(1), 131-147.

Colomby, R. K., Oltramari, A. P., & Rodrigues, M. B. (2018). Integrating perspectives: proposal for the analysis of work as a multifaceted phenomenon. Revista de Gestão, 25(1), 65–83. https://doi.org/10.1108/rege-11-2017-007

Frankl, Viktor E. (2008). Em busca de sentido: um psicólogo no campo de concentração (25ª). Petrópolis: Vozes.

Gendlin, E.T. (1961). Experiencing: a variable in the process of therapeutic change. American Journal of Psychotherapy, 15, 233–245.

Gendlin, E.T. (1962). Experiencing and the creation of meaning. Evanston: Northwestern University Press.

Gendlin, E.T. (1964) A theory of personality change. In Worchel and Byrne. Personality Change. New York: John Wiley & Sons.

Gendlin, E. T. (1967). Values and the process of experiencing. In Mahrer (ed.), The goals of psychotherapy (pp. 180–205). New York: Appleton Century Crafts.

Gendlin, E.T. (1973) Experiential psychotherapy. In R. Corsini (Ed.), Current psychotherapies. Itasca, IL: Peacock.

Gendlin, E.T. (1978). Focusing. New York: Bantam New Age Books.

Gendlin, E.T. (1984) The client's client: The edge of awareness. In R.L. Levant & J.M. Shlien (Eds.), Client-centered therapy and the person-centered approach. New directions in theory, research and practice, pp. 76-107. New York: Praeger.

Gendlin, E.T. (1995). Crossing and dipping: Some terms for approaching the interface between natural understanding and logical formulation. Minds and Machines. 5. 547-560.

Gendlin, E.T. (2009). What First & Third Person Processes Really Are. Journal of Consciousness Studies. 16. 332-362.

Gendlin, E.T. (2012). Process generates structures: structures alone don't generate process. The Folio, 23(1), 3–13.

Gendlin, E.T. (2018). A Process Model. Evanston: Northwestern University Press.

Greening, T.C. (Org) Psicologia Existencial Humanista. Rio de Janeiro: Zahar Ed., 1975

Gomes, W.B. (1988) A psicoterapia de Eugene Gendlin e suas relações com a fenomenologia. Psicologia: Reflexão e Crítica. Vol. 3 (1/2), 38-48.

Hendricks, M.N. (2001) Focusing-Oriented/Experiential Psychotherapy In Cain, David and Seeman, Jules (Eds.) Humanistic Psychotherapy: Handbook of Research and Practice, American Psychological Association.

Hendricks, M.N. (2007) Focusing-Oriented Experiential Psychotherapy: How To Do It. American Journal of Psychotherapy, (61), 3, p. 271-284

Messias, J.C.C. (2015). Psicoterapia centrada na pessoa e o impacto do conceito de Experienciação. Saarbrücken: Novas Edições Acadêmicas.

Messias, J.C.C.; Bilbao, G.G.L.; Parreira, W.A. (2013). Psicoterapia Experiencial e Emoções: avaliação e intervenção. In: Bartholomeu, Daniel; Montiel, José Maria; Miguel, Fabiano Koich; Carvalho, Lucas de Francisco; Bueno, José Maurício Haas. (Org.). Atualização em avaliação e tratamento das emoções. 1ed.São Paulo: Vetor Editora, v. 1, p. 169-184.

Messias, J.C.C & Cury, V.E. (2006). Psicoterapia centrada na pessoa e o impacto do conceito de experienciação. Psicologia: Reflexão e Critica, 19(3), 355–361.

Moreira, Virginia (2010). Revisitando as fases da abordagem centrada na pessoa. Estudos de Psicologia, 27(4),537-544

Moreno, J. L. (1975) Psicodrama. São Paulo: Cultrix.

Morin, E. (2001). Os sentidos do trabalho. Revista de Administração de Empresas. 41(3), 8-19.

Morin, E., Tonelli, M.J., & Pliopas, A.L.V. (2007). O trabalho e seus sentidos. Psicologia & Socie- dade, 19, 47-56.

Parreira, W.A. (2014) Concepções de subjetividade em Rogers, Freud e Gendlin: Psicoterapia Humanista-Fenomenológico Existencial e sabedoria oriental. Revista Sul Americana de Psicologia, (2) 2, 56-81

Parreira, W.A.; Miranda, E.M.F (2021) Fundamentos e Aplicações da Abordagem Centrada na Pessoa e da Psicoterapia Experiencial. Belo Horizonte: Artesã.

Paulino, D. S., D. & Bendassolli, P. F. (2018). Significado do trabalho e busca de emprego para jovens nem-nem. Avances en Psicología Latinoamericana, 36(2), 373-388

Rentería, E. y Díaz, F. (2020). Psicología organizacional y del trabajo en momentos y épocas de imprevisión real y de no preparación. Reflexiones desde la pandemia del coronavirus en Colombia. En N. Molina (2020). Psicología en contextos de COVID – 19, desafíos poscuarentena en Colombia. (pp. 51-64). ASCOFAPSI.

Rogers, C.R. (1961) Tornar-se Pessoa. São Paulo: Martins Fontes, 5a ed.

Rogers, C.R., Gendlin, E.T., Kiesler, D.J., & Truax, C. (1967) The Therapeutic Relationship and Its Impact: A study of Psychotherapy with Schizophrenics. Madison: University of Wisconsin Press.

Salanova, M., Gracia, F. J. & Peiró, J. M. (1996). Significado del trabajo y valores laborales. In J. M. Peiró & F. Prieto (Orgs.), Tratado de psicología del trabajo Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo (35-63). Madrid: Síntesis.

Sartre, J.P. (1978). O existencialismo é um humanismo (4ª). Lisboa: Editorial Presença.

Tolfo, S. da R., Coutinho, M.C., Baasch, D., & Cugnier, J.S. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. Universitas Psychologica, 10(1), 175-188.

Tolfo, S. da R. & Piccinini, V. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. Psicologia & Sociedade, 19(spe), 38– 46.

CAPÍTULO 35

VERSÃO REDUZIDA DA ESCALA DE MOTIVOS PARA CONTINUAR TRABALHANDO NA APOSENTADORIA

Lucia Helena de F. P. França, Andreia Pereira de Souza, Larissa Gabardo-Martins, Universidade Salgado de Oliveira, Rio de Janeiro, Brasil

RESUMO

O aumento da população idosa influencia diretamente no mercado de trabalho, trazendo a necessidade de um prolongamento da vida no trabalho. A Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (EMCTA) foi desenvolvida com o objetivo de investigar as razões que levam os trabalhadores mais velhos a continuarem no mercado de trabalho, mesmo estando com os requisitos legais para concessão da aposentadoria. Este trabalho objetivou propor uma Versão Reduzida da Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (*EMCTA-r),* buscando evidências iniciais de validade, com base na estrutura interna e consistência interna. Participaram do estudo 511 trabalhadores maduros brasileiros (acima de 45 anos), de ambos os sexos. As análises fatoriais confirmatórias evidenciaram que a versão reduzida ficou composta por 21 itens e sete fatores (situação financeira, condições físicas, condições de trabalho, importância do trabalho, relacionamento no trabalho, relacionamento com a organização e o desenvolvimento intelectual). O instrumento apresentou propriedades psicométricas que recomendam seu uso em investigações futuras, conjugando outros instrumentos em contextos profissionais distintos, organizacionais, nacionais, transculturais e ibero-latino-americanos.

Palabras-Chave: motivos; decisão; trabalho; aposentadoria; escala; reduzida

INTRODUÇÃO

O mundo passou por profundas mudanças nas últimas décadas. Uma delas refere-se ao prolongamento da expectativa de vida observado, o que acarretou um número acentuado de aposentados. Considerando que o envelhecimento provoca um impacto mundial na economia e em diversos setores da sociedade e que nem todos os aposentados possuem renda para viver de forma digna, cada vez mais estudiosos vêm se atendo à análise do tema aposentadoria (OIT, 2014).

O planejamento na aposentadoria pode ser vivenciado como um processo de reflexão e decisão a respeito do que fazer profissionalmente. Existem algumas alternativas que os trabalhadores mais velhos precisam considerar, quais sejam: ccontinuar no trabalho atual, mudar de organização, trabalhar por conta própria ou deixar a carreira (Templer et al., 2010). Além das alternativas citadas, ainda existe a opção do *bridge employment* (emprego de transição), que possibilita o aumento da autoestima dos profissionais que possuem uma forte conexão com a carreira (França & Vaughan, 2008). A decisão do trabalhador mais velho, portanto, é um processo que impactará o resto da vida de tal trabalhador (França, 2012; Templer et al., 2010).

A decisão de aposentadoria pode ser influenciada por múltiplos fatores que "puxam" ou "empurram" – o chamado efeito pull (atraem) e push (repelem) – esses trabalhadores para o mundo do trabalho (Shultz et al. 1998). Tal percepção ocorre de forma individual conforme o contexto de cada trabalhador e estão presentes na decisão de aposentar-se ou de continuar trabalhando. Assim, os fatores pull (atraem) são considerados positivos e atraem para um determinado tipo de decisão, enquanto os fatores push (repelem) são definidos como negativos e induzem a outra decisão.

Com base em tais afirmações, Souza e França (2020) desenvolveram a Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (EMCTA), buscando identificar quais as causas que os trabalhadores mais velhos encontram para continuar trabalhando.

No desenvolvimento do instrumento, as autoras construíram e testaram as evidências iniciais de validade da EMCTA, com base em questões utilizadas no Inventário de Motivos para Retorno ao Trabalho de Khoury et al. (2010), adaptada por Guerson et al. (2018), na Escala Older Workers' Intentions to Continue Working, construída por Shacklock e Brunetto (2011) e adaptada para o Brasil por Macêdo, Bendassolli, Lucena & França (2020) e no modelo apresentado no estudo de França, Menezes, Bendassolli, Macedo et al. (2013).

O estudo de construção da EMCTA foi realizado com trabalhadores maduros brasileiros (com 45 anos ou mais) que responderam a um

questionário enviado por intranet de uma grande organização do setor de energia. Inicialmente, foram desenvolvidos 50 itens, que foram agrupados em 11 dimensões pré-definidas para teste: i) situação econômica; ii) idade; iii) condições de saúde; iv) relacionamento familiar; v) generatividade; vi) controle e flexibilidade; vii) realização pessoal no trabalho; viii) relacionamento no trabalho; ix) valorização; x) desenvolvimento intelectual; xi) sentimento de pertença, utilidade e rotina (Souza & Franca, 2020). Nesse sentido, pode-se afirmar que a escala foi formada por dois grupos de atributos: psicossociais e do trabalho.

Nos atributos psicossociais, encontram-se os seguintes fatores: Situação Econômica (relacionada à renda família da pessoa, que se refere ao somatório da renda de todos os residentes, dividida pelo número de resisdentes na mesma localida; Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2014); Idade (relacionada à passagem do tempo; Schneider & Irigaray, 2008); Condições de Saúde (associada a como o participante percebe a sua própria condição de saúde, independente da definição objetiva realizada através de exames, critérios e laudos); Relacionamento Familiar (concatena-se ao relacionamento da pessoa com os membro de sua família); Generatividade (pode ser considerada como a demonstração da vontade de colaborar deixando um legado para a sociedade; Magalhães, 2008). Por outro lado, o Controle e Flexibilidade (jornada flexível adotada no trabalho); Realização Pessoal no Trabalho (pode ser atrelada à satisfação pessoal, crescimento e aprendizagem, além do sentimento de liberdade, inserção, e contribuição social proporcionado pelo trabalho; Moreira, 2011) foram considerados como atributos do trabalho; Relacionamento no Trabalho (refere-se ao relacionamento da pessoa com os seus colegas de trabalho; Carvalho, 2009); Valorização (diz respeito ao fato de a pessoa sentir-se valorizada em seu contexto laboral); Desenvolvimento Intelectual (associa-se à possibilidade de adquirir conhecimento) e o Sentimento de Pertença, Utilidade e Rotina (ligada à vontade de fazer parte da organização, ligado ao sentimento de pertencer, de sentir-se bem no ambiente de trabalho e apropriar-se das dificuldades da organização como suas; Magalhães, 2008).

Os resultados observados nas análises fatoriais exploratórias, porém, evidenciaram que o instrumento ficou composto de 48 itens, divididos em sete fatores. Além disso, as análises fatoriais confirmatórias demonstraram que o modelo com 44 itens e sete fatores foi o que melhor se adequou aos dados. Assim, a versão final da EMCTA ficou composta por 44 itens e sete fatores a seguir: situação econômica (α= ,86); condições físicas (α= ,92); iii) condições de trabalho (α= ,90); importância do trabalho (α= ,81); relacionamentos no

trabalho (α= ,93); relacionamentos com a organização (α= ,94) e desenvolvimento intelectual (α= ,93) (Souza & França, 2020).

A Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria constitui-se como um importante instrumento para a sociedade atual, pois, com o aumento da população mais velha no mundo inteiro, há uma necessidade de trabalhadores maduros continuarem no mercado de trabalho mesmo após a idade para concessão da aposentadoria. Nesse sentido, a disponibilização de um instrumento abrangente para identificar os motivos que influenciam a decisão de continuar trabalhando mesmo na aposentadoria é de suma importância para elucidar o entendimento sobre tal processo, que pode levar à reflexão da vida profissional e dos caminhos que queiram trilhar no futuro.

Fundamentando-se em tais considerações e no princípio da parcimônia, segundo o qual a escrita científica deve pautar-se na simplicidade, no uso de premissas ou hipóteses estritamente necessárias para a explicação de um fenômeno (Volpato, 2007), o presente trabalho teve como objetivo propor uma versão reduzida da Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria (EMCTA-r), buscando suas evidências iniciais de validade, com base na estrutura interna e na consistência interna.

MÉTODO

PARTICIPANTES

Participaram da pesquisa 511 trabalhadores maduros brasileiros, ou seja, com 45 anos ou mais, do estado do Rio de Janeiro. A maior parte dos respondentes era do sexo masculino (78,7%). No que diz respeito ao estado civil, a maioria era casada /união estável (80,6%). Quanto à escolaridade, mais da metade (59,1%) possuía pós-graduação. Com relação à situação econômica, a maior parte dos participantes (71,43 %) declarou que sua situação econômica era de satisfatória a excelente. A renda mensal da maioria (74,3%) era acima de R$10 mil, enquanto 22,9% recebia entre R$5 mil a R$10 mil. Os trabalhadores tinham 45 anos ou mais e a média de idade foi de 53 anos (*M* = 53,48; *DP* = 5,18).

INSTRUMENTOS

VERSÃO REDUZIDA DA ESCALA DE MOTIVOS PARA CONTINUAR TRABALHANDO NA APOSENTADORIA – *EMCTA-R*

Para a elaboração da versão reduzida do instrumento considerou-se um número igual de itens para representar cada fator. Assim, reduziu-se cada componente a três itens, escolhendo aqueles com maiores cargas fatoriais, no estudo de Souza e França (2020). Assim, a escala ficou compsta por 21 itens, distribuídos igualmente em sete fatores: situação financeira, condições físicas, condições de trabalho, importância do trabalho, relacionamento no trabalho, relacionamento com organização e desenvolvimento intelectual. Exemplo de item do fator situação financeira: 'Para sustentar meu padrão de vida'. Exemplo de item do fator condições físicas: 'Porque me sinto saudável fisicamente'. Exemplo de item do fator condições de trabalho: 'Porque tenho autonomia sobre o meu trabalho'. Exemplo de item do fator importância do trabalho: 'Para continuar participando de treinamentos/capacitações'. Exemplo de item do fator relacionamento no trabalho: 'Para compartilhar a minha experiência com os outros'. Exemplo de item do fator relacionamento com a organização: 'Porque o ambiente de trabalho é agradável'. Exemplo de item do fator desenvolvimento intelectual: 'Por ser um trabalho desafiador'. Os itens foram respondidos em escalas tipo *Likert*, de cinco pontos, variando de 1 (não influenciou em nada) a 5 (influenciou totalmente). Os índices de consistência interna, calculados pelo Alfa de Cronbach, foram iguais a: situação econômica (α= ,86); condições físicas (α= ,92); iii) condições de trabalho (α= ,90); importância do trabalho (α= ,81); relacionamentos no trabalho (α= ,93); relacionamentos com a organização (α= ,94) e desenvolvimento intelectual (α= ,93), no estudo de Souza e França (2020).

PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os dados foram coletados por meio de questionários de autorrelato, inseridos em um sistema da organização dos respondentes, que gerencia pesquisa e avaliações. Nesse sentido, a coleta de dados foi executada por meio de um *link* disponibilizado na intranet convidando trabalhadores com 45 anos ou mais para participar da pesquisa. Cumpre registrar que todos os itens eram de preenchimento obrigatório e aquele que aceitasse participar da pesquisa só iria para outra página se respondesse a página anterior totalmente. Assim, não houve *missings* ou taxa de perda de dados.

PROCEDIMENTOS DE ANÁLISES DE DADOS

Com o objetivo de analisar a estrutura da escala, foi realizada a Análise Fatorial Confirmatória, por meio da Modelagem de Equações Estruturais, no software R (R Core Team, 2017), no pacote Lavaan (Rossell, 2012), na qual foi utilizado o estimador weighted least square mean and variance ajusted (WLSMV), onde os itens foram declarados como variáveis categóricas-ordinais. De acordo com os critérios de Brown (2006), foram analisados os seguintes índices de ajuste: qui-quadrado (testa a diferença entre a matriz empírica e a matriz do modelo teórico, sendo que quanto maior o valor do $\chi 2$ pior o ajustamento); *Root-Mean-Square Error of Approximation* (RMSEA- deve se situar abaixo de 0,08, aceitando-se valores até 0,10); *Tucker-Lewis Index* (TLI – são adequados modelos com valores acima de 0,95); *Comparative fit index* (CFI – são adequados valores acima de 0,95). A consistência interna do instrumento foi calculada por meio do alfa de Cronbach.

PROCEDIMENTOS ÉTICOS

A pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Instituição dos Autores, parecer nº. 067.637 de 20/06/2017. Os respondentes que demonstraram sua concordância na participação da pesquisa por meio do preenchimento do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foram informados sobre o caráter voluntário da pesquisa, e sobre o anonimato de suas respostas.

RESULTADOS

Na análise da estrutura do instrumento, com base no estudo de Souza e França (2020), buscou-se testar o modelo de sete fatores distintos e correlacionados. Os resultados evidenciaram que tal modelo apresentou bons índices de ajuste: Qui-quadrado(gl) = 536,58 (167); CFI = 0,96; TLI = 0,95; RMSEA = 0,066 (0,060 – 0,072).

A versão reduzida da Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria - *EMCTA-r* resultou em sete fatores e 21 itens. Cumpre registrar que as cargas fatoriais variaram de 0,64 a 0,95 (M = 0,83), em uma demonstração de que os fatores explicam a maior parte da variância dos itens. Ademais, os índices de consistência interna dos fatores da escala, calculados pelo Alfa de Cronbach, foram iguais a 0,82 (situação financeira), 0,88 (condições físicas), 0,85 (condições de trabalho), 0,71 (importância do trabalho), 0,94 (relacionamento no trabalho), 0,90 (relacionamento com a organização) e 0,93 (desenvolvimento intelectual). A Tabela 1 trás os fatores, os itens, as cargas fatoriais padronizadas dos itens e os índices de consistência

interna, calculados pelo Alfa de Cronbach, dos fatores.

Tabela 1

Fatores, itens, cargas fatoriais padronizadas e Alfa de Cronbach da EMCTA-r

Dimensões	Itens	Cargas	Alfa
Situação Financeira	Para sustentar meu padrão de vida	0,89	**0,82**
	Para manter os benefícios que recebo d trabalho	0,83	
	Para poupar alguma renda para o futuro	0,64	
Condições Físicas	Porque me sinto saudável fisicamente	0,81	**0,88**
	Para manter minha memória em boı funcionamento	0,83	
	Para me sentir produtivo	0,88	
Condições de trabalho	Porque tenho autonomia sobre o meu trabalho	0,84	**0,85**
	Porque eu tenho equilíbrio entre vida pessoal profissional	0,78	
	Por ter liberdade para determinar prioridade no trabalho	0,83	
Importância do trabalho	Porque quando convivo com pessoas n trabalho não penso em outros problemas	0,65	**0,71**
	Para continuar participando d treinamentos/capacitações	0,69	
	Porque tenho mais interesse no trabalho do qu realizar outras atividades	0,67	
Relacionamento no trabalho	Para compartilhar a minha experiência com o outros	0,90	**0,94**
	Para ensinar algo aos mais jovens	0,95	
	Para contribuir para futuras gerações	0,92	
Relacionamento com a organização	Porque convivo com diversas pessoas no me trabalho	0,83	**0,90**
	Porque o ambiente de trabalho é agradável	0,87	
	Porque me sinto descontraído quando conviv com as pessoas do trabalho	0,88	
Desenvolvimento intelectual	Por ser um trabalho interessante	0,86	**0,93**
	Por ser um trabalho desafiador	0,88	
	Porque tenho condições de utilizar meu conhecimentos	0,91	

DISCUSSÃO

O presente trabalho teve como objetivo propor uma versão reduzida da Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria- *EMCTA-r* e reunir evidências iniciais de validade de estrutura interna e da consistência interna do instrumento proposto. Após a análise fatorial confirmatória, observou-se que o modelo de sete fatores distintos e correlacionados (situação financeira, condições físicas, condições de trabalho, importância do trabalho, relacionamento no trabalho, relacionamento com organização e desenvolvimento intelectual) apresentou bons índices de ajuste.

Tais resultados confirmam o modelo original da EMCTA de Souza e França (2020), visto que, no estudo original, também foi encontrado como modelo mais ajustado aos dados o de sete fatores correlacionados. Os achados ora obtidos indicam que a estrutura do instrumento vem se mantendo, mesmo em sua forma reduzida.

Os índices de consistência interna da escala foram satisfatórios para as sete dimensões do instrumento. Tais dados assemelham-se aos de Souza e França (2020), que também obtiveram bons índices de consistência interna. Esses índices, apontam, portanto, que o instrumento vem apresentando precisão adequada nas estimativas dos escores de exclusão relacional e informacional, mesmo com a quantidade reduzida de itens, por fator (Cortina, 1993).

Cumpre registrar as limitações deste trabalho. A primeira delas refere-se ao fato de que o estudo foi baseado exclusivamente em medidas de autorrelato, o que pode levar a problemas associados à variância comum do método. Tais problemas foram minimizados com o fato de o anonimato ter sido garantido a todos os participantes e de não haver questões certas ou erradas, que implicassem em riscos pessoais ou profissionais aos respondentes (Podsakoff et al., 2012).

Outra limitação é a de que a pesquisa foi de corte transversal, cuja análise dos dados se fez em um tempo definido. Além disso, a amostra foi feita por conveniência e pertencia a uma única organização, não sendo possível afirmar que ela representa a totalidade da população brasileira, especialmente em outros estados diferentes do Rio de Janeiro. Tal fato pode dificultar a generalização dos resultados a esses estados.

No que tange a uma agenda futura de pesquisas, seria interessante que pesquisas futuras venham reunir evidências sobre a invariância da versão da escala reduzida, mediante a comparação de sua estrutura interna em grupos ocupacionais específicos. Ainda no que tange à realização de estudos futuros, sugere-se que sejam realizadas pesquisas que objetivem o aprofundamento da

rede monológica dos motivos de continuar trabalhando, em especial, no que diz respeito a seu impacto à decisão sobre a aposentadoria. Tais pesquisas deveriam ser preferencialmente de natureza longitudinal, o que permitiria o aprofundamento da compreensão acerca de tais relações por meio da coerência dos dados observados ao longo de uma linha temporal.

De todo modo, os resultados do presente estudo indicam que a versão reduzida da Escala de Motivos para Continuar Trabalhando na Aposentadoria apresentou evidências iniciais de validade de estrutura interna e de consistência interna, em uma amostra brasileira. Portanto, ela pode ser considerada como uma medida apropriada à avaliação dos motivos que a pessoa pode ter para continuar trabalhando, o que recomenda seu uso futuro em pesquisas e em diagnósticos organizacionais, utilizando outros contextos profissionais, organizacionais, nacionais, cross-culturais e ibero-latino-americanos.

REFERÊNCIAS

Brown, T. A. (2006). Confirmatory factor analysis for applied research. Guilford.

Carvalho, M. C. N. (2009). Relacionamento interpessoal: Como preservar o sujeito coletivo. Livros Técnicos e Científicos Editora.

Cortina J. (1993) What is coefficient alpha: An examination of theory and applications. Journal Applied of Psychology, 78(1), 98-104. https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98

França, L. H. F. P. (2012). Envelhecimento dos trabalhadores nas organizações: Estamos preparados? In L. H. F. P. França e D. Stepansky (Eds.), Propostas multidisciplinares para o bem-estar na aposentadoria (pp. 25-52). Quartert – FAPERJ.

França, L. H. F. P., Menezes, G, S., Bendassolli, P. F., & Macêdo, L. S. S. (2013). Aposentar- se ou continuar trabalhando? O que influencia essa decisão? Psicologia Ciência e Profissão, 33(3), 548-563. https://doi.org/10.1590/S1414-98932013000300004

França, L. H. F. P., & Vaughan, G. (2008). Ganhos e perdas: Atitudes dos executivos brasileiros e neozelandeses frente à aposentadoria. Psicologia em Estudo, 13(2), 207- 216. https://doi.org/10.1590/S1413-73722008000200002

Guerson, L. R. S. C., França, L. H. F. P. & Amorim, S. M. (2018). Satisfação com a vida em aposentados que continuam trabalhando. Paidéia. (Ribeirão Preto), 28, e2812. https://doi.org/10.1590/1982-4327e2812

Khoury, H., Ferreira, A., Souza, R. A., Matos, A. P., & Barbagelata-Góes, S. (2010). Por que aposentados retornam ao trabalho? O papel dos fatores psicossociais. Revista Kairós Gerontologia, 13(1), 147-165. http://revistas.pucsp.br/index.php/kairos /article/view/4867

Macêdo, L. S., Bendassolli, P. F.; Lucena, T. T. França, L. H. F; (2020); Adaptação e Validação Brasileira da Escala Older Workers' Intentions to Continue Working PSICO-USF, 25 https://doi.org/10.1590/1413-82712020250111 (2),

Magalhães, M. O. (2008). Generatividade e vínculos com a carreira e a organização: Problematizando as bases do comprometimento organizacional. Revista Brasileira de Orientação Profissional, 9(2), 67-80.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902008000200007

Moreira, J. (2011). Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: Estudo de caso com professores universitários. Psicologia em Estudo, 16(4), 541-550. http://br.123dok.com/document/4zpo4l7q-imaginarios-sobre-aposentadoria-trabalho- velhice-estudo-de-caso-com-professores-universitarios.html

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. Annual Review of Psychology, 63,539-569. https://doi.org/10.1146/annurev-psych-120710-100452

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD. (2014). Atlas do desenvolvimento humano nas Regiões Metropolitanas Brasileiras. http://www.secid.ma.gov.br/files/2015/04/Atlas-do-Desenvolvimento-Humanonas-Regiões-Metropolitanas.pdf

R Core Team. (2017). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statitiscal Computing, Vienna, Austria. http://www.R- project.org/

Rosseel, Y. (2012). Lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling. Journal of Statistical Software, 48(2), 1-36. https://www.jstatsoft.org/article/view/v048i02

Schneider, R. H., & Irigaray, T. Q. (2008). O envelhecimento na atualidade: Aspectos cronológicos, biológicos, psicológicos e sociais. Estudos de Psicologia (Campinas), 25(4), 585-593.

Shacklock, K., & Brunetto, Y. (2011). A model of older workers' intentions to continue working. Personnel Review, 40(2), 252-274. https://doi.org/10.1108/00483481111106110

Shultz, K. S., Morton, K. R., & Weckerle, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. Journal of Vocational Behavior, 53, 45-57. https://doi.org/10.1006/jvbe.1997.1610

Souza, A.P., & França, L.H.F.P. (2020). Construção e evidências de validade da escala de motivos para continuar trabalhando na aposentadoria. Ciencias Psicológicas, 14(2), e-2261. https://doi.org/10.22235/cp.v14i2.2261

Templer, A., Armstrong-Stassen, M., & Cattaneo, J. (2010). Antecedents of older workers' motives for continuing to work. Career Development International, 15(5), 479-500. https://doi.org/10.1108/13620431011075349

Volpato, G. (2007). Bases teóricas para redação científica. Cultura acadêmica.

CAPÍTULO 36

FLEXIBILIDAD LABORAL DURANTE LA PANDEMIA POR COVID-19 Y SU POTENCIAL IMPACTO EN SALUD MENTAL, INSEGURIDAD Y ESTRÉS EN TRABAJADORES MAYORES EN CHILE

Mariana Bargsted, Santiago Ureta, Eduardo Orlandini, Universidad Adolfo Ibáñez, Chile
Jesús Yeves, Universidad Diego Portales, Chile

RESUMEN

Según la OIT (2021), 81% de la fuerza laboral global ha experimentado cambios totales o parciales en su trabajo durante la pandemia por COVID-19. Muchos de estos cambios han ido en la línea de aumentar la flexibilidad laboral, tanto interna como externa, lo cual puede traer consecuencias positivas para favorecer la adaptación, pero también pueden venir acompañados de una mayor precarización laboral. Por ello, el objetivo de este estudio es analizar los potenciales impactos que estas medidas pueden haber tenido en la salud mental, el estrés y la inseguridad laboral de trabajadores mayores de Chile. Esta investigación tiene un diseño longitudinal con tres olas de datos (noviembre 2020, Junio 2021 y Noviembre 2021). En la primera ola participaron 209 trabajadores chilenos mayores de 50 años en tres rangos de edad: 50-59 (N =137); 60-69 (N =:54); 70 o más (N =18). Las encuestas fueron aplicadas telefónicamente con un proceso de muestreo probabilístico a nivel nacional. Los resultados obtenidos dicen relación con que los trabajadores de 70 años o más estuvieron más expuestos a flexibilidad laboral externa, con menor protección social y recibieron significativamente menos arreglos de trabajo flexibles (flexibilidad interna). Así mismo, la aplicación de medidas de flexibilidad externa se asoció a mayor inseguridad laboral y las medidas de flexibilidad interna a estrés laboral percibido; además de moderación por edad, donde el grupo de trabajadores mayores de 65 años presentó una relación negativa entre medidas de flexibilidad externa y salud mental y el grupo de menores de 65 años, una relación positiva entre flexibilidad interna y estrés. Se espera profundizar estos resultados y poder proponer relaciones más complejas con los resultados de la segunda ola del estudio.

INTRODUCCIÓN

El estudio del mundo del trabajo y las organizaciones no ha sido indiferente a los impactos de la pandemia por Covid-19 en la población laboral. Adicionalmente, en Chile esto se ha sumado a una crisis previa asociada al estallido social que puso sobre la mesa los contextos de desigualdad y precariedad de muchos sectores de la población en varios ámbitos, incluidos el laboral. A nivel mundial a raíz de la pandemia por Covid-19, la OIT (ILO, 2021) señala que el 81% de la fuerza laboral global ha experimentado cambios parciales o totales en su trabajo. Además, se ha observado un deterioro en las condiciones laborales que ha traído como consecuencia, un mayor riesgo de experimentar burnout y estrés laboral, además de una mayor incertidumbre laboral (Kniffin et al., 2020), mayor cesantía y precariedad laboral (ILO, 2021).

Particular atención se ha de poner respecto del impacto de estos procesos en la población laboral mayor de 50 años, que debe superar un conjunto de barreras que han sido identificadas a nivel legal, normativo y actitudinal (MacDermontt, 2014). Todo esto puede derivar en conductas discriminatorias y prácticas sesgadas hacia los trabajadores mayores, que pueden afectar negativamente su participación laboral y su necesidad de desarrollar estrategias de retiro paulatinas (Dordoni y Argentero, 2015; Ng y Feldman, 2012). Estas barreras llevan a los trabajadores mayores a estar más expuestos a trabajos precarios y a ser objeto de prácticas discriminatorias de reclutamiento y de desarrollo de carrera, lo cual deriva en una mayor probabilidad de experimentar inseguridad laboral (Thorsen et al., 2012). En este sentido, la literatura ha puesto de manifiesto que las tasas de contratación son más bajas para candidatos mayores igualmente calificados que para candidatos más jóvenes (Krings et al, 2011). Además, los resultados de las contrataciones no están mediados solo por competencias relacionadas con el trabajo, sino que opera un sesgo directo contra los trabajadores mayores (Richardson et al., 2013). Es por ello, que la postulación a un empleo es una de las instancias más frecuentes en la que trabajadores mayores experimentan discriminación (Australian Human Rights Commission, 2015). Otros estudios han puesto de manifiesto que la edad también impacta negativamente en los resultados de las evaluaciones sobre promoción, selección y evaluación general del desempeño (Bal et al, 2011), así como a la promoción en sí misma (Grima, 2011).

Durante la pandemia este grupo etario ha sufrido un mayor nivel de desempleo tanto en Chile como en otros países (Bui et al, 2020; Goda et al, 2021) acelerando un retiro laboral en condiciones de mayor precariedad. En

Chile el desempleo de trabajadores mayores fue de un 19,1% (en comparación con el 11,2 % de la población general, siendo el grupo más afectado el de 60 a 64 años, es decir, el más cercano al retiro (INE, 2021).

Ante esta situación, surge preguntarse si, además de experimentar mayor inseguridad laboral y pérdida de trabajo, experimentaron también mayor pérdida de recursos laborales o inseguridad laboral interna.

Para ello, es pertinente considerar que los ajustes más significativos que las organizaciones han realizado para adaptarse a la pandemia son las llamadas prácticas de flexibilidad laboral (FWA o Flexible Work Arrangement) (Rudoplh y Zacher, 2021). Estas prácticas requieren de un proceso de planificación, socialización, pilotaje y evaluación para su implementación (Greer y Payne, 2014), lo cual no ha sido posible en estas circunstancias. Aunque existe evidencia respecto a los impactos positivos de dichas medidas en las condiciones adecuadas (Kossek y Michel, 2011), éstas también puede dar lugar a un aumento de la precarización laboral que se configura como una tendencia permanente, y en aumento durante la pandemia (Ritter-Hayasi et al, 2020). Por ello, es pertinente profundizar en las prácticas de flexibilidad implementadas durante la pandemia, de manera de poder evaluar sus potenciales impactos sobre aspectos relacionados con la salud mental, el estrés laboral y la inseguridad laboral. En ese sentido, es necesario considerar la distinción entre FWA externas e internas. Las primeras se focalizan en el ajuste externo de la organización, especialmente en la relación contractual. Las internas, por su parte, dicen relación con ajustes en la forma de realizar el trabajo, lo que se profundizará más adelante.

Dado lo anterior, el objetivo de esta investigación es triple. En primer lugar, se busca describir el porcentaje de aplicación de diversas FWA internas y externas utilizadas por las organizaciones chilenas durante la pandemia por Covid-19 en el grupo de trabajadores mayores de 50 años. En segundo lugar, mostrar la influencia que han tenido las medidas de flexibilidad interna y externa en la salud mental, el estrés percibido y la inseguridad laboral de los trabajadores mayores de 50. Y, en tercer lugar, analizar si dichas relaciones varían en función de la edad dentro del grupo de trabajadores mayores.

Este artículo hace importantes contribuciones a la literatura existente sobre el impacto que el COVID-19 ha tenido en este grupo de trabajadores. Ya se tiene evidencia incipiente respecto a que algunas de estas prácticas de flexibilidad laboral, por ejemplo el teletrabajo, se han asociado a mayores niveles de estrés, contrario a lo que ocurría previamente (Parent-Lamarche y Boulet, 2021). Por ello, podemos señalar que es este estudio aportará evidencias respecto del análisis de las FWA internas y externas aplicadas a

este grupo etario durante la pandemia, lo que es de vital importancia para comprender las implicaciones psicológicas del COVID-19 en los resultados relacionados con el trabajo de los empleados (Mo y Shi, 2020). En este sentido, la identificación de las implicaciones que tiene la aplicación de estas formas de flexibilidad en la salud mental, estrés laboral percibido e inseguridad laboral, permitirá a las organizaciones tomar decisiones para poder ayudar a los empleados a hacer frente a una situación tan desfavorable. Así mismo, el análisis de dichas relaciones también aportará información para el desarrollo de políticas públicas que favorezcan la protección de este grupo de trabajadores en particular.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

La flexibilidad laboral se define como la capacidad de la organización en su conjunto para adaptarse, responder, reaccionar o anticiparse a un entorno cambiante a la vez que se satisfacen de forma rápida y económica las necesidades del mercado (Volberda, 1997). Se trata, por tanto, de un conjunto de medidas contractuales, arreglos organizativos y actuaciones dirigidas a lograr una mejor adaptación de las organizaciones ante las demandas cambiantes, externas e internas, y con fuertes implicaciones sobre los trabajadores en aspectos como las cualificaciones y competencias, su disponibilidad geográfica, temporal, física, etc., y sus relaciones con el empleador. Para Rau (2013), son opciones alternativas de trabajo que permiten que el trabajo sea realizado fuera de los límites físicos y/o temporales de un día de trabajo estándar. En este sentido, Ashford et al. (2007) han descrito los trabajos flexibles o "no estándar" como formas de trabajo distintas de la "clásica", esta última caracterizada por "trabajadores que trabajan en un horario establecido, en la propia empresa, bajo el control del empleador, y con expectativas mutuas de un empleo indefinido" (p. 68).

Se pueden distinguir dos grandes tipos de estrategias de flexibilidad: externa e interna. La externa, también llamada numérica, hace referencia a la flexibilidad contractual y la facilidad para contratar y despedir. Por su parte, la interna tiene que ver con la capacidad empresarial de modificar las condiciones de empleo y la organización del trabajo y se configura como flexibilidad funcional, movilidad geográfica, modificación de los tiempos de trabajo y la cualificación de los trabajadores (García-Montalvo y Peiró, 2008). Desde esta aproximación, se puede ver y comprender cómo la flexibilidad laboral puede desencadenar tanto la precarización del trabajo, como potenciales mejoras de las condiciones laborales y la oportunidad de conciliar de manera más satisfactoria roles laborales y personales (Kossek y Michel,

2011). Por ello, se hace tan pertinente analizar las condiciones en las cuales estas prácticas se implementaron en situación de pandemia y sus potenciales efectos.

La flexibilidad contractual o numérica, creada para facilitar que las organizaciones se ajusten con agilidad al mercado de trabajo, se asocia a cambios desde el estándar a contrataciones por proyectos o tiempos limitados o a través de agencias intermedias. Sin embargo, se relaciona con una mayor inseguridad laboral y, dependiendo del sistema, con un menor control por parte del trabajador en cuanto a la relación laboral (Spreitzer, et al., 2017). Por su parte, la flexibilidad geográfica o movilidad se entiende como cambios respecto del lugar donde se realiza el trabajo, incluyendo el trabajo remoto o tele-trabajo. Esto puede implicar, de manera parcial o total, no trabajar en las dependencias físicas de la organización, sino desde casa, clientes o espacios de co-work (Kossek y Michel, 2011). La flexibilidad temporal alude tanto a los aspectos relacionados con la dedicación (tiempo completo vs. tiempo parcial), los horarios de trabajo (jornada regular vs. irregular; semana comprimida, sistemas de turnos) y la continuidad (tiempos de descanso, sabáticos, vacaciones) (Kossek y Michel, 2011). Por otro lado, la flexibilidad funcional y la flexibilidad en cuanto a carga laboral puede implicar procesos de ajuste de la carga laboral de acuerdo a necesidades temporales, ya sea a partir de trabajos temporales, trabajos compartidos o reducción de carga laboral (Kossel y Michel, 2011). Finalmente, la flexibilidad relativa a las cualificaciones hace referencia a la forma de adaptación a las oscilaciones del trabajo, es decir, a la adaptación de los trabajadores a las cualificaciones requeridas por su puesto de trabajo y a las que ellos disponen. Este tipo de flexibilidad alude principalmente a la formación continua para proporcionar a los trabajadores mayor polivalencia y más posibilidades de reubicación o cambio de actividades, puestos o áreas funcionales, en relación a las necesidades (Freire, 2009).

Por otro lado, existe evidencia empírica de que las creencias y estereotipos asociados a la edad pueden ser un antecedente de conductas discriminatorias y de sesgos en las prácticas de gestión de recursos humanos hacia las personas mayores (Posthuma y Campion, 2008). Respecto de las percepciones de empleadores sobre trabajadores/as mayores, se ha encontrado que a menudo sus impresiones se basan en estereotipos etarios. Si bien aparecen actitudes positivas hacia ellos en algunas dimensiones (conocimiento, experiencia, honestidad, seriedad, ética, tutoría y estabilidad laboral), también son percibidos negativamente en muchas otras áreas (falta de flexibilidad, poca salud, propensos a accidentarse, creatividad baja, menos

interesados en el desarrollo tecnológico, y menos entrenables que los trabajadores más jóvenes) (Berger, 2009). Similares conclusiones son las propuestas por Krings et al. (2011), Gaillard y Desmette, (2010) y Ng y Feldman, (2012). Sin embargo, investigaciones sobre el desempeño de los trabajadores mayores han demostrado que su desempeño es comparable al nivel de los empleados más jóvenes, llegando a la conclusión de que la edad, en promedio, es un predictor débil de rendimiento en el trabajo (McDaniel et al., 2012).

Cómo se consideran los trabajadores mayores en la sociedad en general y; por los gestores y los departamentos de recursos humanos, en particular, se asume que tiene un impacto importante en el tratamiento de este grupo de trabajadores en la organización (Schalk et al., 2010). Estudios de meta análisis han concluido que la edad impacta negativamente los resultados de las evaluaciones de promoción, selección y evaluaciones generales; y tiene un efecto positivo en las evaluaciones de confiabilidad de los trabajadores mayores, (Bal et al., 2011). A similares conclusiones han llegado Berger (2009), Grima (2011), Gaillard et al., (2011) y Richardson et al. (2013).

Por lo anterior, es que algunos autores sugieren que la fuente más importante de políticas de recursos humanos y de decisiones contraproducentes con respecto a los trabajadores mayores, es la existencia de estereotipos de edad (Boerlijst, 1994, citado en Schalk et al. 2010), ya que tendrán impacto negativo en evaluaciones generales, de promoción y de selección (Berger, 2009; Richardson et al., 2013). Por lo anterior, la evidencia parece ser inequívoca respecto a la vulnerabilidad de los trabajadores de más edad en el mercado laboral (Van Dalen et al.,2009). Todo esto nos lleva a proponer las siguientes hipótesis

H1: Los trabajadores de mayor edad recibieron más medidas de flexibilidad externa.

H2: Los trabajadores mayores recibieron menos medidas de flexibilidad interna.

Respecto de las consecuencias de la flexibilidad laboral, la literatura ha mostrado que la flexibilidad externa tiene efectos negativos en la inseguridad laboral, donde a mayor flexibilidad laboral externa, mayor inseguridad laboral (Lee et al., 2018; Spreizer et al, 2017; Sverke et al., 2006). Se ha reportado de manera sistemática, un menor rendimiento y mayores niveles de estrés laboral (Kossek y Michel, 2011). Si bien existen menos estudios que busquen relacionar la flexibilidad laboral con la salud mental, en la revisión sistemática de Joyce et al. (2017) se reporta que la flexibilidad laboral externa presenta resultados negativos para la salud general y mental. Por ello esperamos:

H3: A mayor flexibilidad externa en trabajadores mayores, existirá mayor inseguridad laboral (H3a), mayor estrés laboral (H3b) y menor salud mental (H3c).

En relación con las estrategias de flexibilidad interna, Kossek y Michel (2011) reportan un conjunto de efectos positivos para la organización y los trabajadores. De manera similar, Spreitzer et al. (2017) establecen que la flexibilidad temporal y espacial tienen como efectos positivos un aumento de la productividad, de la satisfacción laboral, del compromiso laboral, y del desarrollo personal de los trabajadores. Así mismo, se ha observado una disminución del ausentismo y rotación, estrés laboral, malestar en trabajadores, y del conflicto trabajo-familia. Sin embargo, estas estrategias también han mostrado efectos negativos, como un aumento del conflicto familia-trabajo (Allen et al., 2015; Spreitzer, et al., 2017) debido a posibles interferencias, especialmente cuando el trabajo se hace en casa y se tiene al cuidado a otras personas. En este sentido, si bien se identifican resultados mixtos en la relación entre flexibilidad laboral interna y estrés, en revisiones sistemáticas como la de Spreizer et al. (2017) y Joyce et al. (2017) se reporta evidencia asociada a que la flexibilidad laboral interna presentaría relaciones negativas con estrés y depresión y una relación positiva con salud mental y bienestar.

Ahora bien, estas consecuencias son las que se han visto en un contexto previo a la pandemia, por lo que podrían darse las mismas relaciones o podríamos encontrar patrones de interacción distintos. Ya se tiene evidencia incipiente respecto a cómo algunas de estas prácticas, por ejemplo el teletrabajo, se ha asociados a mayores niveles de estrés, contrario a lo que ocurría previamente (Parent-Lamarche y Boulet, 2021), ya que la aplicación de éste fue repentino, involuntario y no anticipado donde muchos trabajadores no contaban con los recursos personales y organizacionales para hacer bien su trabajo de forma remota, además de tener que hacer frente a demandas externas al trabajo como los hacerse cargo de los roles familiares o de la situación de angustia vinculada al contexto (Bouziri et al., 2020).

Por esto proponemos las siguientes hipótesis

H4: A mayor flexibilidad interna en trabajadores mayores, menor inseguridad laboral (H4a), menor estrés laboral (H4b) y mayor salud mental (H4c).

En relación con la edad, el meta-análisis realizado por Kooji et al. (2010) mostró que la relación positiva entre prácticas de recursos humanos basadas en flexibilidad de horario y satisfacción laboral era más fuerte en trabajadores mayores que en jóvenes. De manera similar, Kottey y Wark

(2020) señalan que los jóvenes se benefician menos de estas prácticas que los mayores, ya que presentan menores capacidades para negociar. Sin embargo, la presencia de prejuicios asociados a la menor capacidad de adaptación al cambio tecnológico por parte de trabajadores mayores (Berger, 2009) podría disminuir el acceso y mayores beneficios a modalidades de flexibilidad interna. Se ha visto también que el nivel educativo también influye, indicando que los que tienen un nivel educativo más alto tienen mayores capacidades para negociar que quienes tienen un nivel educativo más bajo y que en el caso de trabajadores entre 50 y 60 años, la menor escolaridad es un factor aditivo para haber sufrido mayor desempleo en el inicio de la pandemia Moen, et al 2020. Por ello proponemos:

H5: La edad moderará la relación entre flexibilidad externa y la inseguridad laboral (H5a), estrés laboral (H5b), y la salud mental (H5c).

H6: La edad moderará la relación entre flexibilidad interna y la inseguridad laboral (H6a), estrés laboral (H6b), y la salud mental (H6c).

MÉTODO

MUESTRA.

La recogida de datos se realizó en noviembre del 2020 a través de una encuesta telefónica mediante el sistema CATI (Computer-assisted Telephone Interviewing) a adultos de todas las regiones de Chile. La muestra total entrevistada fue de N = 1601, con un error muestral de 2,4% bajo un muestreo aleatorio simple, varianza máxima y un nivel de confianza del 95%. Para cumplir con los objetivos del estudio de esta muestra en primer lugar que estaban trabajando en el momento de realizar la encuesta y se eliminaron los que estaban autoempleados quedando una muestra de 748 sujetos. Posteriormente, se seleccionaron aquellas personas mayores de 50 años (29,4%) , quedando una muestra efectiva de 209 sujetos.

Esta muestra está compuesta por 56,6% hombres, con una edad promedio de 58,4 años (DT= 7,30). Por nivel educativo se distribuye de la siguiente manera: el 6,2% no tenía estudios; 20,1% tenía enseñanza básica completa; 31,1% enseñanza básica completa; 20,1% carrera técnico profesional; 17,7% carrera universitaria completa; y 4,8% estudios de postgrado. Del total de participantes, 20,1% trabajaba en una organización estatal, 70,3% en una organización privada, y 2,9% en el hogar familiar.

MEDIDAS.

Flexibilidad externa. Se construyó un índice general de flexibilidad externa que agrupa diez dimensiones dicotómicas en una escala de 10 puntos, donde a mayor puntaje mayor presencia de medidas de flexibilidad contractual. Estas dimensiones fueron: (1) existencia de contrato escrito; (2) duración del contrato indefinida, (3) derecho a vacaciones anuales; (4) licencias médicas; (5) licencias parentales; (6) servicio de guardería infantil; (7) cotización previsional o de pensión; (8) cotización de salud; (9) cotización de seguro de desempleo; y (10) contrato directo o con subcontratista.

Flexibilidad interna. Se se construyó un indicador de flexibilidad interna asociado a la cantidad de medidas aplicadas para cada caso, con un puntaje máximo de 10, que aluden a la respuesta positiva (dicotómica) respecto de si, si desde el inicio de la pandemia (marzo 2020) se les habían aplicado alguna de las siguientes medidas de flexibilidad: (1)flexibilidad de horario; (2)trabajo por turno; (3)jornada comprimida (semana, mismo número de horas en menos días); (4)teletrabajo parcial; (5)teletrabajo total; (6)reducción de jornada; (7)suspensión temporal de contrato; (8) licencia parental (extensión); (9)vacaciones; (10)reducción de sueldo.

Inseguridad laboral. Se midió utilizando la escala de Inseguridad Laboral (JIS, por sus siglas en Inglés) desarrollada por Vander Elst et al. (2014), la cual consta de 8 ítems con una escala tipo Likert de 5 puntos (1 = Muy en desacuerdo - 5 = Muy de acuerdo). Esta escala cuenta con dos dimensiones: inseguridad laboral interna compuesta por 4 ítems ("existe la posibilidad de que pronto pierda mi trabajo") e inseguridad laboral externa compuesta por 4 ítems ("pienso que mi trabajo cambiará para peor en el futuro cercano"). El α de Cronbach de esta escala es .89.

Salud mental. Se utilizó la escala MHI-5 (Ware y Sherbourne, 1992) que consta de 5 ítems con una escala tipo Likert de 5 puntos (1 = Nunca - 5 = Todo el tiempo). Un ejemplo de ítem: "En el último mes se ha sentido desanimado y triste". La puntuación total se calcula sumando las puntuaciones directas y transformando los puntajes totales en una escala que va de 0 a 100. Una puntuación más alta indica una mejor salud mental. La consistencia interna de esta escala es aceptable (α de Cronbach .75).

Estrés laboral. Se midió con 9 ítems de la escala de Rizzo et al. (1970), traducida al español por Peiró et al. (1986), cuya escala de respuesta es tipo Likert de 5 puntos (1 = Nunca - 5 = Siempre). Cuenta con tres dimensiones, con tres ítems cada una: sobrecarga "Habitualmente me falta tiempo para completar mi trabajo"); conflicto de rol ("Recibo demandas incompatibles de

dos o más personas"); y ambigüedad de rol ("No sé exactamente lo que se espera de mí en mi trabajo"). El α de Cronbach de esta escala es .74.

Variable moderadora. Edad, medida preguntando directamente a los entrevistados por su edad.

Variables control. En el presente estudio se controlaron las siguientes variables: (1) sexo, medido con una variable dicotómica (1 = hombre; 0 = mujer); y (2) nivel educativo, la cual se midió con un ítem y se clasificó de la siguiente manera: 1 = sin estudios; 2 = Enseñanza básica completa; 3 = enseñanza media completa; 4 = carrera técnico profesional completa; 5 = carrera universitaria completa; 6 = postgrado. Estas variables fueron seleccionadas considerando los resultados previos de estudios que mostraron que tanto el género como el nivel de estudios influyen en el estrés laboral, la inseguridad laboral, y la salud mental (ver Lee et al., 2018; Rudolph y Zacher, 2021).

ANÁLISIS DE DATOS

En primer lugar, se realizaron análisis descriptivos, correlaciones entre las variables utilizadas. En segundo lugar, se realizaron ANOVAs para poner a prueba las hipótesis 1 y 2. Para poner a prueba el resto de hipótesis se utilizaron análisis de regresión jerárquica para cada una de las variables dependientes mediante cuatro pasos sucesivos. En el primer paso se incluyeron las variables control: sexo y nivel educativo; en el segundo paso, se incluyeron las variables independientes (indicador de flexibilidad interna e indicador de flexibilidad externa); en el tercer paso se incluyó la variable moderadora (edad); y, en el cuarto paso, se incluyeron los productos de interacción entre las variables dependientes y la variable moderadora. Para paliar problemas de multicolinealidad las variables utilizadas en la interacción se centraron a la media antes de crear los términos de interacción (Aiken y West, 1991). Todos los análisis se realizaron con el paquete estadístico SPSS 24.

RESULTADOS

Los estadísticos descriptivos y las correlaciones entre las variables de estudio se muestran en la Tabla 1.

Tabla 1.

Medias, desviación típica y correlaciones entre variables del estudio.

	Media	D.T.	1	2	3	4	5	6	7
1. Género (1 = hombre)	.56	.50							
2. Nivel educativo	3.37	1.29	-.03						
3. Edad	58.38	7.31	.12	-.10					
4. Flexibilidad externa	3.53	2.89	.16*	.22**	-.29***				
5. Flexibilidad interna	2.50	1.59	-.11	.14*	-.10	-.26**			
6. Salud Mental	79.30	16.55	.09	.08	.03	-.13	-.03		
7. Estrés laboral	2.22	.74	.17*	-.03	-.04	.05	.11	-.30***	
8. Inseguridad laboral	2.34	1.19	.02	-.22**	.04	.29***	-.02	-.32***	.37***

La hipótesis 1 establece que los trabajadores de mayor edad recibieron significativamente más medidas de flexibilidad externa, mientras que la hipótesis 2 establece que los trabajadores mayores recibieron menos medidas de flexibilidad interna. En este caso los resultados de las correlaciones (tabla 1) ya indican una correlación negativa y significativa entre la flexibilidad externa y la edad (r=-.29, p <.001), mientras que la correlación entre la flexibilidad interna y la edad, aunque también es negativa no es significativa (r=-.10, p >.05).

Para poder conocer con más detalle estas relaciones se realizó un ANOVA (ver tabla 2) para cada tipo de flexibilidad en función de tres rangos etarios: (1) de 50 a 59 años; (2) de 60 a 69 años; y (3) de 70 o más años. Los resultados mostraron que hay diferencias significativas en el promedio del número de aplicación de medidas de flexibilidad externa en función de la edad ($F_{(2)}$ = 11.721, p < .001). Así mismo, también se encontraron diferencias significativas en el caso de la flexibilidad interna ($F_{(2)}$ = 3.790, p < .05). Tras realizar la prueba de Bonferroni, los resultados mostraron que el promedio de las

medidas de flexibilidad externa para los mayores de 70 años fueron significativamente mayores a los de 60-69 años y a los de 50-59 años. En el caso de la flexibilidad interna los resultados mostraron todo lo contrario, es decir, que el promedio de las medidas de flexibilidad interna para los mayores de 70 años fueron significativamente menores a los de 60-69 años y a los de 50-59 años. Estos resultados confirman las hipótesis H1 y H2.

Tabla 2.

Promedio del número de medidas de flexibilidad externa e interna en función del grupo de edad

	N	M	D.T	F	gl	p	Post hoc	p
Flexibilidad Externa								
50 a 59 años	137	2.99	2.53	11.721	2	.000	50-59 vs 60-69	.064
60 a 69 años	54	4.02	3.13				50-59 vs >70	.000
70 años ó más	18	6.17	3.19				60-69 vs > 70	.014
Flexibilidad Interna								
50 a 59 años	137	2.55	1.5	3.790	2	.024	50-59 vs 60-69	1.00
60 a 69 años	54	2.70	1.76				50-59 vs >70	.037
70 años ó más	18	1.56	1.46				60-69 vs > 70	.023

La hipótesis 3 establece una relación positiva entre la flexibilidad externa y la inseguridad laboral y el estrés laboral, y una relación negativa con la salud mental. En los resultados (ver Tabla 3) se observa que flexibilidad externa, después de controlar las variables control, se relacionó positivamente con inseguridad laboral ($\beta = .29$; $p < .001$). Si bien no se observa una relación significativa también se encontró una tendencia negativa con salud mental ($\beta = -.14$; $p < .10$). Estos resultados confirman parcialmente la hipótesis 3, confirmando solamente la H3a. Por su parte, la hipótesis 4 establece una relación negativa entre flexibilidad interna e inseguridad laboral y estrés laboral, y una relación positiva con salud mental. En este caso, los resultados indican (ver Tabla 3) que flexibilidad interna se relacionó positivamente únicamente con estrés laboral ($\beta = .16$; $p < .05$). Estos resultados no confirman la hipótesis 4, incluso contrario a lo esperado se observa una relación positiva entre el aumento del número de aplicación de estas medidas y estrés laboral.

Las hipótesis 5 y 6 establecen que la edad moderará la relación entre cada tipo de flexibilidad y las variables de resultado. En la Tabla 3 se puede apreciar que la interacción entre flexibilidad interna y edad se relaciona significativamente con el estrés laboral ($\beta = -.16$; $p < .01$), mientras que la interacción entre la

flexibilidad externa y edad se relaciona con la salud mental (β = -.20; p < .05). Estos resultados confirman las hipótesis H5b y H6c.

Tabla 3.

Análisis de regresión jerárquica de la interacción entre las medidas de flexibilidad y la edad como predictoras de satisfacción laboral, inseguridad laboral, y estrés laboral

	Inseguridad laboral				Estrés laboral				Salud mental			
	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4
Sexo (1 = hombre)	.02	.08	.09	.08	.17**	.21*	.22*	.21*	.09	.07	.06	.06
Nivel educativo	-.22*	-.16**	-.17**	-.16**	-.03	-.03	-.03	-.02	.09	.07	.07	.06
Flex. Externa		.29*	.30*	.30*		.12	.14	.14		-.12†	-.14†	-.12†
Flex. Interna		.08	.08	.08		.16*	.16*	.17*		.06	.07	.07
Edad			-.07	-.11			-.09	-.14			-.06	-.14†
Flex. Int X Edad				.03				-.16**				.01
Flex. Ext X Edad				-.09				-.01				-.20*
R^2	.04**	.12***	.12***	.13***	.02*	.06*	.07*	.10**	.01	.02	.03	.07*
ΔR^2		.08***	0	.01		.04*	.01	.03*		.01	.01	.04*

Para obtener una mayor claridad respecto al rol moderador de la edad, las interacciones se ilustran gráficamente trazando dos pendientes de la variable moderadora, la edad, a 1 D.T. por debajo y por encima de su media. En la Figura 1 se muestra una relación negativa entre la flexibilidad externa y la salud mental de los trabajadores más mayores de nuestra muestra (t = -2.423, p < .05), mientras que esta relación no es significativa para los trabajadores más jóvenes de nuestra muestra (t = 0.420, p > .05). En la Figura 2 se observa una relación positiva entre el número de medidas de flexibilidad interna aplicadas y la percepción de estrés laboral para los trabajadores más jóvenes de nuestra muestra, es decir, los cercanos a 50 años (t = 3.084, p < .01). En el caso de los trabajadores más mayores esta relación no es significativa (t = -0.048, p > .05). Estos resultados indican que la aplicación de medidas de flexibilidad externa, es decir, la reducción de determinadas condiciones que podrían tener los contratos laborales, influye más

negativamente en la salud mental de los trabajadores más mayores que en los que están cerca de los 50 años. Sin embargo, en el caso de las medidas de flexibilidad interna, el aumento de estás medidas se asocia a un mayor aumento del estrés laboral percibido en los trabajadores cercanos a los 50 años que en los más mayores.

Figura 1.

Rol moderador de la edad en la relación entre flexibilidad externa y salud mental

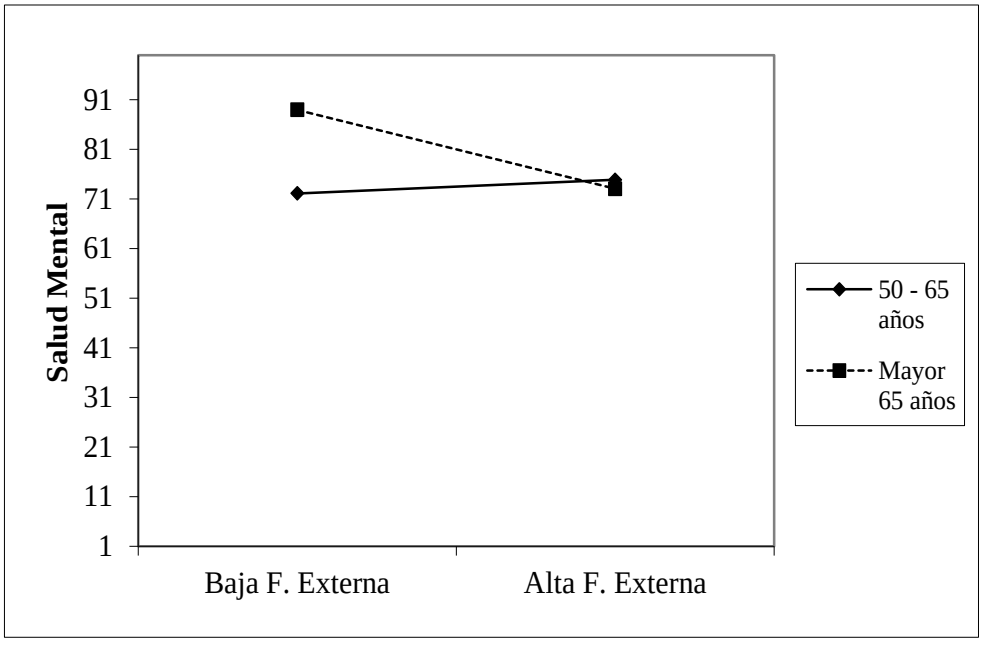
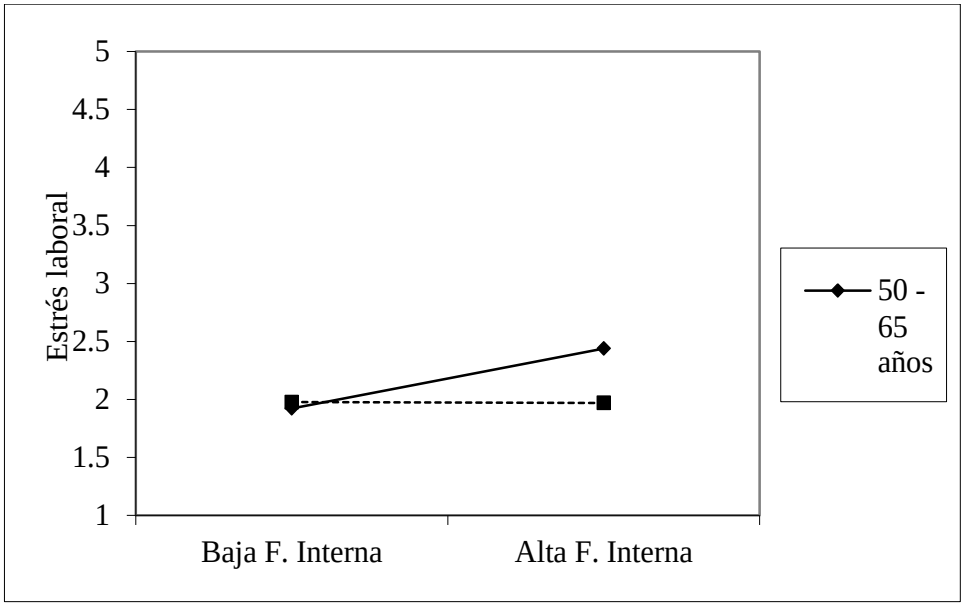


Figura 2.

Rol moderador de la edad en la relación entre flexibilidad interna y estrés laboral



DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación fue describir la cantidad de medidas de flexibilidad laboral interna y externa que fueron aplicadas a trabajadores mayores de 50, junto con analizar el potencial impacto de estas medidas en la inseguridad laboral, el estrés laboral y la salud mental de este grupo de trabajadores, así como evaluar el rol moderador de la edad en estas relaciones. En este sentido, se puede señalar que los objetivos propuestos fueron logrados, permitiendo contar con evidencias relevantes respecto del impacto que están teniendo distintas medidas de flexibilidad que las organizaciones han aplicado para afrontar los desafíos de la pandemia por Covid-19.

Los resultados obtenidos muestran evidencia respecto a las primeras dos hipótesis de este estudio. En este caso, se observa que los trabajadores mayores de 70 años han experimentado mayor flexibilidad externa y menor flexibilidad interna, es decir, sus condiciones contractuales en comparación con la de los más jóvenes dentro del grupo de mayores de 50 son más precarias y, por otro lado, no han podido tener suficientes ajustes en la forma de desarrollar su trabajo, tales como flexibilidad de horario, teletrabajo,

jornadas comprimidas, entre otras. Esto puede estar dando cuenta de procesos de discriminación arbitraria asociados al conjunto de prejuicios que se asocian a trabajadores mayores (Posthuma et al., 2012), lo cual genera cierta preocupación ya que este grupo de trabajadores resultó también ser el más vulnerable a la enfermedad al comienzo de la pandemia. Adicionalmente, esta información es consistente con lo reportado en cuanto al aumento de la cesantía de este grupo etario (INE, 2021; Bui et al., 2020) y al riesgo de que los grupos vulnerables han migrado hacia trabajos informales. (Weller, 2020). Sin embargo, al observar lo reportado por organismos como CEPAL, OIT y SENAMA (Servicio Nacional del Adulto Mayor, Chile), se advierte que no se ha indagado respecto del impacto que la pandemia ha tenido en las condiciones laborales de los trabajadores mayores, por lo que estos hallazgos no se pueden comparar con tendencias mundiales. En el análisis realizado por la OCDE (2021) se advierte que los grupos de trabajadores que previamente eran más vulnerables, vieron aumentada su vulnerabilidad, sin embargo no reportan cambios sustantivos en el grupo de trabajadores mayores. Esta vulnerabilidad se asocia a los prejuicios asociados a la edad en el mundo del trabajo, que algunos autores señalan que se vieron aumentados durante la pandemia (Morrow-Howells y González, 2020) en cuanto a considerar a las personas mayores como un grupo monolítico, sin distinguir la variedad de habilidades y situaciones de un grupo tan diverso.

Por otro lado, los resultados mostraron que la flexibilidad externa se relacionó positivamente con la inseguridad, lo cual está fuertemente documentada en la literatura (Lee et al., 2018; Spreizer et al, 2017; Sverke et al., 2006). En cuanto a la flexibilidad interna, se encontró una asociación positiva con estrés laboral, en contra de las evidencias previas que dicen relación con que las medidas de flexibilidad interna se relacionan con menor estrés laboral. En este caso es importante tener en cuenta que algunos estudios realizados durante la pandemia han mostrado como algunas de estas prácticas de flexibilidad laboral, como por ejemplo el teletrabajo, se han asociado a mayores niveles de estrés, contrario a lo que ocurría previamente (Parent-Lamarche y Boulet, 2021). En parte esto se debe a que la aplicación de éste fue repentino, involuntario y no anticipado, donde muchos trabajadores no contaban con los recursos personales y organizacionales para hacer bien su trabajo de forma remota, además de tener que hacer frente a demandas externas al trabajo, como hacerse cargo de los roles familiares o de la situación de angustia vinculada al contexto (Bouziri et al., 2020). Así mismo, este resultado daría cuenta de que las organizaciones no tuvieron particular atención respecto de las particularidades de este grupo en relación con sus

necesidades de interacción social, de apoyo ante las tecnologías que se requirieron para su implementación, ni al potencial clima de prejuicios hacia ese colectivo, por lo que se hace relevante profundizar en estos aspectos para alcanzar los potenciales resultados favorables de las medidas de flexibilidad interna. Adicionalmente, en contexto previo a la pandemia, Vanajan et al. (2020) concluyen que la percepción de acceso a flexibilidad interna junto con un clima de apoyo y seguridad psicológica se asocian a una mejor salud física en trabajadores mayores. Es decir, tanto la evidencia previa como la que se ha obtenido durante la pandemia da claras luces respecto a que los potenciales beneficios de las medidas de flexibilidad interna en la reducción del estrés solo se pueden obtener cuando se aplican bajo ciertas circunstancias tales como, la voluntariedad, ajuste a sus propias necesidades (Kossek y Michel, 2011), un clima laboral positivo de apoyo y seguridad (Vanajan et al., 2020) y un contexto libre de estereotipos y prejuicios de edad, que reconozca la variabilidad de este grupo etario (Morrow-Howells y González, 2020). Kanfer et al (2021), también agregan información respecto de potenciales situaciones en la aplicación de las medidas de flexibilidad que pueden explicar esta relación positiva con estrés, tales como la percepción de mayor aislamiento social, pérdida de oportunidades de contacto social en el trabajo con pares y supervisores junto con el aumento de los prejuicios hacia ellos en relación con el uso de la tecnología y la mayor vulnerabilidad de este grupo ante la enfermedad.

Ahora bien, en contra de lo propuesto, no se encontró una relación directa de las medidas de flexibilidad laboral con la salud mental, lo cual se puede deber a que tanto el estrés laboral como la inseguridad laboral pueden ejercer un rol mediador en la relación entre las medidas de flexibilidad y la salud mental.

Al profundizar en los análisis asociados a las hipótesis de moderación de la edad, podemos observar dos fenómenos muy relevantes. En primer lugar, en los trabajadores mayores de 65 años, es decir, más cercanos al retiro, se identificó una relación negativa entre flexibilidad externa y salud mental, que va en la línea de lo reportado en general por Joyce et al. (2017). Tal y como se ha mencionado anteriormente, es posible que esta relación en los más jóvenes de nuestra muestra, los cercanos a 50 años, pueda estar completamente mediada por la inseguridad laboral, dada la fuerte asociación entre inseguridad laboral y salud mental (Lee et al, 2018) mientras que en el caso de los trabajadores más mayores dicha relación esté parcialmente mediada por la inseguridad laboral. Esta relación es un foco de alta preocupación por cuanto puede ser un factor que impulse al retiro antes de

tiempo, ya que en condiciones de menor flexibilidad externa (mejores condiciones contractuales) estos trabajadores se podrían sentir mejor psicológicamente y querer alargar sus trayectoria laboral. Otro aspecto preocupante está relacionado con la necesidad de seguir trabajando por razones económicas bajo estas condiciones contractuales, aumentando así la precariedad laboral de los mismos y empeorando su salud mental. Esta situación se ha reportado, especialmente para los trabajadores mayores con baja escolaridad, mostrando un aumento de la precariedad laboral en la obtención de nuevos trabajos (Morrow-Howells, et al, 2020) debido al aumento del retiro laboral de los trabajadores mayores producto de los cambios en las condiciones laborales de la pandemia y una mayor tasa de desempleo (Kanfer et al, 2021).

En segundo lugar, la relación positiva entre flexibilidad interna y estrés en los trabajadores en la etapa previa al retiro, cercanos a los 50 años, es claramente atribuible a las condiciones de aplicación de las medidas en el contexto de la pandemia, así como a la cantidad de medidas de flexibilidad interna aplicadas a este grupo. Sería interesante poder indagar más concretamente cuáles de todas las medidas de flexibilidad interna generan mayores niveles de estrés laboral y por qué impactaron más a este grupo de trabajadores y no a los mayores de 65 años.

A partir de todo lo analizado podemos advertir un conjunto de implicaciones teóricas y prácticas de esta investigación. En relación con las implicaciones teóricas, este estudio aportó información relevante respecto de cómo las medidas de flexibilidad externa inciden negativamente en el grupo de trabajadores mayores, ya sea aumentado la inseguridad laboral, como afectando la salud mental de quienes están ya en la edad de retiro, efectos que se advierten claramente durante una crisis como la pandemia. Adicionalmente, se aporta evidencia científica relevante respecto de los potenciales efectos negativos de la flexibilidad laboral interna en trabajadores mayores, que deben profundizarse en cuanto a sus potenciales causas.

A nivel de implicaciones prácticas, queda de manifiesto la necesidad de desarrollar climas organizacionales libres de prejuicios y estereotipos, con apoyo y seguridad psicológica, desde un enfoque de promoción de la salud ocupacional, tal como proponen Chang et al. (2021). Con ello, se podrá promover que las medidas de flexibilidad interna permitan la comodidad, autonomía y control por parte de los trabajadores mayores y así obtener sus potenciales beneficios en reducir el estrés, mejorar el desempeño y el balance con la vida personal (Allen et al., 2021). Además, también se podría evitar el retiro anticipado o la precariedad laboral de quienes previo a la crisis querían

o necesitaban continuar trabajando. Aquí será relevante adoptar una perspectiva en línea con los señalado por Kooij (2020), que dice relación con una mirada del desarrollo más amplia donde se advierte que las personas mayores cuentan con recursos para adaptarse exitosamente a las demandas de un nuevo entorno.

Así, de acuerdo a lo recomendado por Vanajan et al., (2020) las prácticas organizacionales debieran ir en el sentido contrario de los estereotipos y prejuicios de edad, asumiendo dicha diversidad de este grupo etario, donde la flexibilidad interna, especialmente la flexibilidad de horario y el teletrabajo, permiten mayor comodidad, autonomía y control, lo que se adapta mejor a las diversas necesidades de este grupo.

El presente estudio conlleva una serie de limitaciones. En primer lugar, el diseño transversal de este estudio no permite la realización de relaciones causales entre las variables estudiadas, por lo que a futuro se recomendaría el uso de datos longitudinales que permitieran el establecimiento de dicha relaciones. En segundo lugar, dada la metodología para la recolección de los datos, existe riesgo del método de varianza común. Sin embargo, las correlaciones entre las variables de estudio difieren en tamaño e incluso algunas de estas correlaciones no son significativas, por lo cual estos datos contradicen que el uso de metodologías de autoinforme es garantìa de resultados significativos. En tercer lugar, las variables utilizadas como flexibilidad interna y externa sólo arrojan luz en relación al número de medidas aplicadas, pero no en relación a cómo se aplicaron estas medidas, es decir, el grado de voluntariedad y de acuerdo por parte de los empleados en su aplicación, así como en qué consisten cada una de ellas. En este sentido, se recomienda que futuros estudios analicen dicha relación teniendo en cuenta estos aspectos. Finalmente, es importante señalar que la varianza explicada de las variables resultados es muy baja, lo cual indica que existen otras variables que pueden jugar un rol más importante en la predicción de las variables de resultado sobre todo en el caso de la salud mental.

En conclusión, el afrontamiento a la pandemia por parte de las organizaciones mediante la aplicación de medidas de flexibilidad internas y externas ha influido en los trabajadores mayores aumentando su estrés laboral e inseguridad laboral. Por ello, se hace fundamental profundizar en la comprensión de los mecanismos que pueden estar a la base de estas evidencias, de manera de propender a desarrollar entornos laborales adecuados para los diversos trabajadores mayores en la fase de post-pandemia.

REFERENCIAS

Allen, J., Alpass, F., Szabó, A., & Stephens, C. (2021) Impact of Flexible Work Arrangements on Key Challenges to Work Engagement Among Older Workers, Work, Aging and Retirement, waab010. https://doi.org/10.1093/workar/waab010

Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. Psychological science in the public interest, 16(2), 40-68. https://doi.org/10.1177/1529100615593273

Ashford, S.J., George, E., Blatt, R. (2007). Challenges of research on nonstandard emplyment. The Academy of Management Annal, 1(1), 65-117. https://doi.org/10.5465/078559807

Australian Human Rights Commission. (2015). National Prevalence Survey of age discrimination in the workplace 2015. Sydney: Australian Human Rights Commission.

Bal, A., Reiss, A., Rudolph, C. & Baltes, B. (2011). Examining positive and negative perceptions of older workers: a meta-analysis. The Journals of Gerontology, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 66(6), 687–698. https://doi.org/10.1093/geronb/gbr056.

Berger, E. (2009). Managing age discrimination: An examination of the techniques used when seeking employment. The Gerontologist, 49(3), 317-332. https://doi.org/10.1093/geront/gnp031.

Bouziri, H., Smith, D. R., Descatha, A., Dab, W., & Jean, K. (2020). Working from home in the time of covid-19: how to best preserve occupational health?. Occupational and environmental medicine, 77(7), 509-510 http://dx.doi.org/10.1136/oemed-2020-106599

Bui, T. T. M., Button, P., & Picciotti, E. G. (2020). Early evidence on the impact of coronavirus disease 2019 (COVID-19) and the recession on older workers. Public Policy & Aging Report, 30(4), 154-159. https://doi.org/10.1093/ppar/praa029

Chang, CH., Shao, R., Wang, M. et al. (2021) Workplace Interventions in Response to COVID-19: an Occupational Health Psychology Perspective. Occup Health Sci, 1–23. https://doi.org/10.1007/s41542-021-00080-x

Dordoni, P. y Argentero, P. (2015). When Age Stereotypes are Employment Barriers: a Conceptual Analysis and a Literature Review on Older Workers Stereotypes. Ageing International, 40(4), 393–412. https://doi.org/10.1007/s12126-015-9222-6

Freire, M.J. (2009). Los jóvenes y la flexibilidad laboral. Cuadernos de Economía, 32(89), 005-038.

Gaillard, M. & Desmette, D. (2010): (In)validating stereotypes about older workers influences their intentions to retire early and to learn and develop. Basic and Applied Social Psychology, 32(1), 86-98. https://doi.org/10.1080/01973530903435763

Gaillard, M., Desmette, D., & Keller, J. (2011). Regulatory focus moderates the influence of age-related stereotypic expectancies on older adults test performance and threat-based concerns. European Review of Applied Psychology, 61(1), 23-29. https://doi.org/10.1016/j.erap.2010.11.001

García-Montalvo, J., Peiró, J.M. y Soro-Bonmatí, A. (2008). Capital Humano. Observatorio de la Inserción Laboral de los Jóvenes: 1996-2002. Bancaja-Ivie: Valencia.

Goda, G. S., Jackson, E., Nicholas, L. H., & Stith, S. S. (2021). The Impact of Covid-19 on Older Workers' Employment and Social Security Spillovers (No. w29083). National Bureau of Economic Research. https://doi.org/10.3386/w29083

Greer, T. W., y Payne, S. C. (2014). Overcoming telework challenges: Outcomes of successful telework strategies. The Psychologist-Manager Journal, 17, 87–111. https://doi.org/10.1037/mgr0000014

Grima, F. (2011). The influence of age management policies on older employee work relationships with their company. The International Journal of Human Resource Management, 22(06), 1312-1332. https://doi.org/10.1080/09585192.2011.559101

ILO (2021) World Employment and Social Outlook: Trends 2021. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2021/WCMS_795453/lang--es/index.htm

Joyce, K., Pabayo, R., Critchley, J. A., & Bambra, C. (2017). Flexible working conditions and their effects on employee health and wellbeing. Cochrane database of systematic reviews, (2). https://doi.org/10.1002/14651858.CD008009.pub2

Kanfer, R., van Hooft, E. A., Kammeyer-Mueller, J. D., Wanberg, C. R., & Basbug, G. (2021). Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. Journal of Applied Psychology, 106(5), 674. https://doi.org/10.1037/apl0000675

Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. American Psychologist, 76(1), 63-77. http://doi.org/10.1037/amp0000716

Kooij, D.T.A.M. (2020) The Impact of the Covid-19 Pandemic on Older Workers: The Role of Self-Regulation and Organizations. Work, Aging and Retirement, 6(4), 233–237, https://doi.org/10.1093/workar/waaa018

Kooij, D.T.A.M., Jansen, P.G.W., Dikkers, J.S.E., y De Lange, A.H. (2010). The influence of age on the associations between HR practices and both affective commitment and job satisfaction: A meta-analysis. Journal of Organizational Behaviour, 31(8), 1111-1136. https://doi.org/10.1002/job.666

Kossek, E. E., y Michel, J. S. (2011). Flexible work schedules. In S. Zedeck (Ed.), APA handbooks in psychology. APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing the organization (p. 535–572). American Psychological Association. https://doi.org/10.1037/12169-017

Kottey, B. y Wark, S. (2020). Employees FWA needs and employer provisions across diverse age groups. En Norgate, S. H., & Cooper, C. L. (Eds.). Flexible work: Designing our healthier future lives (pp. 213-228). Routledge.

Krings, F., Sczesny, S. & Kluge, A. (2011). Stereotypical inferences as mediators of age discrimination: the role of competence and warmth. British Journal of Management, 22, 187–201. https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2010.00721.x

Lee, C., Huang, G. H., & Ashford, S. J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: recent developments and the future trends in job insecurity research. Annual review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 5, 335-359. Http://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104651

MacDermott, T. (2014). Older workers and extended workforce participation: Moving beyond the 'barriers to work'approach. International Journal of Discrimination and the Law, 14(2), 83-98. https://doi.org/10.1177/1358229113520211

McDaniel, M. A., Pesta, B. J., & Banks, G. C. (2012). Job performance and the aging worker. The Oxford handbook of work and aging, 15, 280-297. https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0100

Mo, S., y Shi, J. (2020). The psychological consequences of the COVID-19 on residents and staff in nursing homes. Work, Aging and Retirement, 6(4), 254–259. https://doi.org/10.1093/workar/waaa021

Moen, P., Pedtke, J.H. &, Flood, S.(2020), Disparate Disruptions: Intersectional COVID-19 Employment Effects by Age, Gender, Education, and

Race/Ethnicity. Work, Aging and Retirement, 6(4), 207–228. https://doi.org/10.1093/workar/waaa013

Morrow-Howell, N., Galucia, N., & Swinford, E. (2020). Recovering from the COVID-19 pandemic: a focus on older adults. Journal of aging & social policy, 32(4-5), 526-535. https://doi.org/10.1080/08959420.2020.1759758

Morrow-Howell, N. & Gonzales, E. (2020) Recovering From Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): Resisting Ageism and Recommitting to a Productive Aging Perspective, Public Policy & Aging Report, 30(4), 133–137. https://doi.org/10.1093/ppar/praa021

Ng, T. & Feldman, D. (2012). Evaluating six common stereotypes about older workers with meta-analytical data. Personnel Psychology, 65, 821-858. https://doi.org/10.1002/job.754 OCDE (2021). OECD Employment Outlook focusses on the labour market implications of the COVID‑19 crisis. iLibrary doi: 10.1787/5a700c4b-en Parent-Lamarche, A., & Boulet, M. (2021). Workers' Stress During the First Lockdown: Consequences on Job Performance Analyzed With a Mediation Model. Journal of occupational and environmental medicine, 63(6), 469–475. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002172

Peiró, J. M., Meliá, J. L., Torres, M. A. y Zurriaga, R. (1986). La medida de la experiencia de la ambigüedad en el desempeño de roles: El cuestionario general de ambigüedad de rol en ambientes organizacionales. Evaluación Psicológica, 3, 27–53.

Posthuma, R. A. & Campion, M. A. (2008). Age Stereotypes in the Workplace: Common Stereotypes, Moderators, and Future Research Directions. Journal of Management, 1-31. https://doi.org/10.1177/0149206308318617

Posthuma, R.A., Wagstaff, M.F., & Champion, M.A. (2012). Age stereotypes and workplace age discrimination. In W.C. Borman & J.W. Hedge (Eds.). Oxford handbook of work and aging (pp. 298–312). New York: Oxford University Press

Rau, B. L. (2003). Flexible work arrangements. Sloan Online Work and Family Encyclopedia. Available from http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_entry.php?id=240&area=All.

Richardson, B., Webb, J., Webber, L. & Smith, K. (2013). Age discrimination in the evaluation of job applicants. Journal of Applied Social Psychology, 43, 35–44. http://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2012.00979

Ritter-Hayashi, D., Knoben, J., y Vermeulen, P (2020). Success belongs to the flexible firm: How labor flexibility can retain firm innovativeness in times of downsizing. Long Range Planning, 53(3), Article 10191, https://doi.org/10.1016/j.lrp.2019.101914

Rizzo, J., House, R., y Lirtzman, S. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. Administrative science quarterly, 15(2) 150-163. http://dx.doi.org/10.2307/2391486

Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2021). Family demands and satisfaction with family life during the COVID-19 pandemic. Couple and Family Psychology: Research and Practice. Advance online publication. https://doi.org/10.1037/cfp0000170

Schalk, R., Van Veldhoven, M., De Lange, A., De Witte, H., Kraus, K., Stamov-Roßnagel, C. , & Zacher, H. (2010). Moving european research on work and ageing forward: Overview and agenda. European Journal of Work and organizational Psychology, 19(1), 76-101, https://doi.org/10.1080/13594320802674629

Spreitzer, G. M., Cameron, L., y Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4(1), 473–499. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113332

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2006). Job insecurity: A literature review. Stockholm: Arbetslivsinstitutet. http://nile.lub.lu.se/arbarch/saltsa/2006/wlr2006_01.pdf

Thorsen, S., Rugulies, R., Løngaard, K., Borg, V., Thielen, K., & Bjorner, J. B. (2012). The association between psychosocial work environment, attitudes towards older workers (ageism) and planned retirement. International Archives of Occupational and Environmental Health, 85(4), 437-445. http://dx.doi.org/10.1007/s00420-011-0689-5

Van Dalen, H. P., Henkens, K., & Schippers, L. (2009). Dealing with older workers in Europe: a comparative survey of employers' attitudes and actions. Journal of European Social Policy, 19, 47-60. https://doi.org/10.1177/0958928708098523

Vanajan, A., Bültmann, U. & Henkens, K. (2020), Health-related Work Limitations Among Older Workers—the Role of Flexible Work Arrangements and Organizational Climate, The Gerontologist, 60(3), 450–459. https://doi.org/10.1093/geront/gnz073

Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. European

Journal of Work and Organizational Psychology, 23(3), 364-380. https://doi.org/10.1080/1359432X.2012.745989

Volberda, H. W. (1997). Building flexible organizations for fast-moving markets. Long Range Planning, 30(2), 169-183. https://doi.org/10.1016/S0024-6301(96)00110-0

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales, Documentos de Proyectos(LC/TS.2020/67), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

CAPÍTULO 37

APROXIMACIÓN A LOS TRABAJADORES MAYORES INFORMALES Y SUS TRAYECTORIAS DE TRABAJO.

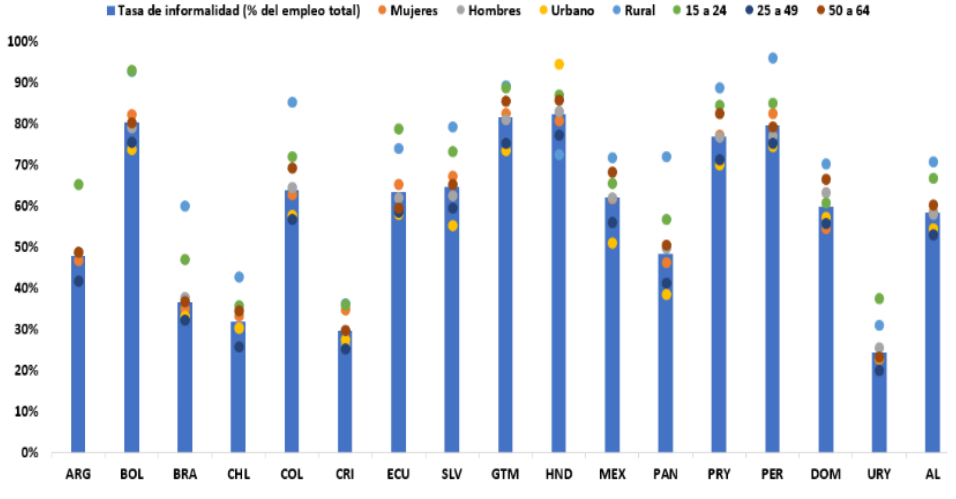
Angélica Maria Londoño Moreno, Universidad del Valle, Colombia

INTRODUCCIÓN

La informalidad es una realidad en América Latina y el Caribe; cerca de 158 millones personas se encuentran trabajando en la informalidad, lo que representa el 54% del total de los trabajadores de la región (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2020). Se identificó en el informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID, 2021) que para el 2020 nueve países de este sector estaban por encima de la media (Bolivia, Guatemala, El Salvador, Paraguay, Perú, Ecuador, Colombia, República Dominicana, México y Honduras), mientras que Uruguay y Chile en los promedios más bajos

Figura 1.

Tasa de informalidad por género, país y edad.



Fuente: Tomado del documento de trabajo del Banco Interamericano de Desarrollo realizado por Acevedo et al (2021). https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Informalidad-

en-los-tiempos-del-COVID-19-en-America-Latina-Implicaciones-y-opciones-de-amortiguamiento.pdf[26]

Si bien Colombia se ubicó en el puesto siete en el informe brindado por BID (2021), para el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2021) en el 2021 el 49.2% de las personas en Colombia trabajan en actividades consideradas informales. Teniendo en cuenta las posibles implicaciones de la pandemia del Covid-19 en esta población (desempleo, cierre de empresas, reducción de puestos de trabajo informales, abrupta caída en la actividad económica, entre otros) puede observarse posiblemente una recuperación respecto al 2020. Se considera importante aclarar que antes de la pandemia por el Covid-19 ya América Latina y el Caribe se caracterizaba por altos niveles de informalidad.

Según Henry (2020) en la década pasada, hubo un aumento de la participación de las personas mayores en la fuerza de trabajo en los países que hacen parte de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico). En la figura 1 se puede visualizar cómo la población de 50 años y más tienen en algunos países porcentajes por encima del promedio de la tasa de informalidad, como por ejemplo Colombia, Guatemala, Honduras, México, Panamá, Paraguay y República Dominicana. Por lo tanto, este panorama estadístico permite reflexionar sobre la configuración del trabajo informal en América latina y sus posibles diferentes lecturas y realidades, teniendo como referencia a una población mayor que va en un crecimiento exponencial.

Por otra parte, en la literatura académica si bien se encontró poca producción científica sobre personas mayores y trabajo informal[27]; una gran proporción son relativamente recientes y en su gran mayoría realizadas en América Latina y el Caribe, siendo Brasil el país como más investigaciones, seguido de Colombia. Otros países fueron Venezuela, Nicaragua y Guatemala. Respecto a los abordajes temáticos fue posible identificar cuatro temáticas. La primera, las *condiciones de trabajo*, relacionados con factores como la protección social, la carga de trabajo, el ingreso económico, los riesgos laborales, la jornada laboral y los aspectos locativos (Argüelles, 2014; Maciel et al., 2011; Monroy, 2018). La segunda, los *motivos para continuar trabajando*, encontrando entre otras cosas, las características de trabajo, los

[26] Estimaciones a partir de encuesta argentina – EPH (2019), Bolivia – ECH (2018), Brasil – PNADC (2018), Chile – CASEN (2017), Colombia – GEIH (2018), Costa Rica – ENAHO (2018), Ecuador – ENEMDU (2018), El Salvador – EHPM (2019), Guatemala – ENEI (2018), Honduras – EPHPM – (2018), México – ENIGH (2 018), Panamá – EPM (2017), Paraguay – EPHC (2018), Perú – ENAHO (2018), República dominicana – ENCFT (2017), Uruguay – ECH (2019).

[27] Se realizó una revisión sistemática cualitativa sobre investigaciones (artículos y tesis) relacionadas con las personas mayores y la informalidad, en un periodo del 2000-2019.

recursos personales, el estado familiar, los factores organizacionales y contextuales (Aleixo, 2017; Biondo, *et al*., 2017; Meza, *et al*., 2011). La tercera, los *significados tanto del trabajo como de la informalidad* (Cintra, *et al*., 2010; Cockell, 2014; Coutrim, 2006; D'Alencar & Campos, 2006; Pontes & Nogueira, 2018). Y, por último, *la calidad de vida y el bienestar* (Cerqueira, 2008; Turcios, 2017; Vélez, *et al.,* 2016).

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario y relevante una comprensión sobre la permanencia en el trabajo informal de las personas mayores. En este sentido, este ejercicio tiene como objetivo explorar las trayectorias de cinco trabajadores mayores de 50 años y más que se encuentran en el trabajo informal.

REFERENTES CONCEPTUALES

TRABAJO INFORMAL

El trabajo informal como forma económica siempre ha coexistido desde siempre con otras modalidades de trabajo (Garcés y Rentería, 2017). Puede ser definido como una actividad de trabajo económico – productivo que se encuentra por fuera de la regulación del Estado, es decir, que no está sometido -en la legislación o en la práctica- por disposiciones legales, así como tampoco, al impuesto sobre la renta, ni a la protección en seguridad social (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019) contrario a lo establecido en las relaciones contractuales en la economía formal (Spink, 2011). Esta forma de trabajar es reconocida y legitimada socialmente (Rentería, 2019) y está centrada no solo en la obtención de las ganancias como lo puede hacer el trabajo mercantil, sino también en la solidaridad familiar que según Spink (2009) viene a reconocer la situación del otro.

El trabajo informal puede sustentarse bajo el concepto de *nanoeconomía,* que refiere a la multiplicidad de actividades de trabajo posibles, hallados por fuera de las reglamentaciones del estado (Spink,2009) y con las cuales las personas pueden garantizar la sobrevivencia (Garcés y Rentería, 2017). Bajo este concepto se logra visibilizar a los trabajadores que, si bien son reconocidos socialmente, son ignorados e invisibles por las estadísticas, los actores y gestores de políticas. Estas actividades pueden iniciar de una forma temporal, pero también pueden darse durante toda la trayectoria de trabajo; configurando significados y sentidos de trabajo, así como posicionamientos e identidades para las personas que se encuentra en el marco de esta forma de trabajar.

Autores como Antunes (2011) y Alves y Tavares (2006) caracterizan los trabajadores informales como: trabajadores informales tradicionales, asalariados sin registro e independientes. Los primeros realizan actividades laborales con mínimos recursos con el fin de la sobrevivencia familiar e individual; los segundos han perdido su contrato con la organización u empresa, pero continúan trabajando y reciben su salario; y los terceros son los que producen algún tipo de mercancía o servicio a través de su propio trabajo, proporcionando solo los ingresos necesarios para la supervivencia.

TRAYECTORIAS DE TRABAJO

Las trayectorias de trabajo se pueden definir como recorridos particulares que realizan las personas en los contextos sociolaborales, marcados por una temporalidad social desde el ingreso laboral y mediados por factores sociales, familiares, educativos, profesionales, entre otros (Orejuela y Correa, 2007). En palabras de Graffigna (2005) es un camino o carrera a lo largo de vida que puede cambiar de dirección, sin ser lineal, secuencial y predeterminada, sino más bien puede movilizarse dependiendo de las posibilidades de las personas de acuerdo con los contextos de trabajo y la sociedad en general. Estos cambios producidos por eventos tanto internos como externos pueden generar interrupciones fuertes, que originen rupturas, transiciones o movilizaciones en la vida de las personas; en otras palabras, cambios graduales o inflexiones que tengan consecuencias en el curso de la vida y que, a la larga puedan implicar una nueva dirección (Muñiz, 2012).

Según Frassa (2005) las trayectorias de trabajo pueden visibilizarse a partir de dos niveles. El primero es el nivel objetivo que refiere a los datos, eventos y acontecimientos; y el segundo el subjetivo que está asociado a las percepciones, versiones, opiniones y representaciones de las personas que la vivencian. Además, plantea que las trayectorias se componen de tres ejes: las oportunidades en el mundo del trabajo; las disposiciones estratégicas, sentidos y significados de trabajos de las personas y la dimensión espacio – tiempo que traspasa a los ejes anteriores y que circula en la relación del pasado, presente y futuro.

CUESTIONES DE MÉTODO

Con el objetivo de lograr una aproximación a las trayectorias de los trabajadores mayores informales se optó por un abordaje cualitativo (Guba & Lincoln, 1994; Flick, 2007), con el que se pretendió una mayor comprensión del fenómeno, a partir de las versiones y narrativas de las personas que la vivencian. Además, es de carácter exploratorio (Hernández et al, 2014).

PARTICIPANTES

Se contó con la participación de cinco trabajadores mayores informales de la ciudad de Guadalajara de Buga (Colombia), con edades entre los 55 y los 70 años, que han trabajado siempre en la informalidad y que no están pensionados. A continuación, en la Tabla 1 se presentan algunas características de los participantes.

Tabla 1.

Características de los participantes

Sujetos	Ciudad de residencia	Ciudad de origen	Edad	Sexo	Nivel Educativo
P1	Buga	El Águila	55	Mujer	Primaria
P2	Buga	La Virginia	63	Hombre	Bachiller
P3	Buga	Medellín	58	Hombre	Bachiller
P4	Buga	Trujillo	68	Hombre	Bachiller
P5	Buga	Buenaventura	65	Mujer	Bachiller

Fuente: Elaboración propia

TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN Y ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

Para la recolección de la información se hizo uso de las entrevistas que según Godoy Pinheiro (2013) son consideradas prácticas discursivas y espacios de interacción social que permiten la producción de sentido. Mientras que para el análisis de la información se tuvo en cuenta la teoría fundamentada (Strauss y Corbin, 2002) utilizando de soporte el software Atlas Ti versión 8; así como también, las líneas narrativas propuestas por Spink y Lima (2013) que permitieron ubicar de manera ordenada los eventos significativos de la historia contada por las personas desde una perspectiva temporal.

La teoría fundamentada se inició con la transcripción de las entrevistas y se llevó a cabo el análisis empleando los tres tipos de codificación. Vale la pena indicar que, si bien no se establecieron categorías a priori, se contaba con un marco conceptual básico y general predeterminado por investigaciones anteriores. En la codificación abierta, se examinó minuciosamente los acontecimientos, sucesos en las narrativas de los trabajadores mayores ubicando códigos en el software Atlas ti. Con la codificación axial, se revisaron nuevamente todas las entrevistas ubicando las relaciones y posibles vínculos entre las categorías codificadas, realizando en el Atlas ti las primeras redes

semánticas intentando dar sentido entre las categorías. Y en la codificación selectiva, se tomó el ejercicio anterior con la finalidad de integrar y refinar, logrando identificar las categorías centrales. A continuación, en la Tabla 2 se presenta el resultado categorial de este ejercicio.

Tabla 2.
Categoría y subcategoría de las trayectorias de trabajo en la informalidad

Categoría	Subcategorías
Trayectorias de trabajo	-Historia de vida en el trabajo -Actividades de trabajo -Movilidad/ Transiciones – Rupturas -Antecedentes y Factores que inciden en la permanencia/Movilidad/Ruptura de trabajo -Consecuencias e implicaciones de la permanencia/ Movilidad /Ruptura en el trabajo -Significados de trabajo e informalidad

Fuente: Elaboración propia.

Para la realización de las líneas narrativas se tuvo en cuenta, por un lado, la subcategoría movilidad/ transiciones – rupturas. Y por el otro, se tomó en particular el momento de vida correspondiente a la edad de mayor de 50 años.

RESULTADOS Y ANÁLISIS PRELIMINARES

En este apartado se presentan algunos resultados y discusiones preliminares sobre el trabajo informal en personas de más edad, teniendo en cuenta sus propias versiones y narrativas.

HISTORIA DE VIDA EN EL TRABAJO

Teniendo en cuenta a Orejuela y Correa (2007) las trayectorias de trabajo son recorridos individuales en contextos sociolaborales; en ese sentido, los cinco trabajadores mayores participantes cuentan con trayectorias particulares, que han sido marcadas por una temporalidad social que inicia desde la inserción en el mundo del trabajo. La mayoría de los participantes iniciaron a trabajar cuando eran niños, por ejemplo, P4 mencionó "*yo ayudaba en los tiempos libres cuando salía de estudiar, yo le ayudaba a un señor que embolaba zapatos, y me daba cualquier cosa, también*

hacia mandados". Sin embargo, hubo participantes como P3 y P5 que ingresaron cuando ya eran adultos.

A partir de las narrativas de los participantes se logró identificar que el motivo principal para ingresar a trabajar fue el factor económico. A excepción del P3 que viene de una familia de clase media alta de Medellín y sus motivos fueron de orden personal. Los problemas económicos fueron causados según los participantes por diferentes situaciones: la muerte de quien era la cabeza del hogar, en el caso de los participantes P2, P4 y P5, la violencia intrafamiliar y el tipo de trabajo del padre de la participante P1. Lo anterior, permite identificar la importancia de la situación familiar para el ingreso al mundo del trabajo informal de los participantes, no solo desde un aspecto económico sino también psicosocial.

Por otra parte, se encontró algunas diferencias de las trayectorias en cuanto al género. En el caso de las mujeres, se hizo notorio el juego entre las diferentes marcas de identidad como trabajadora, esposa, madre e hija; que no pasó con las alusiones realizadas por los participantes hombres. Inclusive muchas de estas marcas en las mujeres incidieron en los procesos de movilización y/o rupturas con el mundo del trabajo. Un ejemplo de esto fue la participante P1, muchos de los cambios realizados en su trayectoria de trabajo estuvieron relacionados con el nacimiento de sus hijos, el trabajo de su esposo y el cuidado de sus padres.

TRAYECTORIAS DE TRABAJO DESPUÉS DE LOS 50 AÑOS

ACTIVIDADES DE TRABAJO.

A continuación, en la Tabla 3 se presenta las actividades de trabajo que han realizado los participantes, así como también su proyección.

Tabla 3.

Actividades de trabajo de los trabajadores mayores después de los 50 años

Participantes	Última actividad laboral antes de los 50 años	Actividades de trabajo que han realizado después de los 50 años	Proyección
P1	-Trabajadora doméstica -Planchado de Ropa	-Trabajadora doméstica -Planchado de Ropa -Ventas de las manualidades que realiza	-Taller de Manualidades
P2	-Cargador de Bultos -Prestamista gota a gota	-Jardinero -Servicios independientes de jardinería	-Negocio propio (No indicó en qué)

		-Cargador de Bultos -Prestamista gota a gota	
P3	-Motorratón (Moto-taxi)	-Motorratón (Mototaxi) -Servicios independientes de jardinería -Enseñanza de Inglés -Actividades para ganadería -Refuerzos escolares	-Negocio de trabajo en madera. -Administrando fincas.
P4	-Motorratón(Mototaxi) -Constructor	-Presta servicios de realización de diligencias y mandados. -Constructor -Artesanías	-Criadero de pollos o ferretería.
P5	-Vendedora de arepas en el centro de la ciudad	-Vendedora de arepas en el barrio donde reside. -Venta de arepas para tiendas	-Venta de arepas precocidas.

Fuente: Elaboración propia.

Con la Tabla anterior, y teniendo en cuenta las categorías de los trabajadores informales presentadas por Antunes (2011) y Alves y Tavares (2006) la mayoría de los participantes se encuentran en la categoría de trabajadores informales tradicionales ya que sus actividades de trabajo están realizadas con mínimos recursos con el fin de la sobrevivencia familiar e individual. Esto a excepción de P5 que se incluye en la categoría de los trabajadores informales independientes. Además, con relación a la proyección de estos trabajadores mayores, fue notorio la transición que quieren hacer hacia el trabajo informal independiente con negocios propios.

Fue notorio para la mayoría de los participantes un aumento de las actividades de trabajo después de los 50 años. Los principales motivos de esta intensificación se deben a la disminución de ingresos económicos, la disminución de la jornada, horas o cantidad de trabajo o el deseo por el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Un ejemplo de ello es cuanto P2 dice:

> *…me hago cosas de carga de bultos, el gota a gota y ese trabajo de jardinería ha hecho que tenga algunos trabajitos extras… ya no solo trabajo bulteando, antes eso disminuyó, pero se aumentó otras cosas como lo de jardinería, y lo del gota a gota, esto ya más o menos tengo mi reconocimiento en algunos sectores de aquí*.

Esto conlleva a pensar y cuestionar las lógicas que hasta el momento se tienen en torno a los trabajadores de edad avanzada (que no

necesariamente es este caso) desde lo formal, en donde se piensa que a más años menos trabajo.

TRANSICIONES, MOVILIZACIONES Y RUPTURAS DE LAS TRAYECTORIAS.

Partiendo de Graffigna (2005) las trayectorias de trabajo pueden cambiar de dirección a lo largo de la vida y se movilizan según las posibilidades que se tienen en los contextos de trabajo en este caso informal y en la sociedad en general. Es así como, se identificó en los trabajadores mayores de 50 años, algunos eventos y acontecimientos tanto personales como sociales, que generaron rupturas o movilizaciones en la vida de estas personas. Se encontró principalmente que el estado de salud es el principal punto de inflexión en las trayectorias de trabajadores mayores y en las mujeres el hecho de ser mamá. Es importante anotar que la pandemia del Covid-19 también generó cambios ya que en la mayoría de los casos se retiraron del mundo del trabajo por unos meses, buscando otras opciones para suplir sus necesidades económicas.

Para finalizar, si bien se encontraron transiciones en las trayectorias de trabajo de los participantes, es importante anotar que en algunos de ellos se identificó una constancia o permanencia en cuando a la actividad de trabajo realizada, como es el caso de P2, P4 y P5. En los otros dos casos (P1 y P3) se hizo evidentes trayectorias más flexibles que dependían de su contexto y situación actual de vida.

FACTORES QUE INCIDEN EN LA PERMANENCIA Y MOVILIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES MAYORES EN EL TRABAJO INFORMAL.

A continuación, se plantea cuatro dimensiones construidas a partir de las narrativas de los participantes en torno a los factores que han incidido en la inflexión o transición (Muñiz, 2012) que reorientan de manera directa o indirecta las trayectorias de trabajo.

DIFERENCIAS INDIVIDUALES.

La edad y el estado de salud fueron dos de los factores más aludidos por los participantes. La edad fue vista más como un factor externo relacionado con los imaginarios sociales sobre la vejez como muerte, enfermedad, obsolescencia e inutilidad (Moreira, 2011). Se encontró además diferencias entre la edad cronológica, la edad social y la edad subjetiva (Osorio, 2017; Robledo, 2019) en las alusiones de participantes, lo cual conlleva a pensar que la edad no es un criterio adecuado para determinar las

capacidades y competencias físicas, psicológicas y sociales de este grupo poblacional como lo ha mencionado en su momento Alcover (2020).

> *Usted debe saber que lo ven a uno con canas y dice que es viejo, pero yo puedo tener 68 años y no sentirme viejo, es que a veces nos han dicho que viejo es alguien que no sirve como un ancianito que no se puede ni mover…, además en las condiciones actuales quien le va a dar trabajo a un viejo son pocos los que se arriesgan* (P4).

Por su parte, el estado de salud fue un factor interno relevante para las transiciones y rupturas con el mundo del trabajo. A excepción de P3, todos manifestaron que en algún momento de su trayectoria después de los 50 años, el estado de su salud generó algún cambio o interrupción. Y en el caso particular de P1 y P4 fue una modificación que ha afectado hasta el momento cierta "estabilidad económica" igual o parecida a la que tenía antes de la enfermedad.

> *… Me tocó dejar el trabajo en casa, por ahí si me ha resultado uno que otro para hacer aseo, pero con el problema de que ya tengo las manos operadas no puedo escurrir traperos, no puedo lavar tanto a mano, y todo esto, entonces también disminuyó el trabajo.* (P1)
>
> *…ya después como de dos años comencé a sentir que ya podía iniciar a trabajar comencé a buscar algunas opciones, pero la verdad no volveré a trabajar en motorratón ya no me siento bien para hacerlo, si quedé con sordera y eso hace que pierda cierta percepción auditiva en la calle y el equilibrio…* (P4)

Se encontró otros factores como el nivel educativo, las creencias religiosas, los roles sociales, así como también, las habilidades, capacidades y competencias de las personas.

FACTORES RELACIONADOS CON EL TRABAJO.

Estos factores están orientados, por un lado, a las relaciones con los jefes o clientes y por el otro, a las condiciones en las que se realiza el trabajo. Los jefes y los clientes fueron referentes para la consecución de nuevas oportunidades de trabajo como lo manifiesta P2 "*después de estar tiempo sin trabajar el jefe me volvió a llamar diciéndome que era buen trabajador pero que no recomendaba trabajar con bultos y me propuso ser el jardinero*".

Respecto a las condiciones de trabajo manifestaron que la retribución económica, los factores climáticos y la ausencia de elementos de protección en el caso de trabajos de riesgo, han suscitado el replanteamiento de algunas actividades de trabajo. Una de las alusiones más recurrentes es que su trabajo no está "bien pago", un ejemplo de ello es P1 que comenta:

…el año pasado, me fui a cuidar una persona primero en la casa y luego en el hospital porque estaba pasando muchas necesidades económicas y por mis manos no tenía mucho trabajo y saben ¿cuánto me pagaban por toda la noche? 8000 pesos, hay personas que le ven a uno la necesidad y quieren abusar, me tocaba en la mañana lavarle la ropa a la abuelita y dejarla aseada, duré aproximadamente 15 días (P1).

Para finalizar, hubo alusiones en torno a la pensión como un proceso inalcanzable. Ninguno ha pagado aportes a pensiones, por ejemplo, P4 manifestó que pagar este aporte reducía los ingresos económicos por lo que no era algo viable. Si bien el no tener contar con protección social ni beneficios laborales son disposiciones legales características del trabajo informal, esto se ha permeado en la cotidianidad de las personas, generando inclusive en algunas percepciones desfavorables.

ESTADO FAMILIAR.

La economía familiar ha sido en los participantes un factor determinante en sus trayectorias de trabajo. En muchos de los casos manifestaron que no se van a poder retirar del mundo del trabajo por su rol de cabeza de hogar y por la sobrevivencia de ellos y sus familias. Otros factores estuvieron relacionados con la dependencia económica de familiares, como es el caso de P2 "*en estos momentos yo mantengo a mi mujer y mi hija y a sus dos nietecitas, mi esposa trabaja de vez en cuanto en lo que se pueda, pero ahora el trabajo es poco y mi hija tampoco tiene trabajo*"; así como también las relaciones y decisiones de la pareja sentimental, un ejemplo de ello es el caso P3 "*Tuve la oportunidad en Antioquia que estaba esperando un trabajo bueno en la administración de una finca, pero mi amada esposa debe estar aquí en Buga, entonces opté por venirme para acá*".

CONDICIONES DEL CONTEXTO.

Esta es una dimensión que contiene factores externos a los participantes pero que los afecta de cierta forma en la construcción de sus trayectorias de trabajo. Se encontraron cuatro factores contextuales: 1) la discriminación por la edad, generando como dice Osorio (2017) atribuciones simbólicas de bajo estatus y estigma social; 2) la importancia y las garantías que el gobierno asume frente a las personas mayores y el trabajo, 3) la informalidad como contexto por excelencia de los trabajadores mayores (Dulcey-Ruiz *et al.*, 2013) y 4) el capitalismo y consumismo. A continuación, algunas alusiones de los participantes.

…la verdad en estos países latinoamericanos la edad es un inconveniente, las empresas han tomado decisiones que son ilógicas el trabajador que ellos buscan es un trabajador de 25 a 35 años … La verdad el sistema capitalista nos hace cada día más pobres, …(P3)

… ahora último que después de haber pasado mi enfermedad y que ya me sentía bien por mi trabajo unos conocidos me dieron un trabajo … les cobré baratísimo como ayudante para que me dieran el trabajito … pero al final me echaron supuestamente según ellos porque yo estaba haciendo un mal trabajo, que yo ya estaba viejo y que después de mi enfermedad yo ya no servía para eso (P4).

CONSECUENCIAS E IMPLICACIONES POR LA PERMANENCIA EN EL TRABAJO DESPUÉS DE LOS 50 AÑOS

Teniendo en cuenta las narrativas de los participantes, se optó por relacionar las alusiones a dos categorías, la satisfacción y la insatisfacción de los trabajadores mayores con relación a la vida y al trabajo.

De manera general se encontró una satisfacción tanto por la vida como por el trabajo en los participantes. Con relación a la vida aludieron estar felices con lo que tenían y con sus familias. Además, manifestaron sentirse jóvenes como un factor de satisfacción a pesar de la edad cronológica, por ejemplo, P3 y P1 mencionan

"*amo la vida, todo trabajo es digno y a la vida es digna, y la verdad yo vivo satisfecha y tengo a mi lado en este momento muy linda, una esposa muy hermosa"* (P3).

"*me siento bien en la vida, yo me siento muy joven aún tengo 65 años, pero parezco de 50 cierto jajajaja… mis hijas me hacen sentir super especial*…" (P1).

Respecto al trabajo resaltaron la importancia de poder organizar y manejar su tiempo, la interacción social y la posibilidad de sentirse útiles.

Lo que me gusta de mis trabajos actuales, es tal vez que puedo manejar mi tiempo, otro es que yo manejo y me organizó mis cosas lo que tengo que hacer … (P3)

…el trabajo es eso que yo tomo y me hace feliz, y sé que no necesito trabajar, pero necesito para sentirme como útil y para no sentirme sola… (P5)

Por otra parte, si bien los trabajadores mayores se encuentran satisfechos, se logró identificar algunos elementos que evidencian algún tipo de insatisfacción. Primero, con los imaginarios y percepciones que se tienen con la vejez. Y segundo, no contar con una calidad de vida "digna" ni una

remuneración económica adecuada, principalmente para aquellos que no cuentan con apoyos económicos alternos a su trabajo como el caso de P3 y P1.

SIGNIFICADOS DE TRABAJO E INFORMALIDAD

El trabajo se consideró una actividad esencial, predominante y central en la vida (Antunes, 2000, 2007) de los trabajadores mayores informales. Se encontró que el factor económico es un elemento relevante en su significado, al igual que los aspectos psicosociales como el sentimiento de la utilidad y el reconocimiento. En palabras de Londoño (2018) el trabajo aporta en la estructuración del tiempo, en el establecimiento de relaciones sociales, así como para evitar sentimientos de inutilidad.

> *Nosotros trabajamos para recibir dinero porque lo necesitamos y más en este mundo consumista y materialista, si yo trabajo es porque necesito dinero* (P3)
>
> *…sé que no necesito trabajar, pero necesito para sentirme como útil y para no sentirme sola* (P4)
>
> *El trabajo es algo muy valioso yo sé que necesito el trabajo para vivir, pero más allá de eso me siento ocupado* (P2)

Respecto al trabajo informal, tomando como referencia la nanoeconomía de Spink (2009), las actividades de trabajo del cotidiano de los participantes además de permitir la obtención de un recurso económico para la sobrevivencia; aporta a la configuración de significados y sentidos, posicionamientos e identidades.

Para finalizar, por medio de las narrativas de P4 se puso de manifiesto la dimensión de la temporalidad, es decir, el trabajo informal, pero ¿en qué tiempo?, ya que refiere a diferencias entre la informalidad de hace algunos años y lo que para él es actualmente.

> *Solo que ahora uno ve como un contraste de lo que es hoy la informalidad el trabajo es precario y mucha gente vive del día a día, en mi tiempo si uno trabajaba informalmente, pero ganaba muy bien, incluso en motor ratón se ganaba es decir uno en la informalidad puede convenirle seguir ahí…* (P4)

CONSIDERACIONES FINALES

Presentados los resultados y análisis preliminares anteriores, a manera de conclusión se encuentra que las trayectorias de trabajadores mayores están caracterizadas por un flujo continuo pero flexible de diversas actividades económico-productivas, directamente relacionadas e

influenciadas por otras trayectorias de tipo social y familiar principalmente. Si bien fue evidente en las trayectorias informales identificar en las actividades de trabajo cierto tipo de estabilidad, permanencia y constancia en el tiempo, hubo algunas más móviles y flexibles. Esta estabilidad e inestabilidad dependerá de los contextos y de la situación particular y personal del trabajador.

Se hizo evidente en la proyección a futuro de la trayectoria de trabajo de los participantes una transición del tipo de actividad. Se hace un paso de trabajos informales tradicionales a trabajadores informales independientes. En ese sentido, se puede poner en consideración que estos trabajadores mayores vivencian procesos de transición y adaptación en sus carreras, pero centrados principalmente en las condiciones de trabajo, generando posiblemente cambios en los significados de trabajo e identidades.

El factor económico sobresalió más que los factores psicosociales como motivo para la permanencia y movilización de los trabajadores mayores en el trabajo informal. En ese sentido, el significado de trabajo fue neutral e instrumental, centrándose en la obtención de los recursos financieros para la sobrevivencia de ellos y sus familias. No obstante, esta forma de trabajo no necesariamente se da por obligación en todos los casos, sino también se hace evidente un grado de voluntariedad, desligado del factor económico.

Teniendo en cuenta las condiciones de trabajo y el hecho de no tener la posibilidad de obtener una pensión, los trabajadores mayores entrevistados perciben el retiro del mundo laboral como algo forzoso. La mayoría aludieron al deseo o la necesidad de no retirarse. El único factor que toman determinante para esta decisión sería el estado de salud – enfermedad.

Es importante poner en discusión la relación que puede existir entre trabajo informal, precariedad y vulnerabilidad. Si bien es una realidad que en la informalidad se presentan trabajos precarios y vulnerables, es importante anotar teniendo en cuenta la heterogeneidad de este fenómeno, casos de trabajadores informales con buenas condiciones de trabajo y satisfechos con esta forma de trabajar. Las características de precariedad y vulnerabilidad en las realidades actuales del mundo del trabajo no son exclusivas de la informalidad, cada vez más se hace notorio inclusive en contextos formales.

Para finalizar, si bien un límite del estudio es la cantidad de participantes para poder analizar con profundidad algunas cuestiones del trabajo informal, es posible a partir de este ejercicio exploratorio dejar enunciadas algunas perspectivas futuras y desafíos en la investigación desde la POT. Reconociendo la heterogeneidad y complejidad de este fenómeno se hace necesario profundizar sobre la diversidad de trabajos informales y de

trabajadores informales mayores, teniendo en cuenta nivel educativo, modalidades y condiciones de trabajo y grado de voluntariedad. De igual manera ahondar en las implicaciones del trabajo informal en la calidad de vida y salud de trabajadores mayores. Y como punto final, también se considera generar discusiones en esa dicotomía con fronteras porosas cada vez más visibles entre lo formal y lo informal, incorporando a dicha discusión los contextos de trabajo híbridos.

REFERENCIAS

Alcover, C. (2020). Empleo sostenible. Edad, trabajo y alternativas al retiro en la sociedad 4.0. Diaz de Santos.

Aleixo, C. (2017). Participação do idoso no mercado informal da feira municipal no municipio de itapecuru mirim do maranhão. (Trabajo de grado de pregrado - Universidade do sul de Santa Catarina). https://riuni.unisul.br/handle/12345/4639

Alves, M. y Tavares. (2006). A dupla face da informalidade do trabalho: "autonomia" ou precarização. In Antunes, R. (org). Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil (pp. 425-444). Boitempo.

Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. Papeles de población, 25, 83 – 96. https://www.researchgate.net/publication/26420926_La_centralidad_del_trabajo_hoy

Antunes, R. (2007). El caracol en su Concha: Ensayo sobre la nueva morfología del trabajo. Herramienta, 31, III Conferencia Internacional La obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XX.

Antunes, R. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho?. Serviço Social & Sociedade, (107). http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010166282011000300002&lng=en&nrm=iso.

Argüelles, J.M. (2014). Trabajo después de los 60 años: Diferencias y semejanzas en las formas en que viven y afrontan el trabajo adultos mayores cuidacoches y paqueteros en Monterrey. (Tesis Doctoral – Tecnológico de Monterrey).

Banco Interamericano de Desarrollo (2021). Informalidad en los tiempos del COVID-19 en América Latina: implicaciones y opciones de amortiguamiento. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Informalidad-en-los-tiempos-del-COVID-19-en-America-Latina-Implicaciones-y-opciones-de-amortiguamiento.pdf

Biondo, C., Rosa, R., Rios, M., y Nery, A. (2017). Fatores associados à permanência dos idosos na informalidade.Rev enferm UFPE online, 11(supl.5).2090-2097. http://dx.doi.org/10.5205/reuol.9302-81402-1-RV.1105sup201714

Cerqueira, M. (2008). Quando a rua é dos velhos: trabalho informal, saúde e condições de vida. Revista Textos & Contextos Porto Alegre, 7(2).235-

249. http://revistaseletronicas.pucrs.br/fass/ojs/index.php/fass/article/view/4820

Cintra, T., Ribeiro, D., & Andrade, A. (2010). O cotidiano de aposentados que continuam trabalhando de maneira informal na indústria calçadista: percepções sobre a aposentadoria e o trabalho atual. Cadernos de Psicologia Social Do Trabalho, 13(2), 277–287. http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v13i2p277-287

Cockell, F. (2014). Idosos aposentados no mercado de trabalho informal: trajetórias ocupacionais na construção civil. Psicologia & Sociedade, 26(2), 461–471. http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-71822014000200022&script=sci_abstract&tlng=pt

Coutrim, R.M. (2006). Idosos Trabalhadores: perdas e ganhos nas relações intergeracionais. Sociedade e Estado,21(2).367-390. https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69922006000200004&script=sci_abstract&tlng=pt

D'Alencar, R. y Campos, J. (2006). Velhice e trabalho: a informalidade como (re) aproveitamento do descartado. Estud. interdiscip. Envelhec, 10. 29-43. https://seer.ufrgs.br/RevEnvelhecer/article/view/4794

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2021). Medición de empleo informal y seguridad social. Trimestre móvil diciembre 2020 – febrero 2021. https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/bol_geih_informalidad_dic20_feb21.pdf

Dulcey-Ruiz, E., Arrubla, D., y Sanabria, P. (2013). Envejecimiento y vejez en Colombia, Estudio a profundidad. Colombia: Profamilia, UNFPA. https://www.researchgate.net/publication/272087925_Envejecimiento_y_vejez_en_Colombia_Estudio_a_profundidad

Flick, U. (2007). Designing qualitative research. London: Sage.

Frassa, J. (2005). El mundo del trabajo en cambio. Trayectorias laborales y valoraciones subjetivas del trabajo en un estudio de caso. En 7mo. Congreso de especialistas en estudios del trabajo (paginación irregular). Buenos Aires, Argentina.

Garcés, M.C., y Rentería, E. (2017). Trabajo informal en el centro de la ciudad de Cali. En E., Rentería y S., Malvezzi (Ed). Temas e investigaciones en psicología organizacional y del trabajo. Programa editorial Universidad del Valle.

Godoy Pinheiro, O. (2013). Entrevista: Uma pratica discursiva. En M. J. Spink (2013) Praticas discursivas y produção de sentidos no cotidiano.

Centro Edelstein de pesquisas sociais.
Graffigna, M.L. (2005). Trayectorias y estrategias ocupacionales en contextos de pobreza: una tipología a partir de los casos. Trabajo y sociedad,6(7), 1-16. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2792165
Guba, E. & Lincoln, I. (1994). Competing paradigms in qualitative research. En Denzin, N., y Lincoln, Y (Eds.). Handbook of qualitative Research (pp. 105 – 117). Sage: Thousand Oaks, CA.
Henry, C. (25 de mayo de 2020). Cómo garantizar que los trabajadores mayores participen plenamente de la recuperación después de la pandemia. Blog OIT. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_745781/lang--es/index.htm
Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill.
Londoño, A. (2018). Postcarrera: Relación entre el adulto mayor jubilado y el trabajo. (Tesis de Maestría – Universidad del Valle).
Maciel, R. H.; Matos, T. G. R.; Borsoi, I. C. F.; Mendes, ª B. C.; Siebra, P. T.; Mota, C. A. (2011).Precariedade do trabalho e da vida de catadores de recicláveis em Fortaleza, CE. Arquivos Brasileiros de Psicologia,63. 71 - 82.
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1809-52672011000300008&lng=pt&nrm=iso
Meza, F.J., Vásquez, F.J., Sánchez, N. A., y Cortez, M. A. (2011). Factores que determinan la permanencia del trabajo informal en adulto mayor en el mercado municipal "santos bárcenas" de la ciudad de León (Trabajo de grado de pregrado - Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua)
Monroy, Y. J. (2018). Análisis de las condiciones laborales del adulto mayor dedicado a las ventas ambulantes en el municipio de Bucaramanga en el año 2018 (Trabajo de grado de pregrado - Universidad Santo Tomás).
https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/13839/2018yessicamonroy.pdf?sequence=1&isAllowed=y
Moreira, J. (2011). Imaginários sobre aposentadoria, trabalho, velhice: estudo de caso com professores universitarios. Psicologia em estudo, 16 (4), 541-550. https://dx.doi.org/10.1590/S1413-73722011000400005
Muñiz, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, 2(1). 36-65.
http://www.relmecs.fahce.unlp.edu.ar/article/view/v02n01a04

Orejuela, J. & Correa, A. (2007). Trayectorias laborales y relacionales. Una nueva estética. Revista Científica Guillermo de Ockham, 5(1), 59-72. http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=105316864005#.

Organización Internacional Del Trabajo. (2019). Panorama Laboral. América Latina y el Caribe. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_732198.pdf

Organización Internacional Del Trabajo [OIT]. (2020). Covid-19: Proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo. https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_744298/lang--es/index.htm

Osorio, P. (2017). Construcción social del envejecimiento y la vejez. Material del curso "Cómo envejecemos: una mirada transdisciplinaria", impartido en UAbierta, Universidad de Chile.

Pontes, M.G., y Nogueira, I. (2018). Velhos trabalhadores do Mercado São Sebastião: Reflexões sobre velhice e trabalho informal. Revista Kairós-Gerontologia, 21(3), 55-76. http://dx.doi.org/10.23925/2176-901X.2018v21i3p55-76

Rentería, E. (2019). Psicología(s) organizacional(es) y del (de los) trabajo(s). Coexistencia de realidades e implicaciones disciplinares y para las personas. Una re-introducción. Programa Editorial Universidad del Valle.

Robledo, C. A. (2019). Significación de la experiencia de envejecer de un grupo de personas viejas de clase media alta de la ciudad de Medellín. (Tesis Doctoral - Universidad EAFIT).

Spink, P. (2011). ¿Qué pasó con el trabajo?: de la centralidad de los zapatos, barcos y lacre a los problemas planteados por los cerdos volando. Athenea Digital, 11(3), 3-24. https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v11n3.955

Spink. P. (2009). Micro cadeias productivas e a nanoeconomia: repensado o trabalho decente. Cadernos de psicología social do trabalho, 12(2), 227-241.

Spink, M., y Lima, A. (2013). Rigor e Visibilidade. En M. J. Spink, (Org), Práticas discursivas e produção de sentidos no cotidiano: aproximações teóricas e metodológicas. Centro Edelstein de pesquisas sociais.

Strauss, A., y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Editorial Universidad de Antioquia.

Turcios, K. V. (2017). Nivel de bienestar psicológico que presenta un grupo de

adultos mayores Pensionados que realizan trabajo informal y asisten a un programa de Beneficios en una institución de seguridad social en la ciudad de Guatemala. (Trabajo de pregrado- Universidad Rafael Landívar).
http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjrcd/2017/05/43/Turcios-Katherine.pdf

Vélez, C., Potes, M. P., y Merchán, M.E. (2016). Calidad de vida y trabajo informal en personas mayores en una ciudad intermedia colombiana, 2012 - 2013. Rev.Bras.Geriatr. Gerontol,19(3).415-427. http://dx.doi.org/10.1590/1809-98232016019.140215

CAPÍTULO 38

CÓMO POTENCIAR LA EMPLEABILIDAD SOSTENIBLE DE LOS TRABAJADORES MAYORES: OPORTUNIDADES Y PROPUESTAS

Carlos-María Alcover, Departamento de Psicología, Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Rey Juan Carlos Madrid, España

RESUMEN

En la última década, el término empleabilidad sostenible se ha utilizado en general para referirse a cómo los elementos del contexto laboral y los recursos individuales pueden combinarse para garantizar y aumentar la capacidad de los trabajadores para mantener su empleabilidad y desarrollar su carrera laboral a lo largo de su ciclo vital. En particular, aplicado a los trabajadores mayores, la empleabilidad sostenible se refiere al conjunto de capacidades que les permiten mantener su empleo en condiciones de bienestar, salud y desempeño adecuado y de prolongar su carrera hasta las edades de jubilación o incluso más allá. Sin embargo, los actuales factores contextuales, tanto los estructurales como los coyunturales provocados por la pandemia del COVID-19, ponen en riesgo el mantenimiento de estas capacidades y suponen el incremento de su vulnerabilidad y una amenaza a su continuidad en el empleo en condiciones favorables. En este trabajo se analizan y formulan una serie de propuestas a nivel organizacional e individual para potenciar la empleabilidad sostenible de los trabajadores mayores, y contribuir con ello a disminuir las amenazas para el empleo de un colectivo en aumento debido al envejecimiento general de la población.

Palabras clave: empleabilidad sostenible, carrera laboral, trabajadores mayores, envejecimiento, bienestar y salud.

INTRODUCCIÓN

Desde el inicio del siglo XXI han proliferado en el ámbito de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo diversos constructos basados en los conceptos de sostenibilidad y de empleabilidad aplicados al empleo, el trabajo, la carrera laboral o las organizaciones. Como señalan Alcover, Mazzetti, et al. (2021), conceptos como trabajo/empleo sostenible (Kira et al., 2010), empleabilidad (Van der Heijden et al., 2016), capital de empleabilidad (Peeters et al., 2019), sostenibilidad organizacional (Mohrman & Worley, 2010), carrera profesional sostenible (De Vos et al, 2020), sistemas de trabajo sostenibles (Zink, 2014), Gestión de Recursos Humanos sostenible (De Vos & Van der Heijden, 2017) o conjunto de capacidades para el trabajo (Abma et al., 2016) son algunos de los tópicos relacionados con ambos conceptos que han ganado protagonismo en los últimos años en la investigación y la intervención. Aunque la mayor parte de estos constructos pueden aplicarse a cualquier etapa de la carrera laboral, en realidad la investigación y la práctica han tendido a centrarse en la empleabilidad de los trabajadores mayores y en la movilidad y sostenibilidad de las etapas medias y finales de la carrera (Alcover et al., 2014; Alcover & Topa, 2018; Zaniboni, 2015).

La integración de ambos conceptos en el término *empleabilidad sostenible* intenta captar los elementos dinámicos que influyen en la capacidad general de una persona para mantener de forma sostenible su capacidad de trabajo, su empleabilidad, su salud y su bienestar a lo largo de su vida laboral (Alcover, Mazzetti, et al., 2021). Dicha capacidad general va a depender tanto de los recursos y características personales (por ejemplo, su motivación o su auto-eficacia) como de las condiciones laborales y los factores de la organización y del contexto (por ejemplo, las políticas y prácticas de gestión de la edad o la situación familiar) del trabajador en cada momento de su trayectoria profesional (Abma et al., 2016; van der Klink et al., 2016). Como resultado de todo ello, el constructo comprende tres componentes principales: empleabilidad, sostenibilidad y tiempo (Fleuren et al., 2020), y los diferentes enfoques formulados en la literatura especializada combinan los elementos de cada uno de ellos, como se analizará en la siguiente sección.

Aunque el concepto de empleabilidad sostenible puede aplicarse a cualquier etapa de la vida laboral, como ya se mencionó más arriba su mayor interés se refiere a las etapas medias y finales de la carrera, cuando por la influencia tanto de factores individuales como de las condiciones de empleo y las decisiones organizacionales, las personas pueden ver afectada en diferente grado su capacidad de trabajo (Alcover, Mazzetti, et al., 2021; Zaniboni et al., 2015). En concreto, aplicado a los trabajadores mayores, la empleabilidad

sostenible se refiere al conjunto de capacidades que les permiten mantener su empleo en condiciones de bienestar, salud y desempeño adecuado y de prolongar su carrera hasta las edades de jubilación o incluso más allá (Alcover, Mazzetti, et al. 2021; Fleuren et al., 2018; van der Klink et al., 2016). Sin embargo, los actuales factores contextuales, tanto los estructurales de los mercados de trabajo como los relativos al incremento de la automatización, la implementación de la robótica y la inteligencia artificial en los lugares de trabajo (Alcover, Guglielmi, et al., 2021), a los que se suman los factores coyunturales derivados de las consecuencias de la pandemia del COVID-19, ponen en riesgo el mantenimiento de estas capacidades y suponen el incremento de la vulnerabilidad de los trabajadores de estos grupos de edad y una amenaza a su continuidad en el empleo en condiciones favorables. En este trabajo, tras llevar a cabo una revisión de la literatura referida a las intervenciones y estudios empíricos, se analizan y formulan una serie de propuestas a nivel organizacional e individual para potenciar la empleabilidad sostenible de los trabajadores mayores, y contribuir con ello a disminuir las amenazas para el empleo de un colectivo en aumento debido al envejecimiento general de la población en buena parte de los países del mundo.

EMPLEABILIDAD SOSTENIBLE: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA Y REVISIÓN DE LA LITERATURA

Aunque el uso de los constructos empleabilidad y sostenibilidad cuenta con una considerable investigación acumulada en las últimas décadas, el término *empleabilidad sostenible* comenzó a emplearse hace poco más de cinco años. Las primeras definiciones proceden de investigadores de los Países Bajos, quienes han dominado hasta ahora tanto las formulaciones teóricas como los estudios empíricos y las intervenciones organizacionales. Así, por una parte, van der Klink et al. (2016; van Gorp et al., 2018) toman como base el enfoque de '*capability*' del filósofo y economista Amartya Sen para formular su definición. En síntesis, la teoría de Sen (1992) se articula en torno de los conceptos de funcionamientos (*functionings*) y capacidades (*capabilities*). Según Sen (1992), la vida de una persona puede considerarse como un conjunto integrado de funcionamientos –simples y complejos– interrelacionados consistente en las diferentes acciones realizadas y en los distintos estados que se pueden alcanzar a partir de ellas. Con base en este elemento, las capacidades se definen como las combinaciones alternativas de funcionamientos que son factibles de alcanzar para una persona en un contexto dado. En definitiva, las capacidades se refieren a la oportunidad y la

capacidad de una persona para generar resultados vitales valiosos, teniendo en cuenta tanto las características y recursos personales relevantes como los factores y recursos externos (Sen, 1992). Basándose en esta conceptualización, van der Klink et al. (2016) consideran lo siguiente:

> "La empleabilidad sostenible significa que, a lo largo de su vida laboral, los trabajadores pueden alcanzar oportunidades tangibles en forma de un conjunto de capacidades. Además, disfrutan de las condiciones necesarias que les permiten realizar una valiosa contribución a través de su trabajo, ahora y en el futuro, salvaguardando su salud y bienestar. Esto requiere, por un lado, un contexto laboral que se lo facilite y, por otro, la actitud y la motivación para aprovechar estas oportunidades" (p. 74).

A partir de este punto de partida, formulan un modelo de proceso que incluye la influencia de factores a tres niveles: entorno social, de nivel macro (por ejemplo, mercado laboral, globalización); entorno laboral, de nivel meso (por ejemplo, cultura organizacional, liderazgo); y entorno personal, de nivel micro (por ejemplo, contexto personal, familiar y social), aunque no se especifica el tipo de relación entre estos factores y los mecanismos centrales del modelo (Alcover, Mazzetti, et al., 2021). Con el objetivo de operacionalizar la medida de la empleabilidad sostenible, los autores han elaborado un instrumento específico (Abma et al., 2016), compuesto por 22 ítems, a través del cual se pretende medir siete aspectos de la capacidad para el trabajo: (a) utilizar los conocimientos y las competencias; (b) desarrollar los conocimientos y las competencias; (c) participar en las decisiones importantes; (d) establecer contactos significativos en el trabajo; (e) fijar los propios objetivos; (f) tener buenos ingresos; y (g) contribuir a algo valioso; además, incluye una medida de un solo valoración de la capacidad general. Esta valoración es auto-percibida, es decir, se mide la empleabilidad sostenible percibida (Alcover, 2021).

Y por otra parte, el segundo enfoque es el representado por el equipo de la Universidad de Maastricht (p. ej., Fleuren et al., 2016, 2018, 2020), que considera la empleabilidad sostenible como un constructo de segundo orden, compuesto por nueve factores de primer orden que captan el componente de 'empleabilidad' del constructo (Fleuren et al., 2020), los cuales poseen una naturaleza inherentemente temporal y que obliga a adoptar un enfoque longitudinal en su medida. Estos factores de primer orden son: (a) la salud subjetiva; (b) la necesidad de recuperación; (c) la fatiga; (d) la capacidad de trabajo; (e) la brecha de habilidades; (f) el rendimiento; (g) la empleabilidad; (h) la motivación; y (i) la satisfacción laboral (Fleuren et al., 2018). Además,

para captar el componente de 'sostenibilidad', la definición debe incluir los incrementos o al menos la estabilidad de la 'empleabilidad' a lo largo del tiempo, es decir, incluir la relación de "los posibles predictores con la pendiente de la 'empleabilidad', [lo que] permite estimar sus efectos sobre la 'sostenibilidad de la empleabilidad', o mejor dicho, sobre la empleabilidad sostenible " (Fleuren et al., 2020, p. 15).

A partir de este fundamento teórico, la definición más reciente propuesta por los autores es la siguiente:

> "La empleabilidad sostenible significa que la capacidad de un individuo para funcionar en el trabajo y en el mercado laboral, o su 'empleabilidad', no se ve afectada negativamente, y preferiblemente lo es positivamente, por su utilización por parte de ese individuo a lo largo del tiempo. Esta capacidad puede captarse de forma significativa como una combinación de nueve indicadores (es decir, el estado de salud percibido, la capacidad de trabajo, la necesidad de recuperación, la fatiga, la satisfacción en el trabajo, la motivación para trabajar, la empleabilidad percibida, la brecha de habilidades y el rendimiento en el trabajo) que describen conjuntamente lo bien que un individuo puede estar empleado en diferentes momentos de su vida laboral" (Fleuren et al., 2020, p. 15).

Como se ha señalado en dos recientes revisiones (Alcover, 2021; Alcover, Mazzetti, et al., 2021), además de estas dos orientaciones generales, en la investigación sobre este constructo también se han utilizado otras operacionalizaciones, como el marco teórico de Habilidad–Motivación–Oportunidad (Ability–Motivation–Opportunity, AMO; por ejemplo, Le Blanc et al., 2017) y otras ad hoc, por lo que la integración de los resultados obtenidos hasta ahora resulta limitada debido a la disparidad de medidas y de criterios o indicadores de la empleabilidad sostenible utilizado (Alcover, Mazzetti, et al., 2021). No obstante estas limitaciones, el concepto de empleabilidad sostenible cuenta con grandes potencialidades para evaluar a lo largo del tiempo la capacidad de trabajo de los adultos mayores (sin excluir a los trabajadores de otros grupos de edad, puesto que la sostenibilidad de la capacidad laboral se extiende durante toda la carrera o vida laboral), de modo que su desarrollo futuro podrá ser muy útil en este campo (Alcover, 2021).

Con el objetivo de avanzar en la formulación del constructo, la propuesta de Alcover, Mazzetti, et al. (2021) se basa en la identificación de los elementos nucleares que constituyen los constructos de empleabilidad y sostenibilidad aplicados al empleo y la carrera laboral. Dado que la empleabilidad sostenible depende de factores y recursos individuales y del

contexto, el modelo propuesto identifica estos dos componentes, denominados empleabilidad sostenible individual y empleabilidad sostenible contextual, los cuales se articulan a través del ajuste actual (*current fit*) entre ellos. A su vez, cada uno de ellos se descompone en los componentes relativos a la sostenibilidad y a la empleabilidad.

Los componentes relacionados con la sostenibilidad de la empleabilidad sostenible individual se refieren a los recursos personales (tales como la salud general y la vitalidad) y la capacidad individual (que incluye, entre otros, factores como la capacidad de trabajo –*work ability*–, el funcionamiento personal y laboral, el equilibrio o la empleabilidad percibida). Y el componente de empleabilidad se define por las percepciones y valoraciones individuales acerca de ella. Por su parte, los componentes relacionados con la sostenibilidad de la empleabilidad sostenible contextual se refieren a los recursos externos (tales como el apoyo social en el trabajo y los factores de organización del trabajo) y las oportunidades de empleo, relacionadas con las opciones para continuar trabajando en la organización actual o en otras, el estatus laboral o el nivel de participación en el trabajo. Por último, el componente de empleabilidad –complementario y en interacción con la capacidad individual– se define por las percepciones y valoraciones externas, tales como las tasas de absentismo y de bajas por enfermedad, o las evaluaciones de los supervisores y la evaluación del desempeño. Un desarrollo más amplio del modelo puede consultarse en el trabajo citado (Alcover, Mazzetti, et al., 2021).

Como se ya se mencionó al comienzo, el tercer componente del constructo junto con la sostenibilidad y la empleabilidad es la dimensión temporal, ya que la empleabilidad sostenible cuenta con una naturaleza dinámica, de modo que es imprescindible incluir la medida de su estabilidad y/o cambio (incrementos o disminuciones) a lo largo de la carrera laboral (Fleuren et al., 2018, 2020; van der Klink et al., 2016). En consecuencia, en el modelo propuesto por Alcover, Mazzetti, et al., (2021) se incluye la dimensión temporal mediante la consideración del ajuste actual entre la empleabilidad sostenible individual y la empleabilidad sostenible contextual y su relación con la valoración retrospectiva del ajuste pasado y la anticipación del ajuste futuro entre ambas, siguiendo el modelo de ajuste en el trabajo propuesto por Shipp & Jansen (2011).

Por último, respecto a los indicadores utilizados para medir la empleabilidad sostenible, la propuesta de Alcover, Mazzetti, et al. (2021) propone una diferenciación entre los relativos a la empleabilidad sostenible individual y a la contextual. Además, dentro de cada uno de ellos se distinguen

tres categorías: los relativos a la salud y el bienestar; los relacionados con las conductas y los resultados del trabajo; y los vinculados a la capacidad y las actitudes laborales. También se diferencia entre los indicadores subjetivos y los objetivos. En cuanto a la empleabilidad sostenible individual, y siguiendo esta triple clasificación, los indicadores se refieren a la salud general percibida, la fatiga o la necesidad de recuperación; el desempeño auto-percibido; y la capacidad de trabajo percibida, la vitalidad y las actitudes laborales (por ejemplo, satisfacción laboral o compromiso). En lo que respecta a la empleabilidad sostenible contextual, los indicadores se refieren a la salud general objetiva y a las tasas de absentismo; la productividad y la evaluación 360 grados del desempeño; y la capacidad de trabajo objetiva.

En definitiva, los distintos modelos formulados hasta el momento sobre la empleabilidad sostenible coinciden en buena parte en cuanto a sus elementos nucleares, si bien los estudios empíricos realizados no suelen incluir la totalidad de los componentes identificados en la revisión de Alcover, Mazzetti, et al. (2021) del constructo, con la única excepción del trabajo de Koolhaas et al. (2015), que incluye los recursos individuales y externos, la capacidad individual y las oportunidades de empleo, las valoraciones individuales y las evaluaciones externas de la empleabilidad, y la dimensión temporal. En consecuencia, la ausencia de medidas de los siete elementos en la mayoría de los estudios dificulta la integración de los resultados obtenidos y la comparación entre ellos.

EMPLEABILIDAD SOSTENIBLE DE LOS TRABAJADORES MAYORES:

OPORTUNIDADES Y PROPUESTAS

Las intervenciones llevadas a cabo para promover la empleabilidad sostenible se han centrado hasta el momento en distintos componentes del constructo. La revisión realizada por Hazelzet et al. (2019) identifica cuatro componentes centrales a partir de la definición propuesta por van der Klink et al. (2016): salud (intervenciones centradas en aspectos tales como el bienestar, la calidad de vida laboral, la vitalidad o la salud física y mental); productividad (intervenciones centradas en aspectos como la capacidad de trabajo, la productividad o el *engagement*); trabajo valioso (intervenciones centradas en aspectos tales como actitudes positivas percibidas, motivación laboral, competencias adecuadas o desarrollo de habilidades y conocimiento); y perspectiva a largo plazo (intervenciones dirigidas a considerar los efectos a largo plazo). Sin embargo, de los siete estudios incluidos ninguno de ellos contempla los cuatro componentes. Solo dos de ellos, salud y trabajo valioso,

se incluyen en las intervenciones reportadas en los siete estudios revisados. En cuanto a la efectividad de las intervenciones, los resultados muestran un nivel relativamente bajo. En opinión de Hazelzet et al. (2019), la escasa eficacia de las intervenciones podría explicarse, entre otros factores contingentes a cada caso, por el hecho de que la elección y la operacionalización de las medidas de resultados (es decir, los indicadores utilizados) no se correspondían con el contenido de la intervención. El número reducido de las intervenciones realizadas hasta ahora, junto con la escasa consideración de los efectos a largo plazo (puesto que todos lo estudios salvo uno se centraba exclusivamente en trabajadores mayores), limitan el alcance de los resultados y limitan la evaluación de su efectividad (Hazelzet et al., 2019).

Como se desprende de la revisión de las distintas formulaciones del constructo empleabilidad sostenible realizada en la primera parte de este trabajo, su logro depende de dos tipos de factores: individuales y contextuales. A partir de esta distinción, y siguiendo el modelo propuesto por Alcover, Mazzetti, et al. (2021), a continuación se presentan una serie de propuestas articuladas en torno a los componentes individuales y contextuales de la empleabilidad sostenible. Para ello, se toman como referencia los resultados de la revisión de Hazelzet et al. (2019) y las recomendaciones de los principales investigadores en este ámbito (p. ej., Fleuren et al., 2018, 2020; Peters et al., 2015, 2019; van der Klink et al., 2016; van Gorp, 2018; Ybema et al., 2020), así como otras propuestas basadas en la evidencia sobre intervenciones organizacionales aplicadas a incrementar la capacidad de trabajo, fomentar el envejecimiento activo y prolongar la vida laboral (p. ej., Kooij et al., 2020; Topa & Alcover, 2019; Truxillo et al., 2015; Van der Heijden et al., 2020; Wilckens et al., 2020).

INTERVENCIONES PARA PROMOVER LA EMPLEABILIDAD SOSTENIBLE INDIVIDUAL

Las intervenciones propuestas para este objetivo se articulan en torno a los tres componentes identificados en el modelo de Alcover, Mazzetti, et al. (2021): las dirigidas a mantener e incrementar los recursos personales; las orientadas a mantener e incrementar la capacidad individual; y las centradas en las percepciones y valoraciones personales de la empleabilidad.

INTERVENCIONES DIRIGIDAS A LOS RECURSOS PERSONALES

En este primer grupo de intervenciones destacan aquellas dirigidas a fomentar la salud general, tanto física como mental (Truxillo et al., 2015;

Wilckens et al., 2020; Ybema et al., 2020). Las intervenciones pueden focalizarse en programas de formación y entrenamiento con fisioterapeutas y expertos en ergonomía física para mejorar los movimientos, posturas y acciones laborales que eviten o reduzcan las sobrecargas de trabajo y los riesgos de accidentes y lesiones (Oude Hengel et al., 2012). Asociadas a las anteriores, otras intervenciones pueden dirigirse a tomar conciencia de las experiencias de fatiga (tanto física como cognitiva) e identificar la necesidad de recuperación, así como a facilitar la identificación de actividades de recuperación del trabajo y del estrés (Oude Hengel et al., 2012, 2013). Por ejemplo, el estudio llevado a cabo por Kolhaas et al. (2015) sugería que una intervención organizacional basada en la resolución de problemas, dirigida a aumentar la concienciación de los trabajadores mayores sobre su papel y responsabilidad en llevar una vida laboral sostenible y saludable, podía ser eficaz para mejorar la percepción de fatiga, la vitalidad y la capacidad de trabajo, si bien era necesario diseñar con precisión los contenidos de la intervención para lograr efectos significativos en los indicadores de empleabilidad sostenible. Por último, otros tipos de intervenciones se dirigen a la evaluación de la salud general y la seguridad (Weiss, 2013), así como la evaluación de riesgos mediante la medición de la salud mental y física, la capacidad de trabajo mental y física y la valoración de los niveles de *work ability*, salud percibida y estilo de vida (van Holland et al., 2018). Con la retroalimentación de la información obtenida y los consejos expertos sobre las acciones a tomar para reducir o paliar los riesgos asociados a estos indicadores, los empleados pueden mejorar su salud y su desempeño, su vitalidad, su capacidad de trabajo y lograr un trabajo valioso.

Y en segundo lugar, se proponen intervenciones dirigidas a mantener e incrementar la vitalidad (Brouwes et al., 2015), las cuales se encuentran muy relacionadas con las anteriores, como se acaba de mencionar (Kolhaas et al., 2015). La vitalidad puede incrementarse mediante acciones que faciliten el funcionamiento laboral eficaz y la satisfacción de necesidades de auto-determinación en el trabajo (van Scheppingen et al., 2015). Y también a través de estrategias que potencien el apoyo (instrumental y emocional) de los supervisores a sus empleados (de Lange et al., 2020). Otras intervenciones pueden dirigirse a incrementar el nivel de conciencia organizacional, el autoconocimiento y la voluntad de compromiso, ya que se ha comprobado que estos factores son recursos personales muy valiosos para los trabajadores, especialmente para aquellos de más talento y cualificación (van Casteren et al., 2021).

INTERVENCIONES DIRIGIDAS A LA CAPACIDAD INDIVIDUAL

En lo que respecta a las intervenciones orientadas a mantener e incrementar la capacidad individual, se proponen, en primer lugar, aquellas que fomentan un liderazgo y acciones de *coaching* que potencian la autonomía, la libertad de decisión de los trabajadores y la variedad de habilidades a utilizar (Truxillo et al., 2015), así como el desarrollo de habilidades sociales específicas, como, por ejemplo, la adaptabilidad (van Casteren et al., 2021). En la misma dirección, se proponen intervenciones dirigidas a incrementar la capacidad de auto-dirección de los trabajadores mediante el fomento de habilidades y estrategias de capacidad de auto-reflexión, de resiliencia y capacidad adaptativa, y de auto-eficacia (de Lange et al., 2022). Esta capacidad de auto-dirección puede permitir un mejor ajuste persona-trabajo y tener como resultado una mayor percepción de las necesidades de recuperación, así como mayores niveles de capacidad de trabajo, vitalidad y empleabilidad (de Lange et al., 2022). Por último, se proponen intervenciones dirigidas a potenciar la creatividad, el desarrollo de conocimiento y la motivación laboral intrínseca (Nilsson & Nilsson, 2021) como factores que potencien el desarrollo y la capacidad de trabajo de las personas (Wilckens et al., 2020).

INTERVENCIONES DIRIGIDAS A LAS PERCEPCIONES Y VALORACIONES PERSONALES DE LA EMPLEABILIDAD

Este tipo de intervenciones se dirigen en su mayor parte a incrementar la autoconciencia sobre el estado laboral y personal de cada trabajador y a modificar las autopercepciones acerca de su situación actual y futura en relación con empleabilidad. Así, Brokerhof et al. (2020) encontraron que cuando los participantes (en su estudio se trataba de enfermos crónicos que mantenían su actividad laboral) leían una historia positiva acerca de alguien en su misma situación, manifestaban una mayor empleabilidad sostenible debido a que los participantes eran más conscientes de sus deseados posibles yoes futuros asociados al trabajo. Estos resultados preliminares abren una vía prometedora para intervenciones dirigidas a aumentar la conciencia sobre la propia identidad laboral y sobre las imágenes e identidades futuras en trabajadores en situaciones de vulnerabilidad, como pueden ser, además de pacientes crónicos, personas que retornan al trabajo tras una enfermedad o accidente grave, trabajadores mayores, trabajadores con alguna discapacidad permanente o progresiva, o personas que afrontan cambios en tratamientos médicos y farmacológicos (p. ej., Hansen et al., 2020). También estas intervenciones pueden ser relevantes en cuanto a los cambios en las

percepciones intra e interpersonales sobre las enfermedades crónicas, puesto que en ocasiones no correlacionan con la capacidad de trabajo y los resultados laborales; así, el estudio de van Gorp et al. (2018) encontró que los trabajadores con esclerosis múltiple contaban con un conjunto de capacidades laborales mayor que los trabajadores de la población general, y que esa mayor capacidad se asociaba con mejores resultados laborales y de salud.

Estas intervenciones se relacionan también con las dirigidas al cambio de las creencias y los estereotipos negativos relacionados con la edad y la discapacidad (Peters et al., 2019; Truxillo et al., 2015; van Selm & Van der Heijden, 2013), tanto de los gerentes, supervisores y compañeros, como de los propios trabajadores acerca de cómo se perciben a sí mismos y cómo creen que los perciben los demás en función de sus características, es decir, los meta-estereotipos (Peters et al., 2019).

INTERVENCIONES PARA PROMOVER LA EMPLEABILIDAD SOSTENIBLE CONTEXTUAL

Las intervenciones propuestas para este objetivo se articulan también en torno a los tres componentes identificados en el modelo de Alcover, Mazzetti, et al. (2021): las dirigidas a potenciar los recursos externos; las orientadas a garantizar las oportunidades de empleo; y las dirigidas a facilitar las percepciones y valoraciones externas de la empleabilidad.

INTERVENCIONES DIRIGIDAS A LOS RECURSOS EXTERNOS

En cuanto a las intervenciones que se proponen para potenciar los recursos externos, las relacionadas con la organización y el diseño del trabajo que pueden ser más relevantes se refieren a la creación y asignación a puestos y tareas intrínsecamente motivadoras, es decir, incrementar el valor intrínseco del trabajo (van Dam et al., 2017), y la asignación a puestos acordes a las capacidades, garantizando condiciones de trabajo ergonómicas (Wilckens et al., 2020). También se proponen estrategias dirigidas al diseño de empleos saludables, caracterizados por un balance entre las demandas laborales contextuales y recursos de trabajo, así como de entornos que permitan y potencien el uso de *job crafting* por parte de los empleados (De Lange et al., 2022). Por último, otras intervenciones organizacionales recomendables (Nilsson & Nilsson, 2021) pueden orientarse a la promoción de entornos laborales mental y físicamente saludables, creando buenas condiciones de trabajo y un entorno laboral sostenible.

Por último, una modalidad de intervenciones muy utilizada y eficaz en este ámbito es la relacionada con las acciones y prácticas para incrementar el

apoyo organizacional, de los supervisores y de los compañeros (Hazelzet et al., 2018; Truxillo et al., 2015; Ybema et al., 2020), así como también las orientadas a mejorar las relaciones entre grupos de edad y a facilitar la interacción, la comunicación y la colaboración intergeneracional en los equipos de trabajo y en la organización en su conjunto (Truxillo et al., 2015; Wilckens et al., 2020). También en relación con las múltiples fuentes de apoyo social es importante señalar la posible eficacia de las acciones dirigidas a facilitar las relaciones entre la vida laboral y la vida personal y familiar, y a añadir el efecto beneficioso del apoyo familiar a los recursos de los trabajadores, especialmente en el caso de las personas con discapacidad o que necesitan apoyo para el cuidado de personas mayores o dependientes (Alcover et al., 2018; Truxillo et al., 2015).

INTERVENCIONES DIRIGIDAS A LAS OPORTUNIDADES DE EMPLEO

Aunque las oportunidades de mantener el empleo actual o de cambiar a otro tienden a asociarse a la edad cronológica, generalmente pronosticando o confirmando en ocasiones una relación inversa, parecen más asociadas a la edad funcional (Le Blanc et al., 2017), y también se encuentran asociadas a factores de la organización del trabajo y del contexto laboral. En este sentido, las acciones iniciadas por los responsables organizacionales respecto al establecimiento y asignación de turnos de trabajo pueden ser eficaces para mantener las oportunidades de continuar trabajando en buen estado de salud y niveles adecuados de desempeño. Como sugieren Peters et al. (2015), cuando los empleados tienen que asumir turnos rotatorios es preciso que las organizaciones monitoricen su estado regularmente y consideren los factores asociados a la edad vital, es decir, aquella que incluye los efectos de la vida familiar y las limitaciones económicas en los cambios de comportamiento en el ciclo vital que pueden afectar a su desempeño y sus decisiones laborales (Peters et al., 2015).

En un sentido similar, las intervenciones dirigidas a aumentar la flexibilidad laboral y la flexibilidad horaria en relación con la situación individual y familiar, pueden ser muy eficaces para garantizar las oportunidades de mantener el empleo (Nilsson & Nilsson, 2021; Wilckens et al., 2020), especialmente en el caso de problemas de salud, obligaciones y tareas de cuidado de familiares dependientes o experiencias de estrés o sobrecarga de trabajo. Otras intervenciones organizacionales que pueden ser eficaces son las dirigidas a garantizar la seguridad del entorno laboral, con el objetivo de reducir los riesgos de enfermedades profesionales, lesiones, bajas por enfermedad y pensiones de invalidez, riesgos que pueden afectar a las

oportunidades de empleo y a los ingresos y la economía personal de los trabajadores (Nilsson & Nilsson, 2021).

INTERVENCIONES DIRIGIDAS A LAS PERCEPCIONES Y VALORACIONES EXTERNAS DE LA EMPLEABILIDAD

En cuanto a las intervenciones dirigidas a mantener e incrementar la empleabilidad, las más importantes se relacionan con la creación de un clima de apoyo a la edad (van Dam et al., 2017), así como de políticas y prácticas de gestión de recursos humanos que incrementen la motivación, las habilidades y el conocimiento, especialmente en el caso de los trabajadores mayores (Ybema et al., 2020), así como que reduzcan su vulnerabilidad ante el potencial impacto de la automatización, la robótica y la inteligencia artificial en sus empleos (Alcover, Guglielmi, et al., 2021). Estas políticas y prácticas parecen ser las más eficaces para incrementar la empleabilidad de los trabajadores, al menos desde el punto de vista de los empleadores (Ybema et al., 2020), por lo que se consideran complementarias a la empleabilidad percibida por aquéllos. También se proponen intervenciones dirigidas a promocionar las relaciones en el contexto organizacional, la inclusión social y el apoyo social en el trabajo (Nilsson & Nilsson, 2021).

Por último, también es importante que los empleadores cuenten con herramientas fiables y válidas para evaluar periódicamente las competencias y los niveles de empleabilidad de sus trabajadores (Gabor et al., 2019), de modo que se puedan realizar intervenciones y ajustes (por ejemplo, acciones de formación, cambios de puestos o recualificaciones) para garantizar un empleo sostenible, especialmente en las etapas medias y finales de la vida laboral. Aunque la movilidad laboral en estas etapas de la carrera depende tanto de factores individuales como contextuales (Alcover y Topa, 2018), las organizaciones tienen una mayor responsabilidad en relación con la empleabilidad cuando se trata de empleados de cualificación y recursos de niveles medios y bajos.

CONCLUSIONES

Este trabajo tenía como objetivo presentar una propuesta de intervenciones dirigidas a mantener e incrementar la empleabilidad sostenible de los trabajadores en sus etapas medias y finales de la carrera. A partir de la revisión de la literatura previa, tanto conceptual como empírica, sobre este reciente constructo y del modelo propuesto por Alcover, Mazzetti, et al. (2021), se ha ofrecido una aproximación inicial (que no pretende ser

exhaustiva) de posibles intervenciones que, de manera complementaria, consideren tanto la empleabilidad sostenible individual como la empleabilidad sostenible contextual. Como ya se mencionó, la investigación y la práctica en este campo es relativamente reducida y las conclusiones son limitadas (Fleuren et al., 2020; Hazelzet et al., 2018; van der Klink et al., 2016), de modo que será necesario incrementar la evidencia disponible para integrar los resultados obtenidos y refinar los modelos teóricos y los diseños aplicados. Además de ello, será necesario tener en cuenta en la valoración e implementación de acciones dirigidas a fomentar la empleabilidad sostenible, el impacto procedente de los múltiples factores del contexto que pueden condiciones en gran medida su eficacia. La incertidumbre y las dinámicas complejas que caracterizan el mundo del trabajo y de las organizaciones en la actualidad –como ha puesto en evidencia en el último año y medio la pandemia del COVID-19 y sus consecuencias a todos los niveles– dificultan en gran medida las predicciones y la planificación estratégica que tanto los individuos como las organizaciones pueden hacer a medio y largo plazo. La dificultad para planificar y controlar en cierto grado las decisiones, tanto individuales como colectivas, es uno de los principales obstáculos para el éxito de la empleabilidad sostenible, cuya naturaleza, como se ha subrayado en este trabajo, es esencialmente temporal y solo puede valorarse de manera longitudinal a través de las etapas de la carrera laboral. Sin duda, este es uno de los grandes desafíos a los que se enfrenta la investigación y la práctica en este ámbito, y la dificultad para planificar a medio y plazo acciones eficaces respecto a la empleabilidad sostenible supone un gran reto de cara a mantener el empleo, la salud y el bienestar de las personas, así como para garantizar la viabilidad y el logro de los objetivos de las organizaciones.

REFERENCIAS

Abma, F. I., Brouwer, S., de Vries, H. J., Arends, I., Robroek, S. J., Cuijpers, M. P., van der Wilt, G. J., Bültmann, U., & van der Klink, J. J. (2016). The capability set for work: development and validation of a new questionnaire. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 42(1), 34–42. https://doi.org/10.5271/sjweh.3532

Alcover, C. M. (2021). Edad, trabajo y salud ocupacional: retos y oportunidades para los trabajadores y las organizaciones en Iberoamérica. Praxis Psy, 22(35), en prensa.

Alcover, C. M., Chambel, M. J., Fernández, J. J., & Rodríguez, F. (2018). Perceived organizational support–burnout–satisfaction relationship in workers with disabilities: The moderation of family support. Scandinavian Journal of Psychology, 59(4), 451–461. https://doi.org/10.1111/sjop.12448

Alcover, C. M., Topa, G., & Fernández, J. J. (2014). La gestión organizacional de los trabajadores mayores y los procesos de mantenimiento, prolongación y salida de la vida laboral. Papeles del Psicólogo, 35(2), 91–98.

Alcover, C.-M., Guglielmi, D., Depolo, M., & Mazzetti, G. (2021). "Aging-and-Tech Job Vulnerability": A proposed framework on the dual impact of aging and AI, robotics, and automation among older workers. Organizational Psychology Review, 11(2), 175–201. https://doi.org/10.1177/2041386621992105

Alcover, C. M., Mazzetti, G., & Vignoli, M. (2021). Sustainable Employability in the Mid and Late Career: An Integrative Review. Journal of Work and Organizational Psychology, under review.

Alcover, C. M., & Topa, G. (2018). Work characteristics, motivational orientations, psychological work ability and job mobility intentions of older workers. PLoS ONE, 13(4), Article e0195973. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0195973

Brokerhof, I. M., Ybema, J. F., & Bal, P. M. (2020). Illness narratives and chronic patients' sustainable employability: The impact of positive work stories. PloS ONE, 15(2), e0228581. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0228581

Brouwers, L. A., Engels, J. A., Heerkens, Y. F., & van der Beek, A. J. (2015). Development of a Vitality Scan related to workers' sustainable employability: a study assessing its internal consistency and construct

validity. BMC Public Health, 15, 551. https://doi.org/10.1186/s12889-015-1894-z

de Lange, A. H., Furunes, T., & Buckens, A. (2022). Older Workers' Self-Management and Sustainable Employability at Work: Lessons Learned from Science and Practice. En E. F. Fideler (ed.), Handbook of Work and Aging (pp. 285-306). Rowman & Littlefield Publishers.

de Lange, A. H., Pak, K., Osagie, E., van Dam, K., Christensen, M., Furunes, T., Løvseth, L. T., & Detaille, S. (2020). An Open Time Perspective and Social Support to Sustain in Healthcare Work: Results of a Two-Wave Complete Panel Study. Frontiers in Psychology, 11, 1308. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01308

De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2017). Current thinking on contemporary careers: the key roles of sustainable HRM and sustainability of careers. Current Opinion in Environmental Sustainability, 28, 41-50. https://doi.org/10.1016/j.cosust.2017.07.003

De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. Journal of Vocational Behavior, 117, Article 103196. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011

Fleuren, B., de Grip, A., Jansen, N., Kant, I., & Zijlstra, F. (2016). Critical reflections on the currently leading definition of sustainable employability. Scandinavian Journal of Work, environment & Health, 42(6), 557–560. https://doi.org/10.5271/sjweh.3585

Fleuren, B., van Amelsvoort, L., de Grip, A., Zijlstra, F., & Kant, I. (2018). Time takes us all? A two-wave observational study of age and time effects on sustainable employability. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 44(5), 475–484. https://doi.org/10.5271/sjweh.3741

Fleuren, B. P. I., de Grip, A., Jansen, N. W. H., Kant, I., & Zijlstra, F.R.H. (2020). Unshrouding the Sphere from the Clouds: Towards a Comprehensive Conceptual Framework for Sustainable Employability. Sustainability, 12, 6366. https://doi.org/10.3390/su12166366

Gabor, M. R.,Blaga, P. & Matis, C. (2019). Supporting employability by a skills assessment innovative tool—sustainable transnational insights from employers. Sustainability, 11(12), 3360. https://doi.org/10.3390/su11123360

Hansen, V., Pit, S. W., Fiorentino, M., Campion, S., Abraham, R., Cheng, J., & Phelan, S. (2020). Changes in antidepressant medication use in the workplace and sustainable employability: a qualitative study of experiences, strategies and solutions. Archives of Environmental &

Occupational Health, 1–11. Advance online publication. https://doi.org/10.1080/19338244.2020.1841722

Hazelzet, E., Picco, E., Houkes, I., Bosma, H., & de Rijk, A. (2019). Effectiveness of Interventions to Promote Sustainable Employability: A Systematic Review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 16(11), 1985. https://doi.org/10.3390/ijerph16111985

Kira, M., van Eijnatten, F. M., & Balkin, D. B. (2010). Crafting sustainable work: Development of personal resources. Journal of Organizational Change Management, 23(5), 616–632. https://doi.org/10.1108/09534811011071315

Kooij, D., Zacher, H., Wang, M., & Heckhausen, J. (2020). Successful aging at work: A process model to guide future research and practice. Industrial and Organizational Psychology, 13(3), 345-365. https://doi.org/10.1017/iop.2020.1

Koolhaas, W., Groothoff, J.W., de Boer, M.R., van der Klink, J. J. L., & Brouwer, S. (2015). Effectiveness of a problem-solving based intervention to prolong the working life of ageing workers. BMC Public Health 15, 76. https://doi.org/10.1186/s12889-015-1410-5

Le Blanc, P. M., Van der Heijden, B., & Van Vuuren, T. (2017). "I WILL SURVIVE" A Construct Validation Study on the Measurement of Sustainable Employability Using Different Age Conceptualizations. Frontiers in Psychology, 8, 1690. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01690

Mohrman, S. A. & Worley, C. G. (2010). The organizational sustainability journey:Introduction to the special issue. Organizational Dynamics, 39, 289–294. https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2010.07.008

Nilsson, K., & Nilsson, E. (2021). Organisational measures and strategies for a healthy and sustainable extended working life and employability-a deductive content analysis with data including employees, first line managers, trade union representatives and hr-practitioners. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(11), 5626. https://doi.org/10.3390/ijerph18115626

Oude Hengel, K. M., Blatter, B. M., Joling, C. I., van der Beek, A. J., & Bongers, P. M. (2012). Effectiveness of an intervention at construction worksites on work engagement, social support, physical workload, and need for recovery: results from a cluster randomized controlled trial. BMC Public Health, 12, 1008. https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-1008

Oude Hengel, K. M., Blatter, B. M., van der Molen, H. F., Bongers, P. M., & van der Beek, A. J. (2013). The effectiveness of a construction worksite

prevention program on work ability, health, and sick leave: results from a cluster randomized controlled trial. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 39(5), 456–467. https://doi.org/10.5271/sjweh.3361

Peeters, E., Nelissen, J., De Cuyper, N., Forrier, A., Verbruggen, M., & De Witte, H. (2019). Employability capital: A conceptual framework tested through expert analysis. Journal of Career Development, 46(2), 79–93. https://doi.org/10.1177/0894845317731865

Peters, V., Engels, J. A., de Rijk, A. E., & Nijhuis, F. J. (2015). Sustainable employability in shiftwork: related to types of work schedule rather than age. International Archives of Occupational and Environmental Health, 88(7), 881–893. https://doi.org/10.1007/s00420-014-1015-9

Peters, P., Van der Heijden, B., Spurk, D., De Vos, A., & Klaassen, R. (2019). Please don't look at me that way. An empirical study into the effects of age-based (meta-)stereotyping on employability enhancement among older supermarket workers. Frontiers in Psychology, 10, 249. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00249

Sen, A, (1992). Inequality reexamined. Russell Sage Foundation, Clarendon Press.

Shipp, A. J., & Jansen, K. J. (2011). Reinterpreting time in fit theory: Crafting and recrafting narratives of fit in medias res. The Academy of Management Review, 36(1), 76–101. https://doi.org/10.5465/AMR.2011.55662565

Topa, G., & Alcover, C. M. (2019). Late Career Development and Retirement. En J. Athanasou & H. Perera (eds.), International Handbook of Career Guidance (pp.429-457). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6_20

Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the worker to promote job satisfaction, engagement, and performance. Organizational Psychology Review, 2(4), 340–360. https://doi.org/10.1177/2041386612454043

van Casteren, P., Meerman, J., Brouwers, E., van Dam, A., & van der Klink, J. J. L. (2021). How can wellbeing at work and sustainable employability of gifted workers be enhanced? A qualitative study from a capability approach perspective. BMC Public Health, 21, 392. https://doi.org/10.1186/s12889-021-10413-8

van Dam, K., van Vuuren, T., & Kemps, S. (2017). Sustainable employment: The importance of intrinsically valuable work and an age-supportive

climate. The International Journal of Human Resource Management, 28(17), 2449–2472. https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137607

Van der Heijden, B., De Vos, A., Akkermans, J., Spurk, D., Semeijn, J., Van der Velde, M., & Fugate, M. (2020). Sustainable careers across the lifespan: Moving the field forward. Journal of Vocational Behavior, 117, 103344. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103344

Van der Heijden, B. I. J. M., Gorgievski, M. J., & de Lange, A. H. (2016). Learning at the workplace and sustainable employability: A multi-source model moderated by age. European Journal of Work and Organizational Psychology, 25(1), 13–30. https://doi.org/10.1080/1359432X.2015.1007130

van der Klink, J. J., Bültmann, U., Burdorf, A., Schaufeli, W. B., Zijlstra, F. R., Abma, F. I., Brouwer, S., & van der Wilt, G. J. (2016). Sustainable employability--definition, conceptualization, and implications: A perspective based on the capability approach. Scandinavian journal of work, environment & health, 42(1), 71–79. https://doi.org/10.5271/sjweh.3531

van Gorp, D., van der Klink, J., Abma, F. I., Jongen, P. J., van Lieshout, I., Arnoldus, E., Beenakker, E., Bos, H. M., van Eijk, J., Fermont, J., Frequin, S., de Gans, K., Hengstman, G., Hupperts, R., Mostert, J. P., Pop, P., Verhagen, W., Zemel, D., Heerings, M., Reneman, M. F., … van der Hiele, K. (2018). The capability set for work - correlates of sustainable employability in workers with multiple sclerosis. Health and Quality of Life Outcomes, 16(1), 113. https://doi.org/10.1186/s12955-018-0942-7

van Holland, B. J., Reneman, M. F., Soer, R., Brouwer, S., & de Boer, M. R. (2018). Effectiveness and Cost-benefit Evaluation of a Comprehensive Workers' Health Surveillance Program for Sustainable Employability of Meat Processing Workers. Journal of Occupational Rehabilitation, 28(1), 107–120. https://doi.org/10.1007/s10926-017-9699-9

van Selm, M. & Van der Heijden, B. I. J. M. (2013). Communicating Employability Enhancement Throughout the Life-Span: A National Intervention Program Aimed at Combating Age-Related Stereotypes at the Workplace. Educational Gerontology, 39(4), 259-272. https://doi.org/10.1080/03601277.2013.750965

Weiss M. D. (2013). Leveraging best practices to promote health, safety, sustainability, and stewardship. Workplace Health & Safety, 61(8), 365–371. https://doi.org/10.1177/216507991306100807

Wilckens, M. R., Wöhrmann, A. M., Deller, J., & Wang, M. (2020). Organizational Practices for the Aging Workforce: Development and Validation of the Later Life Workplace Index. Work, Aging and Retirement, waaa012. https://doi.org/10.1093/workar/waaa012

Ybema, J. F., van Vuuren, T., & van Dam, K. (2020). HR practices for enhancing sustainable employability: Implementation, use, and outcomes. The International Journal of Human Resource Management, 31(7), 886–907. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1387865

Zaniboni, S., Fraccaroli, F., & Truxillo, D. M. (2015). Older workers and sustainable late careers: Job characteristic effects. In A. De Vos & B. I. J. M. van der Heijden (eds.), Handbook of Research on Sustainable Careers (pp. 272-286). Edward Elgar Publishing. https://doi.org/10.4337/9781782547037.00023

Zink, K. J. (2014). Designing sustainable work systems: The need for a systems approach. Applied Ergonomics, 45(1), 126–132. https://doi.org/10.1016/j.apergo.2013.03.023

CAPÍTULO 39

UM PROCEDIMENTO PARA PROMOVER A SAÚDE E O BEM-ESTAR SEM PERDER DE VISTA A PRODUTIVIDADE

José Carlos Zanelli, Instituto Zanelli, Saúde e Produtividade, Brasil

RESUMO

A Prática Reflexiva das Ações Gerenciais tem a finalidade de *desenvolver competências gerenciais para construir ambientes de trabalho colaborativos e reflexivos, saudáveis e produtivos.* Em cada sessão de 90 minutos são trabalhados tópicos (assuntos) escolhidos por sua pertinência com os problemas cotidianos dos participantes e suas necessidades. Ao longo do tempo, os tópicos são articulados sem perder de vista a atualização necessária e as contribuições dos participantes. Dessa maneira, mantém-se o propósito de ajustar tanto quanto possível as reflexões aos interesses dos participantes. As sessões são estabelecidas de modo a facilitar o intercâmbio de experiências e sugestões propositivas. Exercícios e vivências ativas são coordenados em vinculações diretas com a atuação e consequente elucidação da prática diária. Os participantes são incentivados a manter registro das experiências e das aprendizagens, tanto durante as sessões como nos períodos entre as sessões. A participação nas sessões pode ser presencial, semipresencial ou a distância. A depender das condições da estrutura organizacional, caso disponha de unidades em diferentes locais e regiões ou se está situada em espaço geográfico delimitado, de fácil acesso a todos participantes, as atividades são viabilizadas pelos recursos eletrônicos que propiciam a participação a distância, de todos ou de parcela dos envolvidos, ou ainda, se possível, em reuniões integralmente presenciais.

A competência reflexiva é alcançada no processo de maturidade do desenvolvimento do ser humano. Está ligada aos recursos utilizados para potencializar a apreensão dos estímulos do ambiente por meio dos órgãos dos sentidos e a retenção pelos mecanismos da memória. Os processos cognitivos que permitem a reflexão intensificam-se na adolescência e na idade adulta. As atividades educativas, muito além das formais, podem aprimorar o pensamento reflexivo desde a infância. Dewey (1959) ensinou que, pela via da reflexão, o pensamento pode ser educado para nos conduzir à "verdadeira liberdade, que, em suma, é intelectual; reside no poder do pensamento exercitado, na capacidade de virar as coisas ao avesso, de examiná-las deliberadamente, de julgar se o volume e espécie de provas em mãos são

suficientes para uma conclusão e, em caso negativo, de saber onde e como encontrar tais evidências" (p. 96).

Conforme declara na introdução de sua obra seminal, Kolb (2015) optou pela "palavra 'experiencial' para descrever uma perspectiva particular do processo de aprendizagem, que se originou no trabalho" de Wiliam James, Kurt Lewin, John Dewey, Jean Piaget, Lev Vygotsky, Carl Jung, Carl Rogers, Paulo Freire e Mary Parker Follet, "colocando a experiência subjetiva, consciente e intencional no centro do processo de aprendizagem". Reconhece que a expressão "aprendizagem experiencial é redundante, já que, por si, o aprendizado é geralmente concebido como resultado da experiência em oposição à genética, desenvolvimento biológico ou instinto" (p. xvii).

A reflexão está ligada ao que se pensa sobre os elementos vivenciados e analisados de modo atento, em busca de conclusões inferenciais. Envolve observar com o propósito de recordar, pensar a respeito do que foi observado, atribuir significados aos elementos memorizados e buscar articulações explicativas. São etapas de um processo cognitivo essencial para a aprendizagem. Diz respeito aos significados atribuídos aos eventos, passados e atuais, de modo a guiar as ações no presente e no futuro. É útil para localizar possíveis falhas, ameaças despercebidas, oportunidades desperdiçadas, recursos não detectados durante as ações, para refinar as possibilidades de acerto e reduzir erros. Obviamente, beneficia as práticas gerenciais.

A reflexão é um processo individual facilitado pelo compartilhamento. Os eventos no ambiente de trabalho de algum modo estão enredados em elementos de ordem grupal, organizacional e do ambiente externo. Ou seja, o indivíduo reflete sobre e num contexto de interações; nesse sentido, é uma prática situada. O fenômeno é intrinsecamente subjetivo, mas permeado pelos fatores do contexto, que influenciam e são influenciados pelos processos e resultam em aprendizagens adequadas ou inadequadas (contrárias) a uma cultura saudável e produtiva. As aprendizagens, adequadas ou inadequadas, reproduzidas por gerações, formam o substrato dos pressupostos ou dos valores centrais praticados na cultura organizacional.

Em que pese a subjetividade do fenômeno, o caráter social dos processos de aprendizagem é incontestável (BROWN; DUGUID, 2001). O compartilhamento facilita a análise conjunta do conteúdo e do processo de aprendizagem, bem como do alcance (relevância e abrangência) do que está sendo aprendido. Como estratégia corporativa, a aprendizagem mediada pela reflexão induz o desenvolvimento pessoal, profissional, gerencial, grupal e organizacional. Em extensão, favorece o desenvolvimento educacional do conjunto da sociedade.

A obra de Schön (1983) despertou os gestores para a prática na perspectiva da reflexão em ação e da reflexão sobre a ação. A primeira depende das competências instaladas e proporcionam a reflexão durante o curso dos eventos, enquanto a segunda é retrospectiva. Com a prática, a reflexão pode ocorrer logo após uma ação, quando há uma sequência de decisões e ações conectadas (no fluxo das atividades), ou em momentos posteriores (que sucedem o fluxo), individual ou coletivamente.

No fluxo contínuo de experiências – antes, durante e depois das ações – o gestor engaja-se conscientemente na análise de suas ações, determinado a fortalecer o aprendizado, elevar o grau de compreensão dos fenômenos organizacionais e dar sentido ao contexto. "A reflexão no contexto da aprendizagem é um termo genérico para as atividades intelectuais e afetivas em que os indivíduos se envolvem para explorar suas experiências, a fim de levar a novas compreensões e apreciações" (BOUD; KEOGH; WALKER, 1985, p. 19). Supõe-se que apenas seja possível aprimorar aquilo do que se tem consciência, e o profissional que não reflete está sentenciado a repetir-se e estagnar.

Ações resultam das percepções, cognições e emoções em intercâmbio com as variáveis do ambiente externo, intervenientes ao indivíduo que age. Partir dos conhecimentos adquiridos, avaliar as próprias percepções, cognições e emoções, buscar novas competências e interpretar as inferências e conexões com a prática fazem parte do processo reflexivo. Com a participação e o comprometimento das lideranças na prática diária, tal processo abre horizontes individuais e coletivos, passando a ser compartilhado e a integrar a cultura organizacional.

No geral, a aprendizagem apoiada na reflexão – antes, durante e após as ações – abrange revisitar e reavaliar pressupostos e perspectivas, para corrigir ou prevenir equívocos, um modo de facilitar a aprendizagem de alternativas para resolver situações de trabalho gerenciais difíceis ou ambíguas. O que a cultura organizacional aceita como responsável, ético e produtivo não é, necessariamente, o que parece ser. Pollner (1991) propôs desestabilizarmos a segurança que temos em nossos pressupostos básicos, discursos e práticas utilizados.

Praticada criteriosa e sistematicamente, a reflexão conduz a mudanças positivas nos processos de trabalho, aumenta o comprometimento, o significado das tarefas e das interações – aquilo que Boud, Cressey & Docherty (2006) chamam de reflexão produtiva. Portanto, beneficia o desempenho estratégico e operacional, o engajamento e pode constituir um fator psicossocial protetor do bem-estar.

A reflexão produtiva é um processo de mediação facilitador das aprendizagens adequadas à gestão corporativa (BOUD, CRESSEY, & DOCHERTY, 2006). Criar as condições necessárias para a reflexão antes, durante e após as experiências gerenciais incrementa a capacidade de questionar percepções da realidade, lidar com os imprevistos, propor soluções para os problemas emergentes, realizar escolhas e avaliar alternativas, aprimorar as tomadas de decisão, aprender com os erros e as críticas, conscientizar-se dos processos de aprendizagem em ação, não se acomodar com a rotina cotidiana –aprender fazendo. Mintzberg (2006, p. 237) argumenta que aprendizagem não se resume ao fazer, mas implica refletir sobre o que está sendo feito. Contudo, geralmente os gestores tendem a valorizar mais as ações do que as reflexões.

Para Parker, Nitse e Flowes (2005), a atuação interdisciplinar faz parte das organizações da Era do Conhecimento e, além das habilidades tecnológicas, conhecimento de negócios, da cultura organizacional e domínio dos procedimentos empresariais, as habilidades pessoais (integridade, confiança, abertura, vontade de aprender) e interpessoais (saber ouvir, interpretar, comunicar-se e trabalhar em equipe) são decisivas. Lucas (2010), por sua vez, conclui que prover sistemas de desenvolvimento para efetivar processos de aprendizagem compartilhada para conhecimentos e habilidades compete às organizações.

Aplicáveis aos nossos propósitos, fundamentado nas proposições de Servin (2005), Orofino (2011) sistematiza um quadro de conceitos relacionados a métodos e técnicas para "criação, armazenamento, compartilhamento e disseminação do conhecimento" (p. 70):

> "**Assistência por pares:** aprender com as experiências dos outros antes de se iniciar uma nova atividade ou projeto. **Comunidade de prática:** grupo de pessoas que desenvolvem e compartilham conhecimentos em torno de temas específicos relacionados a uma área específica de conhecimento ou competência e estão dispostos a trabalhar e aprender em conjunto durante um período de tempo para desenvolver e compartilhar tal conhecimento. Permitem às pessoas adquirirem novos conhecimentos a um ritmo mais rápido e ultrapassar as fronteiras organizacionais tradicionais. **Comunidades virtuais de execução de projetos:** permitem que grupos de trabalho e equipes de projeto compartilhem documentos e troca de mensagens entre locais diferentes e em tempo real. Favorece a análise e a reflexão em conjunto, na geração de lista de discussão, no desenho ou mapeamento de conceitos visuais para auxiliar a compreensão e

análise de dados, na tomada de decisão etc. **Equipes colaborativas ou *clusters* do conhecimento:** a complexidade do trabalho moderno exige um amplo conhecimento sobre determinado tema que uma única pessoa não tem a oportunidade ou a possibilidade de adquirir ou oferecer. Tal atividade deve ser executada por equipes colaborativas, cujos participantes se engajam para promover e proporcionar conhecimentos complementares. **Grupos de análise do conhecimento compartilhado:** reunião de pessoas com objetivo de colocar em comum os conhecimentos obtidos fora do ambiente organizacional, mas que afetam diretamente o desempenho da empresa. Permite ainda a atualização do corpo funcional a partir da criação de um novo conhecimento, contribuindo para uma vantagem competitiva e para o sucesso da organização. **Revisão da ação vivida:** aprendizado individual a partir da vivência de uma pessoa na execução de um projeto ou uma atividade favorecendo o recebimento de *feedback* sobre o que aconteceu, por que aconteceu; os pontos positivos e negativos e lições aprendidas com a experiência. ***Storytelling* ou narrativas:** uso da antiga arte de contar histórias para compartilhar conhecimentos de uma forma mais significativa e estimular a curiosidade de quem recebe a informação. Histórias contadas captam o contexto em que estão inseridas e resgatam a memória empresarial, dando sentido e valor às experiências vividas por pessoas e por organizações" (p. 70-71).

Kim (1999) enfatiza os processos de aprender a aprender, mudar na prática por meio da autocrítica e tomada de decisão consciente. Tais processos de desenvolvimento são facilitados pela reflexão estruturada no que denomina inquérito reflexivo crítico. Consiste de três fases:

- Fase descritiva: processos de descrever eventos práticos (ações, pensamentos e sentimentos) e exame dessas descrições para genuinidade e compreensão – resultam em narrativas descritivas.
- Fase reflexiva: processos de análise reflexiva em confronto com as teorias adotadas (científicas, éticas, estéticas), de análise reflexiva das situações e de análise reflexiva de intenções – resultam em conhecimento dos processos práticos e sua aplicação e autoconsciência.
- Fase crítica/emancipatória: processos de crítica da prática em relação a conflitos, distorções e inconsistências e engajamento na dinâmica emancipatória e de mudança – resultam em aprendizagem e mudança na prática, autocrítica e emancipação.

A seguir, elencamos destacadas referências dos fundamentos conceituais e metodológicos que sustentam a proposta de **Prática Reflexiva das Ações Gerenciais** que ora apresentamos:

- Ciclos de aprendizagem experiencial – programas de desenvolvimento para análise de vivências (KOLB, 2015; GREENAWAY, 2007; ARGYRIS E SCHÖN, 1996; SCHÖN, 1983, 2000).
- Prática reflexiva em sala de aula – foco na reflexão individual e na reflexão grupal (RAMSEY, 2005; HEDBERG, 2009).
- Registro e análise a partir das experiências e acontecimentos críticos (MOON, 1999; VERDONSHOT, 2006).
- Compartilhamento de experiências diretas (*storytelling*) – casos e histórias pessoais dos participantes (TYLER, 2009).
- Modelo de pesquisa-ação – instrumento pedagógico, científico e transformador (LEWIN, 1946; FRANCO, 2005; TRIPP, 2005).
- Pedagogia da autonomia – situações de aprendizado que levem à autonomia intelectual (Freire, 1996).
- Revisão de pressupostos, valores e significados (teorias em uso) (ARGYRIS, 1992; MEZIROW, 2009; Schein, 2009).

Os participantes passam pelos procedimentos da **Prática Reflexiva das Ações Gerenciais** com a finalidade de *desenvolver competências gerenciais para construir ambientes de trabalho colaborativos e reflexivos, saudáveis e produtivos.* Os objetivos específicos das atividades focam em:

- observar as atividades de trabalho como um processo de interações e comunicações;
- utilizar o conhecimento como base das reflexões e ações;
- manter atenção nas ações a realizar e nas ações realizadas e suas consequências;
- registrar as ações proeminentes para reflexão, discussão e tomada de decisões;
- analisar as possíveis interpretações dos fatos, com base em evidências;
- atribuir relevância à visão analítica das práticas individuais e coletivas;
- identificar as diferenças individuais e culturais no contexto de trabalho;
- considerar as próprias limitações e do contexto;
- lidar com as frustrações e condicionantes do entorno;
- reconhecer os valores e pressupostos que fundamentam as ações no trabalho;
- orientar os colaboradores quanto aos valores éticos e atitudes

favoráveis ao convívio saudável;

- tornar-se agente do próprio desenvolvimento pessoal e do desenvolvimento coletivo.

Em cada sessão de 90 minutos são trabalhados tópicos (assuntos) escolhidos por sua pertinência com os problemas cotidianos dos participantes e suas necessidades. Ao longo do tempo, os tópicos são articulados sem perder de vista a atualização necessária e as contribuições dos participantes. Dessa maneira, mantém-se o propósito de ajustar tanto quanto possível as reflexões aos interesses dos participantes.

As sessões são estabelecidas de modo a facilitar o intercâmbio de experiências e sugestões propositivas, em uma sequência que começa com o destaque de eventos primordiais para cada participante durante o período ou intervalo entre a última sessão e a atual. Em seguida, realiza-se a leitura da síntese conceitual em foco, buscando a compreensão compartilhada e as reflexões decorrentes. Exercícios e vivências ativas são coordenados em vinculações diretas com a atuação e consequente elucidação da prática diária. Os participantes são incentivados a manter registro das experiências e das aprendizagens, tanto durante as sessões como nos períodos entre as sessões.

A participação nas sessões pode ser presencial, semipresencial ou a distância. A depender das condições da estrutura organizacional, caso disponha de unidades em diferentes locais e regiões ou se está situada em espaço geográfico delimitado, de fácil acesso a todos participantes, as atividades são viabilizadas pelos recursos eletrônicos que propiciam a participação a distância, de todos ou de parcela dos envolvidos, ou ainda, se possível, em reuniões integralmente presenciais.

A primeira sessão ocorre com a participação presencial, preferencialmente de todos, em local favorável ao comparecimento e com recursos adequados às atividades. Tem a duração de cinco horas, subdivididas em três partes correspondentes aos estudos das bases conceituais da **Prática Reflexiva das Ações Gerenciais**, da discussão dos objetivos da Prática no contexto do Programa de Desenvolvimento Gerencial e, por fim, a formação dos Grupos de Reflexão (GRs), explicação dos procedimentos e agendamento dos encontros periódicos. Pelas características das atividades, consideramos ideal o tamanho de quatro a seis participantes em cada GR.

As demais sessões têm duração de 90 minutos para cada um dos GRs. Na segunda e terceira sessões são trabalhados tópicos específicos, a critério do facilitador e dos profissionais responsáveis pelo Programa de

Desenvolvimento Gerencial da organização. A partir da quarta sessão, à medida em que a **Prática** evolui, a escolha dos tópicos são decididos em escolhas negociadas. A elaboração do material orientador e a coordenação das sessões (*slides*) são especificamente ajustadas aos participantes, ou seja, com atenção máxima às características e necessidades reveladas por eles no processo reflexivo.

REFERÊNCIAS

Argyris, C. Enfrentando defesas organizacionais: facilitando o aprendizado organizacional. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

Argyris, C.; SCHÖN, D. A. Organizationallearning II: theory, method and practice. Reading: Addison-Wesley, 1996.

Boud, D.; Keogh, R.; Walker, D. Reflection: turningexperienceintolearning. London: Kogan Page, 1985.

Boud, D.; Cressey, p.; Docherty, P. (Eds.). Productivereflection at work: learningforchangingorganisations. London: Routledge, 2006.

Brown, J. S.; Duguid, P. Knowledgeandorganization: a social-practice perspective. Organization Science, v. 12, n. 2, p. 198-213, Mar./Apr., 2001.

Dewey, J. Como pensamos. 3 ed. São Paulo: Editora Nacional, 1959.

Franco, M. A. S. Pedagogia da Pesquisa-Ação. Educação e Pesquisa. São Paulo, v. 31, n. 3, p. 483-502, set./dez., 2005

Freire, Paulo. Pedagogia da autonomia. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

Greenaway, Roger. Dynamicdebriefing. In Thehandbook of experientiallearning. San Francisco: Pfeiffer, 2007.

Hedberg, P. Learning throughreflectiveclassroompractice. Applications to educate the reflective manager. Journalof Management Education, v. 33, n. 1, p. 10-36, 2009.

Kim, H. S. Critical reflective inquiry for knowledge development in nursing practice, Journal of Advanced Nursing. 29 (5), p. 1205-12121999.

Kolb, D. A. Experiential learning: experience as the source of learning and development (2. Ed.). New Jersey: Pearson Education, 2015.

Lewin, K. Action research and minority problems. Journal of Social Issues, v. 2, n. 4, p. 34-36, 1946.

Lucas, L. M. The role of teams, culture, and capacity in the transfer of organizational practices. The Learning Organization, v. 17, n. 5, p. 419-436, 2010.

Mezirow, J. Transformative learning theory. In: MEZIROW, J.; TAYLOR, E. Transformative learning in practice: insights from community, workplace, and high ereducation. San Francisco, CA: John Wiley & Sons, 2009.

Mintzberg, H. MBA: não obrigado: uma visão crítica sobre a gestão e o desenvolvimento de gerentes. Porto Alegre: Bookman, 2006

Moon, J. Reflections in learning and professionaldevelopment: theory and practice. London: Kogan Page, 1999.

Orofino, M. A. R. Técnicas de criação do conhecimento no desenvolvimento de modelos de negócio. Dissertação. Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, SC. 2011.

Parker, K. R.; Nitse, P. S.; Flowers, K. A. Libraries as knowledge management centers. Library Management, v. 26, n. 4/5, p. 176-189, 2005.

Pollner, M. Lef to feth nomethodology: The rise and decline of radical reflexivity. American Sociological Review, 56, p. 370-380, p. 1991.

Ramsey, C. Narrative: From learning in reflection to learning in performance. Management Learning, 36, p. 219-235, 2005.

Schein, E. H. Cultura organizacional e liderança. São Paulo: Atlas, 2009.

Schön, D. The reflective practitioner. London: Temple Smith, 1983.

Schön, D. Educando o profissional reflexivo. Porto Alegre: Artmed, 2000.

Servin, G. ABC of Knowledge Management. NHS National Library for Health: Knowledge Management Specialist Library, p. 1-68. .July, 2005. Acesso em 24/07/2017. Disponível em http://www.fao.org/fileadmin/user_upload/knowledge/docs/ABC_of_KM.pdf

Tripp, D. Pesquisa-ação: uma introdução metodológica. Educação e Pesquisa, São Paulo, v. 31, n. 3, p. 443-466, 2005.

Tyler, J. Charting the course: how storytelling can Foster communicative learning in the workplace. In: MEZIROW, J.; TAYLOR, E. Transformative learning in practice: insights from community, workplace, and higher education. San Francisco, CA: John Wiley & Sons, 2009.

Verdonshot, S. Methods to enhance reflective behaviour in innovation processes. Journal of European Industrial Training, v. 30, n. 9, p. 670-686, 2006.

CAPÍTULO 40

TRANSFORMACIONES EN LAS INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA SUPERIOR: REFLEXIONES ACERCA DE SILENCIO Y EL PROTAGONISMO DE SUS LÍDERES

Maricruz Gonzales Tomiyama, Universidad Nacional de Piura, Facultad de Medicina

RESUMEN

Existen fuerzas poderosas en muchas organizaciones que provocan la retención generalizada de información sobre problemas o problemas potenciales por parte de los empleados, nos referimos a un fenómeno de nivel colectivo denominado silencio organizacional, donde existen variables contextuales que crean condiciones propicias para el silencio y se exploran las dinámicas colectivas de creación de sentido que pueden crear la percepción compartida de que hablar es imprudente, además de existir consecuencias negativas del silencio sistémico, especialmente para la capacidad de la organización para cambiar y desarrollarse en el contexto del pluralismo (Morrison y Milliken, 2000).

Las consecuencias de este silencio en el mundo laboral se ven reflejadas en el proceso de toma de decisiones y como interfieren en las mismas (Leyva-Moral, 2007). En el contexto del mundo universitario peruano el silencio organizacional ha sido poco estudiado, motivo por el cuál nuestra propuesta se centra en reflexionar sobre el silencio organizacional en los directivos de las universidades ya que en sus manos está el crear un clima de confianza que permita la expresión de la creatividad y la mejora continua en estas instituciones. Buscamos conocer las razones por las cuáles los gestores prefieren callar sus opiniones, limitar su expresión, así mismo conocer a través de su óptica experiencial las propuestas que brindan para mejorar la educación en este contexto virtual y de pandemia. Para explorar el silencio de los directivos se tomó como base la teoría de Ayne y Colbs, 2003; adaptando un cuestionario en la plataforma on line Google Forms. El enfoque de esta investigación es cuantitativo, el tipo descriptivo, con diseño transversal, no experimental; la muestra es de 17 directivos de universidades públicas y privadas de la ciudad de Piura.

Palabras clave: Silencio organizacional, tipos de silencio, líderes universitarios, gestión directiva.

INTRODUCCIÓN

Las personas en las organizaciones se enfrentan a la opcion de hablar o permanecer en silencio sobre las preocupaciones que tienen en el trabajo (Milliken & Wolfe Morrison, 2003).

De manera particular en la gestión universitaria los aspectos comunicativos pasan a ser un elemento clave para alcanzar los estándares de mejoramiento continuo, innovación, productividad y eficiencia en el sector, y es ahí donde el silencio organizativo se constituye en una debilidad, hacerlo visible es vital ya que se trata de un fenómeno colectivo donde los empleados y los directivos retienen información, opiniones y preocupaciones sobre problemas de la organización tal como lo refiere Morrison y Millike, 2000 citado por Cortés Pardo (2017).

El silencio muchas veces es promovido por los directivos de las organizaciones ellos no desean escuchar los problemas de los demás y castigan a las personas por hablar dentro de ese sistema social porque que tienen normas implícitas sobre la conveniencia de hablar. De ahí que no nos sorprenda que la decisión de permanecer en silencio sobre problemas en curso sea común.

Algunos autores coinciden en la definición del silencio organizacional (ver tabla 1), indicando que es la retención intencional de informaciones, opiniones, preocupaciones sobre problemas organizacionales. En nuestra investigación sobre el silencio organizacional en directivos universitarios, se ha seleccionado la definición que particularmente consideramos guarda estrecha relación con nuestro objeto de estudio y esta es la definición de Pinder y Harlos (2001), por lo que define al silencio organizacional como la retención de cualquier forma de expresión acerca del comportamiento del individuo, de sus evaluaciones cognitivas o afectivas, de sus circunstancias organizacionales en las personas que son percibidas como capaces de efectuar un cambio.

Encontramos que el silencio fue estudiado en el año 1974 por la politóloga alemana Elizabeth Noelle-Neumann quién hizo referencia sobre la teoría del espiral del silencio la misma que busca estudiar a la opinión pública como una forma de control social donde los individuos adaptan su comportamiento en función a las opiniones de las mayorías.

Tabla 1

Definición de silencio en las organizaciones

Autores	Definición de SILENCIO	Consideraciones
Morrison & Miliken (2000)	Fenómeno colectivo por el cual los empleados retienen información, opiniones y preocupaciones sobre problemas de la empresa	Primeradefinición formal, que apelaaquéseretieney sobre qué
Pinder & Harlos (2001)	La retención de cualquier forma de expresión acerca del comportamiento del individuo, sus evaluaciones cognitivas o afectivas de sus Circunstancias organizacionales a personasque son percibidas como capaces de efectuar un cambio	Aporta más formatos sobre qué se retiene ("cualquier forma de expresión") y muestra frente a quién se calla
Bowen & Blackmon (2003)	Los empleados nopuedencontribuir libremenleal discurso dentro de una organización	Además de definirlo como la no contribución al discurso organizativo, incorpora la consideración de silencio comoun obstáculo ajeno al empleado ("no pueden contribuir libremente")
Perlow & Williams (2003)	Anulación de la creatividad de un empleado, debido a sentimientos de ira, humillación y resentimiento, lo cual perjudica la productividad.	Recurrenaunmatiz concreto delsilencio (lacreatividad)y aportan razones (ira, humillación, resentimiento) y consecuencias (menor productividad).
Van Dyne, Ang, & Botero (2003)	La retención intencional de ideas y opiniones relacionadas con la empresa,como respuesta a la injusticia.	Recuperan la definición asociada a retención de información y aportan de nuevounacausa (respuestaala injusticia).

Fuente: Elaboración propia tomada de Cortes Pardo, 2017.

Cortés Pardo (2017), al estudiar el silencio en organizaciones universitarias concluye, que las emociones que muchas veces pasan

desapercibidas por la dirección, influencian en la satisfacción y en el compromiso institucional, siendo los mecanismos de comunicación vitales para solucionar los problemas o anticipar su aparición utilizando los correctivos necesarios a tiempo. A la dirección le compete fomentar ambientes de confianza donde exista un clima favorable para la expresión de los empleados donde se privilegie el crecimiento y se desestime el juzgamiento.

Estudios en Brasil indican que existen pocas investigaciones publicadas sobre silencio organizacional, las pocas que existen se centran en analizar el silencio entre organizaciones y entre ellas y la sociedad, el silencio que encubre el asedio moral en el trabajo y el silencio como resistencia y cambios organizacionales (De Moura-Paula y Da Silva Ferraz, 2015).

Blackman y Sadler-Smith (2009), refieren que en las organizaciones se habla a través del silencio, en lugar de ser un vacío este se convierte en un elemento vital, lleno de significados en el discurso y en la dinámica de conocer y aprender en entornos sociales en las organizaciones, visto desde esta perspectiva de gestión. Los investigadores y profesionales del aprendizaje de la gestión deben abrazar el silencio, desconfiar de cualquier norma que privilegie la voz por sobre el silencio, ya que este silencio debe ser mejor comprendido y desenvuelto.

Según Leyva-Moral (2007), existen consecuencias de permanecer el silencio tal como lo señala Perlow y William, el silencio en el trabajo puede provocar sentimientos de humillación, ira y resentimiento, anulando cualquier estímulo creativo y poniendo en peligro la productividad. Muchos profesionales opinan que permanecer en silencio es la mejor forma de preservar sus relaciones, pero el silencio en lugar de borrar las diferencias las agrava ya que los empleados se desconectan de sus relaciones y adoptan posturas autoprotectoras que hacen crecer el miedo y la sensación de inseguridad. Los estudios de Morrison y Milliken (2000), indican que la calidad aumenta a la hora de tomar decisiones al considerarse múltiples perspectivas y alternativas. Igualmente afirman que la innovación se relaciona directamente con un clima donde los empleados se sienten libres de divergir y ofrecer perspectivas totalmente nuevas. No obstante, la innovación y la libertad deben ser controladas, ya que demasiada participación puede sobrecargar el proceso de toma de decisiones, hacerlo mas lento y menos efectivo.

Según Leyva-Moral (2007), algunos autores sugieren que aquellos trabajadores que permanecen en silencio intencionalmente, intentan regular su comunicación no verbal para dar al observador las menores pistas posibles de lo que están pensando.

La presente investigación tiene como referente al modelo teórico de Van Dyne y Cols (2003), (ver tabla 1), y explica por que los colaboradores deciden

permanecer en silencio en sus organizaciones: unos lo deciden por que se sienten desvinculados, desconectados, resignados, e incapaces de hacer o decir algo diferente, por lo que muestran una actitud negativa de no cooperación, resignados a la situación actual y no están dispuestos a hacer el esfuerzo de hablar, involucrarse o intentar cambiar la situación, mostrando el silencio aquiescente; luego existen los empleados motivados por el sentimiento de autoprotección e invadidos por el miedo, debido a esto optan por el silencio defensivo que es negativo; por último tenemos aquellos empleados que motivados por el deseo de cooperación y altruismo en beneficio de sus compañeros y de la empresa practican el silencio prosocial, que en cierta manera es favorable para los planes estratégicos de la organización.

Tabla 2

Motivos para permanecer en silencio y tipos de silencio y comportamientos asociados. Van Dyne y Cols, 2003.

MOTIVO PARA PERMANECER EN SILENCIO	SILENCIO DEL EMPLEADO (Retención intencionada de ideas, información y opiniones relacionadas con el trabajo)	VOZ DEL EMPLEADO (Expresión intencionada de ideas, información y opiniones relacionadas con el trabajo)
Desvinculación -Basado en la resignación. -Sentimiento de incapacidad de hacer o decir algo diferente.	**Aquiescente.** Ejemplos: -Retener ideas basadas en la resignación. -Guardarse la opinión por baja auto-eficacia para marcar la diferencia.	**Aquiescente.** Ejemplos: -Expresar ideas de soporte basándose en la resignación. -Estar de acuerdo con el grupo por baja auto-eficacia para marcar la diferencia.
Auto-protección -Basado en el miedo. -Sentimiento de miedo y de *"persona de alto riesgo"*.	**Defensivo** -Retener información o problemas debido al miedo. -Omisión de datos para auto-protección.	**Defensivo** -Expresar ideas que dirigen la atención hacia otro lugar. -Proponer ideas centradas en otros para auto-protegerse.
Comportamiento orientado hacia los otros -Basado en la cooperación. -Sentimiento de cooperación y altruismo.	**Pro-social**- Ejemplos: -Retener información confidencial por ser cooperativo. -Proteger conocimientos para beneficiar a la empresa.	**Pro-social.** Ejemplos: -Expresar problemas y soluciones basándose en la cooperación. -Sugerir ideas constructivas para el cambio y así beneficiar a la empresa.

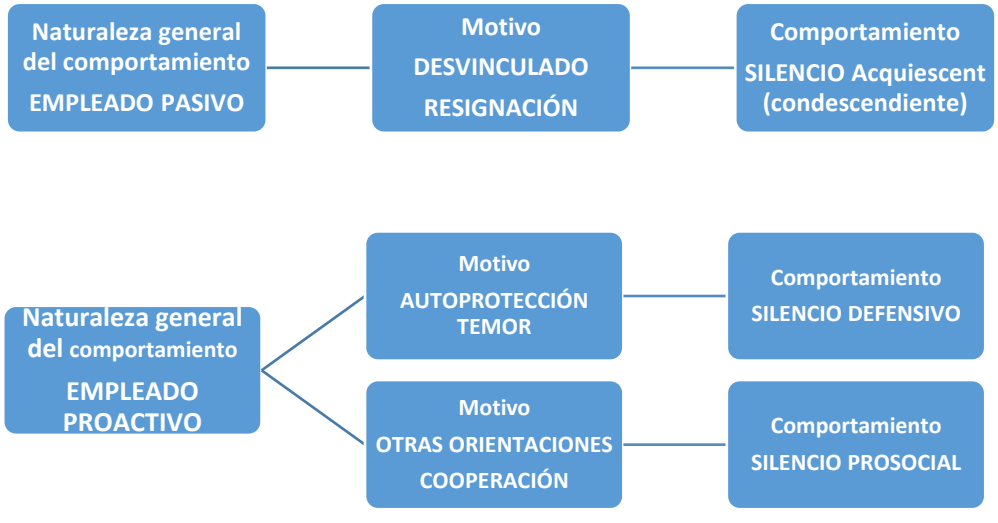
Los empleados sólo hablarán si piensan que aquello que van a exponer será efectivo y está libre de riesgos; además implica que los supervisores sean percibidos como personas abiertas y compasivas. Esto concuerda con la descripción de *"entorno favorable para hablar"* que parece estar directamente relacionada con: a) la voluntad de los gestores para escuchar, b) una cultura

de soporte dentro de la organización, y c) tener poco miedo a las consecuencias. Otros autores añaden causas como las normas y la calidad de las relaciones con los gestores y sugieren que la presión para permanecer en silencio es creada por las diferencias de rango, por lo que los gestores y directivos también se sienten incómodos expresando sus diferencias a sus subordinados. La espiral del silencio sólo ocurre cuando los empleados experimentan el miedo del aislamiento o creen estar en riesgo de experimentarlo (Leyva-Moral, 2007).

Dynne, Ang, y Botero (2003), hacen hincapié en que el silencio y la voz no son simplemente polos opuestos entre si, por lo que enfatizan en brindar importancia a los motivos de los empleados, por tanto el silencio y la voz serían construcciones complejas y multidimensionales.Proponen además que el silencio presenta una mayor ambigüedad para los observadores (énfasis en las señales no verbales), en comparación con la voz (señales verbales y no verbales). También proponen que los observadores serán mas propensos a atribuir mal los motivos de los empleados para el silencio (que para la Voz)

Figura 1

Tipos de empleados en las organizaciones, sus motivos y comportamiento de silencio



Fuente: Extraído del artículo de Dynne, Ang, y Botero (2003).

Permeaux y Bedeian citado por Milliken y Morrison (2003), sostienen que depende de cómo los gestores manejen su locus de control, su autoestima,

su sinceridad, para que puedan generar confianza en sus colaboradores, de tal manera que ellos en forma voluntaria decidan hablar o permanecer en silencio. El hecho de contar con directivos silenciosos trascenderá de una manera negativa en la organización ya que se generará un clima de silencio por que se retiene información importante, opiniones, preocupaciones sobre problemas de la organización que necesitan ser resueltos y cuando más participen los talentos con su creatividad y sus opiniones más rápidamente se podrán solucionar los problemas. Los directivos pues son los encargados de crear entornos de trabajo que permitan a las personas sentirse cómodas al hablar sobre cuestiones o preocupaciones importantes. En consecuencia se tiene que muchos investigadores centran su atención en el estudio del silencio gerencial ya que ellos son los perpetradores de las condiciones que crean y mantienen el silencio en las organizaciones. También es importante señalar que las organizaciones serian completamente caóticas si todas las personas que trabajan dentro de ellas se sintieran cómodas expresando sus opiniones sobre todo. Es por ello que debemos comprender cuando el silencio es funcional, cuando es inofensivo (ni funcional ni disfuncional) y cuando es disfuncional en lugar de simplemente asumir que el silencio es siempre negativo (Milliken & Wolfe Morrison, 2003).

La mayoría de investigaciones revisadas provienen de revistas de gestión directiva americana, portuguesa, lo cual subraya la necesidad de estudios que exploren el silencio de los directivos universitarios en Perú.

Cortés Pardo (2017), comprobó que el miedo, es un motivo de silencio organizativo, y en los trabajadores de las instituciones universitarias este se activa por temor a afectar sus relaciones sociales. En cambio, si las consecuencias de expresar sus opiniones e inquietudes solo afectan al empleado hablante, como es el caso de no saber que decir o la vergüenza en público este estará dispuesto a hablar. Por tanto, los empleados de las universidades utilizan el silencio organizativo en aras del bien común, y sólo estarán dispuestos a hablar si no causa daños a terceros. Siendo la diplomacia una forma de silencio, donde los argumentos son ajustados para minimizar el impacto de una noticia mala o negativa, aunque esto signifique pasar por alto información valiosa, pues el empleado prefiere mantener la armonía. Además se tiene que los empleados de la universidades si bien es cierto optan por el silencio organizativo para sentirse socialmente aceptados y como una forma de salvaguardar el ambiente laboral y el bien común de la organización, no lo hacen como una forma de obediencia a sus jefes y directivos. Se busca que exista una comunicación fluída so sólo entre compañeros, sino tambipen entre subalternos y supervisores, y de trabajadores con la alta dirección, lo que

contrasta con la intención de comunicación de los supervisores puesto que lo empleados no perciben un interés real, por parte de la dirección, por crear canales de comunicación y por mantenerlos informados acerca del cambio o situaciones de trabajo. Los empleados entrevistados siguen pensando que es riesgoso hablar y expresar desacuerdos, ya que consideran que la dirección tiene prejuicios desde los cuales pueden etiquetarlos y también puede manipular la información recibida, para tomar posturas o decisiones que irían en contra de los empleados. Por otro lado, confirmamos que las universidades al igual que otro tipo de organizaciones, no tienen estímulos claros para que los empleados expresen desacuerdos frente a situaciones relacionadas con el trabajo, abriendo así la puerta al silencio organizativo. También logramos comprobar que las actitudes de la dirección son determinantes a la hora de alentar a los empleados a hablar de sus inquietudes y opiniones acerca de temas relacionados con el trabajo (Vakola y Bouradas, 2005), es decir que las actitudes de los jefes y directivos de las universidades estimulan el silencio, pero si quisieran un mayor uso de la voz por parte de los empleados, lo pueden conseguir si cambian y tienen una actitud de escucha y atención a lo que los empleados tienen que decir. Los empleados de las instituciones universitarias que colaboraron con este estudio tienen, en términos generales, un compromiso medio con la organización que al analizarlo desde el punto de vista de los tres componentes propuestos por Meyer y Allen (1991), encontramos que existe un alto compromiso afectivo con su organización, es decir que existe un vínculo emocional con la institución que permite que los empleados se sientan orgullosos de trabajar en ella. En cuanto al compromiso de continuidad, podemos concluir que esta dado principalmente por necesidad y por las escasas oportunidades que ofrece el mercado laboral en Cali Colombia. tendencia a sufrir de miedo, en 189 comparación con los docentes, lo que nos lleva a concluir que el silencio organizativo puede presentarse mayoritariamente en empleados administrativos que en docentes. Cuando la diplomacia aumenta, es porque existe una mayor tendencia al silencio organizativo, pues los empleados buscan minimizar los mensajes no deseados o las malas noticias, y para ello modifican la información, donde solo revelan una parte de lo acontecido sin tener en cuenta que este acto puede afectar la toma de decisiones de la organización. Esto va de la mano con la obediencia, pues los empleados de las universidades cumplen con sus labores, sin ninguna objeción, aunque estas no estén acordes a sus propios intereses, lo cual termina llevándolos a retener emociones e información con el fin de no generar controversias, es decir que ponen en práctica el silencio organizativo. En cuanto a la comunicación queda claro que, si la calidad de esta es buena,

menor será la posibilidad de que aparezca el silencio organizativo; en el caso de instituciones universitarias, existen pocas prácticas de silencio organizativo, debido a la tendencia que los empleados de estas organizaciones, tienen de hablar con la dirección o los supervisores. En cuanto al compromiso y la satisfacción, concluimos que se ven fuertemente afectados con el silencio organizativo, pues cuanto mayor es la práctica del silencio, menor será el compromiso y menor será Los resultados obtenidos nos permiten confirmar que el silencio organizativo afecta a las instituciones universitarias de una forma muy parecida a como afecta otro tipo de organizaciones, lo cual quiere decir que los empleados callan, mientras las directivas de las universidades creen que todo funciona bien y no sienten ningún riesgo en la comunicación, ya que tienen la falsa creencia de que el silencio es una forma de aprobación, desestimando los daños que este fenómeno puede causar en el compromiso y la satisfacción de los empleados. (Milliken y Wolfe Morrison, 2003)

Cortés Pardo (2017), refiere que el silencio y la voz son dos comportamientos que se presentan en el día a día de las organizaciones y no tienen ninguna distinción en quién se presenta, es decir, se presenta en un directivo como en un empleado. Pareciera que el comportamiento ideal dentro de una organización sería el comportamiento de voz, ya que, por medio de él, la dirección de una empresa puede adquirir información no solo laboral, sino también emocional por parte de los individuos, lo que en últimas podría convertirse en una detección temprana del silencio organizativo, llevando a la empresa a encontrar correctivos y evitar así los efectos dañinos que este fenómeno trae a la organización que lo padece. No obstante, dicha consideración lleva implícita un enfoque exclusivamente positivo de la voz y negativo del silencio. Esta concepción es contraria a lo aquí expuesto. Considerando la ortogonalidad de silencio y voz, hemos visto que existe también un silencio pro-social, al igual que también existe una voz aquiescente o defensiva, que nace de un comportamiento no cooperativo. Por tanto, la principal aportación de la consideración de voz y silencio como una relación ortogonal es que ambos conceptos pueden ser tanto beneficiosos como perjudiciales para una organización.

Dynne, Ang, y Botero (2003),

OBJETIVO

Conocer las características del silencio organizacional que presentan los directivos de las universidades públicas y privadas de la ciudad de Piura, identificando a través de sus motivos el tipo de silencio organizacional que emplean en su gestión directiva, igualmente conocer las propuestas que

brindan para mejorar la excelencia académica en las universidades de nuestro país.

MÉTODO

Se utilizó un modelo de investigación tipo cuantitativa, de nivel descriptivo, y diseño no experimental. Para el recojo de la información se elaboró un cuestionario con datos sociodemográficos y se adaptaron las preguntas según la teoría del silencio organizacional de Ayne y Colbs, 2003 La muestra utilizada fue de 17 directivos universitarios la misma que se seleccionó en base al criterio de conveniencia. El diseño y la distribución del cuestionario contó con el apoyo de la tecnología digital y de la plataforma on line de Google Forms. La distribución de estos cuestionarios se remitió vía watsap mediante un link cuyas respuestas se trasladaban en forma automática a la plataforma on line. Los datos que se obtuvieron se trabajaron a nivel estadístico obteniéndose cuadros de distribución de frecuencias y porcentajes.

RESULTADOS

Tabla 1

Tipo de universidad donde laboran los directivos universitarios

Tipo	N	%
Universidad Pública	10	59
Universidad Privada	7	41
Total	17	100

Fuente: Elaboración propia de cuestionario aplicado de marzo a junio del 2021

Tabla 2

Rango de edades de los directivos universitarios

Rango	N	%
31-35	1	6
36-40	0	0
41-50	2	12
51-60	7	41
61-70	6	35
71-80	1	6
Total	17	100

Fuente: Elaboración propia de cuestionario aplicado de marzo a junio del 2021

Tabla 3

Sexo de los directivos universitarios

Respuesta	N	%
Masculino	16	94
Femenino	1	6
Total	17	100

Fuente: Elaboración propia de cuestionario aplicado de marzo a junio del 2021

Tabla 4

Años de experiencia en la gestión directiva universitario

Rango de años	N	%
0-5	2	12
6-10	3	18
11-20	9	52
21-40	3	18
Total	17	100

Fuente: Elaboración propia de cuestionario aplicado de marzo a junio del 2021

Tabla 5

Exploración del silencio aquiescente en los directivos universitarios

Inhibición expresión por falta de libertad	N	%
Sí	3	18
No	9	53
A veces	5	29
Total	17	100

Fuente: Elaboración propia de cuestionario aplicado de marzo a junio del 2021

Tabla 6

Exploración del silencio aquiescente en los directivos universitarios

Inhibición opinión por limitación ejecución	N	%
Sí	0	0
No	14	82
A veces	3	18
Total	17	100

Fuente: Elaboración propia de cuestionario aplicado de marzo a junio del 2021

Tabla 7

Exploración del silencio defensivo en los directivos universitarios

Inhibición expresión miedo represalias	N	%
Sí	4	24
No	13	76
Total	17	100

Fuente: Elaboración propia de cuestionario aplicado de marzo a junio del 2021

Tabla 8

Exploración del silencio pro-social de los directivos universitarios en apoyo a los empleados

Inhibición expresión beneficio trabajadores	N	%
Sí	17	100
No	0	0
Total	17	100

Fuente: Elaboración propia de cuestionario aplicado de marzo a junio del 2021

Tabla 9

Exploración del silencio pro-social de los directivos universitarios en beneficio de la empresa

Inhibición expresión beneficio universidad	N	%
Sí	17	100
No	0	0
Total	17	100

Fuente: Elaboración propia de cuestionario aplicado de marzo a junio del 2021

Tabla 10

Propuestas de los directivos universitarios para mejorar la calidad educativa

Respuesta	N	%
Mejorar los equipos y recursos tecnológicos de alumnos y docentes	4	24
Control y selección de los mejores profesionales	2	12
Capacitación y desarrollo	7	41
Mejorar el sistema de atención al alumnado	3	18
Promover el liderazgo y empoderamiento del docente como gestor del cambio	1	5
Total	17	100

Fuente: Elaboración propia de cuestionario aplicado de marzo a junio del 2021

DISCUSIÓN

Los datos sociodemográficos de la muestra estudiada nos indican que el 59% de directivos universitarios laboran en Universidades Públicas, mientras que el 41% laboran en Universidades Privadas, sus edades fluctúan entre los 51-60 años de edad en un 41%, seguidos de un 35% de directivos ubicados entre los 61-70 años, mientras que los directivos de 41-50 alcanzan un 12%, finalmente el 6% de ellos se encuentran bordeando los rangos de edad de 31-35 y de 36-40 respectivamente. La mayoría de ellos el 94% pertenecen al sexo masculino y el 6% al sexo femenino, en relación a los años de experiencia en la gestión directiva el 52% de evaluados posee entre 11-20 años de experiencia, mientras el 18% tiene entre 6-10 y 21-40 años de experiencia respectivamente; sólo el 12% tiene entre 0-5 años de experiencia como directivo.

Sobre el silencio organizacional aquiescente, condescendiente, resignado, tenemos que el 47 % de directivos lo evidencia y se caracteriza por que estos retienen su opinión al percibir que en su institución no hay libertad para expresar abiertamente sus ideas, tal como refiere Leyva-Moral, (2007)), algunos autores sugieren que aquellos trabajadores que permanecen en silencio intencionalmente, intentan regular su comunicación no verbal para dar al observador las menores pistas posibles de lo que están pensando.Es pues un tipo de comportamiento inactivo, negativo, no cooperativo, una actitud de desvinculación caracterizada por la falta de involucramiento, lo que según refiere De Moura-Paula y Da Silva Ferraz (2015) este silencio podría traducirse como resistencia y necesidad de cambios organizacionales, adicionalmente tenemos al 53% de directivos que suelen expresar abiertamente su opinión, descartándose de esta manera todo tipo de inhibición en ellos.

Sin embargo, el 18% de los directivos practican el silencio aquiescente que consiste en la inhibición para expresar abiertamente sus ideas debido a la auto incapacidad que perciben para poder llevarlas a la práctica, esta inhibición podría ser una señal que se está comunicando algo tal como lo refiere refiere Blackman y Sadler-Smith (2009) que se habla a través del silencio, y este debe ser comprendido y mejorado; caso contrario sucede con la mayoría de los directivos donde el 82% expresan abiertamente sus ideas.

En cuanto a la práctica del silencio organizacional de tipo defensivo el 76% de directivos no suele practicar este tipo de silencio, posiblemente coinciden con lo mencionado por Leyva-Moral (2007), quién refiere que el silencio en general en lugar de borrar las diferencias las agrava,por que los empleados se desconectan de sus relaciones y adoptan posturas autoprotectoras

haciendo crecer el miedo y la sensación de inseguridad. Sin embargo el 24% de directivos si practica este tipo de silencio, lo cual como refiere Leyva-Moral (2007), las consecuencias de permanecer en silencio tal como lo señala Perlow y William, pueden provocar sentimientos de humillación, ira y resentimiento, anulando cualquier estímulo creativo y poniendo en peligro la productividad de la institución.

El silencio organizacional pro social caracterizado por retener información, opiniones y/o preocupaciones para beneficiar a los trabajadores y a la propia institución, es practicado en forma generalizada por los directivos universitarios, y aquí nuestra reflexión de que tan positivo es practicar este tipo de silencio, ya que según refiere Leyva-Moral (2007), las consecuencias de guardar este tipo silencio en el mundo laboral muchas veces se ven reflejadas en el proceso de toma de decisiones y cómo interfieren en las mismas. Sin embargo muchos profesionales opinan que permanecer en silencio es la mejor forma de preservar sus relaciones, por su parte Cortés Pardo (2017), al estudiar el silencio en las universidades, concluye que es al nivel directivo a quién le compete fomentar los ambientes de confianza donde exista un clima favorable que fomente la expresión libre de lo empleados privilegiándose de esta manera el crecimiento, y dejando de lado todo tipo de juzgamiento.

Finalmente los directivos de las universidades para mejorar la calidad educativa en su lugar de trabajo, proponen estrategias que podrían implementarse en la educación universitaria en este contexto de pandemia y virtualidad, las mismas que según el orden de importancia son el velar por la capacitación y el desarrollo profesional de los docentes, el mejorar los equipos y los recursos tecnológicos de los alumnos y de los docentes, mejorar el sistema de atención al alumno, el control y la selección de los mejores profesionales, finalmente promover el liderazgo y empoderar al docente como gestor del cambio.

CONCLUSIONES

Los datos sociodemográficos de la muestra de directivos universitarios estudiados nos indica que estos laboran en Universidades Públicas (59%) y en Universidades Privadas (41%). La mayoría de ellos tiene entre 51-60 años (41%), seguidos de los directivos que se ubican en el rango de 61-70 años (35%), continúan por orden de importancia los del rango de 41-50 años (12%), y por último el 6% de encuestados tienen entre 31-35 y 71-80. Siendo el sexo predominante el masculino en un 94% y el femenino en un 6%.

El 47% de los directivos universitarios estudiados practican el silencio organizacional aquiescente que es un silencio condescendiente resignado

caracterizado por retener información, opiniones, ideas y/o preocupaciones debido a la falta de libertad que existe en la organización para expresa las mismas. Sin embargo, el 53% manifiesta no estar de acuerdo con ese estilo de comunicación organizacional.

El 18% de directivos universitarios practican el silencio aquiescente, condescendiente, resignado, conformista, por que perciben que en la universidad no se podrá ejecutar su propuesta por lo que consideran que es mejor no opinar. Sin embargo el 82% piensa lo contrario.

El 24% de directivos universitarios practica el silencio organizacional defensivo por miedo a las represalias que pueda tener, a diferencia del 76% que opina no sentir temor cuando expresa sus ideas.

El 100% de directivos universitarios practica el silencio prosocial, por lo que prefieren no emitir opiniones en beneficio del colaborador y/o a la institución universitaria.

Entre las estrategias que brindan los directivos para mejorar la calidad educativa superior mencionan por orden de importancia la capacitación y el desarrollo, Mejorar los equipos y recursos tecnológicos de alumnos y docentes, mejorar el sistema de atención al alumnado, control y selección de los mejores profesionales, promover el liderazgo y empoderamiento del docente como gestor del cambio.

RECOMENDACIONES

Considerar al silencio organizacional como una variable trascedente dentro del comportamiento organizacional plausible de ser abordada por los estudiosos de la gestión de personas, realidad que es escasamente estudiada en nuestro medio a pesar de que su impacto es evidente, influenciando de manera importante en la eficiencia y en la productividad organizacional.

Como resultado de la presente investigación se plantea la siguiente hipótesis de que los tipos de silencio organizacional se encuentran relacionado con los diferentes tipos de personalidad de los colaboradores, motivo por el cuál puede ser un futuro tema de investigación.

Es importante el poder identificar el tipo o tipos de silencio organizacional que imperan en las organizaciones no sólo en las universidades sino también en cualquier tipo de organización laboral, lo que permitirá cuantificar las razones que subyacen dentro de este clima de silencio, lo cual nos habilitará para pensar en un plan de intervención para reducir el impacto negativo que tiene el callar opiniones, preocupaciones, propuestas en perjuicio de gestión organizacional, ya que muchas veces este silencio frena la creatividad, las ideas brillantes, las mismas que servirían para mejorar la

gestión interna de las organizaciones, por ende su eficiencia y su productividad.

REFERENCIAS

Blackman, D., & Sadler-Smith, E. (2009). The silent and the silenced in organizationak knowing and learning. Management Learning 40 (5), 569-585.

Cortés Pardo, I. P. (2017). Antecedentes y consecuencias del silencio organizativo: Análisis en una institución universitaria. Valencia : Universidad de Valencia.

De Moura-Paula, M. J., & Da Silva Ferraz, D. L. (2015). Silencio organizacional: introducción y crítica. Cuadernos EBAPE BR (13,3) Art. 6, 516-529.

Dynne, L. V., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizando el silencio de los empleados y la voz de los empleados como construcciones multidimensionales. Journal of Management Studies, 1359-1392.

Leyva-Moral, J. M. (2007). Silencio organizacional: Revisión Bibliográfica de las Razones y Consecuencias del Silencio en el Trabajo. Index Enferm 16(57), 1132-1296.

Milliken , F. J., & Morrison, E. (2003). Sombras del silencio: Temas emergentes y direcciones futuras para la investigacion sobre el silencio en las organizaciones. Journal of Management.Studies.

Morrison, E., & Milliken, F. (2000). Organizational Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. . The Academy of Management Review 25(4) , 706-725.

Nöelle-Neuman, E. (1992). www.nombrefalso.com.ar. Obtenido de La espiral del silencio: https://www.infoamerica.org/documentos_pdf/noelle_neumann.pdf

CAPÍTULO 41

RETOS PARA FORMACIÓN Y ACTUACIÓN PROFESIONAL EN PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO

Desafios para a formação e para a atuação em Psicologia Organizacional e do Trabalho em Angola

João Saveia

RESUMO

O presente trabalho aborda alguns dos desafios que cercam a formação e o exercício profissional do psicólogo organizacional e do trabalho em Angola. No país, e enquanto colónia, o desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho acompanhou, em compasso subordinado, as ocorrências mundiais relativas à área, reproduzindo a busca de racionalização que se generalizou pelos países ocidentais. No pós-independência a POT registou um notável crescimento e reconhecimento, que vêm acompanhados de vários desafios. Quatro se destacam e são aqui alvo de reflexão. O primeiro é o da construção de um campo de conhecimento que considere as demandas sociais, culturais, científicas e tecnológicas presentes em Angola. Mais do que importar modelos de atuação, urge a construção de um modelo próprio que, alicerçado no conjunto de conhecimentos e tecnologia gerados mundialmente, possa traduzi-los em ferramentas conceituais e técnicas para o adequado enfrentamento dos problemas. O segundo é o de transformar a POT em objeto de estudo permanente, de tal forma que possam ser feitas reflexões sobre seus compromissos sociais, problemas, desafios e limites, de modo a impulsionar mudanças. O terceiro é o de aliar-se a formação profissional à científica, nos cursos de graduação, para que os profissionais tenham uma base sólida para o exercício da profissão. Destaca-se, finalmente, o desafio da capacitação de docentes, para que eles possam contribuir na melhoria do ensino e promover reflexão e postura crítica sobre o estado atual do campo e sobre a realidade do país, deixando de ser meros repetidores de conhecimento.

INTRODUÇÃO

As organizações e o trabalho estão presentes na vida de todos, em maior ou menor grau. Em face disso, a Psicologia, e mais especificamente a Psicologia Organizacional e do Trabalho, ao longo da sua história, preocupou-se em compreender e intervir sobre fenómenos e processos relativos ao mundo do trabalho e das organizações, partindo do pressuposto de que a compreensão integral do ser humano depende da compreensão de sua inserção no mundo do trabalho e das relações que são estabelecidas nas organizações em que trabalha (Zanelli, Bastos & Rodrigues, 2014).

Neste texto, são apresentados elementos pertinentes sobre a Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT) em Angola, e sobre o profissional que assume o papel de lidar com os problemas humanos relacionados com o mundo do trabalho e das organizações, destacando-se quatro grandes desafios: 1) construção de um campo de conhecimento que considere as demandas sociais, culturais, científicas e tecnológicas presentes em Angola; 2) transformação da POT em objeto de estudo permanente; 3) coligação da formação profissional à científica, nos cursos de graduação; 4) capacitação docente.

O resgate dos processos que modelaram, historicamente, a forma como a Psicologia se foi estabelecendo em Angola constitui o quadro de fundo para as reflexões sobre os desafios que caracterizam a formação e a atuação dos profissionais da POT no país.

Os incipientes estudos sobre o campo da Psicologia em Angola e a fraca produção bibliográfica limitam, em parte, este trabalho, fazendo com que as reflexões aqui apresentadas sejam, essencialmente, o resultado das pesquisas do autor, enquanto pioneiro na área. O autor tem assumido a missão de fomentar reflexões, análises, discussões e de desenvolver novos estudos que aprofundem e ampliem a compreensão do processo histórico de construção da Psicologia como ciência e profissão em Angola.

A PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL E DO TRABALHO EM ANGOLA

A Psicologia Organizacional e do Trabalho, desde os seus primórdios, tem-se dedicado a investigar e teorizar sobre os determinantes do desempenho humano, como forma de subsidiar a organização racional do trabalho que caracteriza a institucionalização deste na forma do emprego da era industrial (Malvezzi, 2014). Para o autor, compreender a relação entre os processos sociocomportamentais e os processos de produção ganhou o *status* de uma necessidade crescente desde a implementação da tecnologia a vapor, em meados do século XVIII. A adaptação do desempenho humano aos fluxos

de produção demandava domínio mais profundo e sistematizado sobre a relação entre os fluxos de produção e o contexto. O aparecimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho, em finais do século XIX, é uma resposta a essa demanda.

Em Angola, e enquanto colónia, o desenvolvimento da Psicologia Organizacional e do Trabalho acompanhou, em compasso subordinado, as ocorrências mundiais relativas à área, associando-se às tentativas de racionalização e à procura de um carácter científico no controlo dos processos produtivos. Saveia (2015) destaca a preocupação dos colonizadores com o que era percebido como ócio e preguiça dos nativos, o que os levou a adotarem as ideias postuladas pela Escola da Administração Científica de Taylor. O objetivo era o de uma maior racionalização e eficiência económica, sob o argumento de melhoria das condições de trabalho. Assim, a inserção da Psicologia no mundo das organizações e do trabalho reproduz a busca de racionalização que se generalizou pelos países ocidentais e pelas suas colónias.

No pós-independência, as preocupações com o ensino ganham destaque, com a criação, em 1980, do Instituto Superior de Ciências da Educação (ISCED), na Huíla, uma província do sul de Angola. Naquele cenário, a atuação dos poucos psicólogos existentes no país, na sua maioria estrangeiros, passa a ser a docência. De acordo com Saveia (2015), a opção essencial pela docência explicava-se, em parte, pelo pouco conhecimento, da sociedade angolana, sobre o fazer psicológico. Mas ela também decorre do fato de o país viver em uma economia centralizada, num regime monopartidário, em que o Estado era detentor da maior parte das empresas oficialmente existentes, formadas em consequência das nacionalizações e dos confiscos de empresas abandonadas logo após a independência, juntando-se a elas aquelas empresas consideradas estratégicas, que ficavam sujeitas ao controlo do governo (Chuvica, 1997). Naquele cenário, as atividades próprias da Psicologia Organizacional e do Trabalho não eram requisitadas.

O setor privado era constituído por empresas cujos proprietários permaneceram em Angola após a independência. A atividade dessas empresas dependia das decisões do governo no tocante à licença de importação, à atribuição de divisas, ao fornecimento de matéria-prima, aos preços e margens operacionais. Nelas, também não havia espaço para o fazer psicológico, não só pela centralização da economia, mas também pelo fato de não existir, entre os empresários, um conhecimento das possíveis contribuições dos psicólogos para as suas empresas (Saveia, 2015).

Em finais dos anos oitenta, em função da crise que o país atravessava e, posteriormente, como reflexo da queda do bloco socialista, começaram a

surgir os primeiros sinais de necessidade de mudanças. Assim, visando à democratização do país, à redução do peso do setor empresarial do Estado na economia e à implantação de uma economia de mercado, foram delineados pelo Executivo vários programas de reformas económicas. Os recém-licenciados pelo ISCED, mesmo não tendo, na sua formação de base, conteúdos que os abalizassem para o exercício da profissão de psicólogo com exercício em empresas, foram respondendo a essa necessidade nas áreas de gestão de recursos humanos.

Com a abertura do mercado, surgem várias empresas privadas, entram para o país novas empresas estrangeiras e, com elas, surge a necessidade de uma gestão de recursos humanos mais eficiente. Os psicólogos são, então, chamados para ocupar esse espaço. Segundo Saveia (2015), a partir desse momento, as instituições de formação passam a tentar dar uma resposta às necessidades de gestão de recursos humanos apresentadas pelas empresas.

Paulatinamente, a orientação e a formação profissional começam a ganhar destaque, atraindo os profissionais vinculados à Psicologia Organizacional e do Trabalho. Mas é o domínio das atividades de recrutamento e seleção, via utilização de testes psicotécnicos, que constitui o traço mais característico do momento.

A medida que foi aumentando o número de psicólogos no país e a diversificação da sua atuação, sentiu-se necessidade da criação de um órgão que os pudesse congregar. Foi assim que em Agosto de 1995 foi criada a Associação Angolana de Psicologia (ANGOPSI). Com a criação desta Associação, a Psicologia, de modo geral, ganha um novo impulso, principalmente na sua divulgação.

No entanto, o grande impulsionador do desenvolvimento da POT em Angola foi o surgimento, no início dos anos 2000, das Instituições de Ensino Superior Privadas, e com elas o curso de Psicologia. A única universidade pública, da época, também mobilizou-se e no ano académico 2002 – 2003 criou o curso de Psicologia. Com duração de quatro anos, o curso comportava um ciclo de formação geral nos dois primeiros anos e um outro ciclo profissionalizante, com três áreas de formação, totalmente separadas: Psicologia Clínica, Psicologia Escolar e Psicologia do Trabalho.

Com o término, em definitivo, do conflito armado, em 2002, o país começou a registar um considerável crescimento, sobretudo económico. Diversificaram-se as oportunidades de investimento, surgiram novas empresas privadas e instalaram-se muitas empresas estrangeiras, animadas pelas riquezas naturais do país. Começou, então, uma nova era de debates sobre a moderna gestão de recursos humanos, mais alinhada àquele cenário.

Consolidou-se o espaço das agências de recrutamento, seleção e formação profissional e cresceu a demanda pela consultoria em gestão de recursos humanos. A Psicologia Organizacional e do Trabalho ganha efetivamente o impulso que necessitava para consolidar-se no cenário organizacional.

Em Dezembro de 2010 foi "proclamada" a Ordem dos Psicólogos de Angola. Muito contestada pela forma como foi instituída, e não tendo sido aprovada, até ao momento, pelos órgãos competentes do Estado, ela não cumpre o seu papel, sendo que muitos dos profissionais não se reveem nela, por ter sido autoproclamada por um grupo restrito de profissionais. Assim, não obstante o crescimento da Psicologia no país, ainda não existe uma entidade que congregue verdadeiramente os profissionais e seja reguladora da profissão.

A criação de tal entidade deve ser um exercício cuidado e bem acautelado, produto de uma ação ampla e inclusiva, e não tarefa de um grupo restrito de pessoas. Deve estar alicerçada em uma metodologia de trabalho que permita a participação e contribuição de todos os profissionais. Uma profissão, além de ser um conjunto de ideias e conhecimentos, é também uma organização de trabalhadores (Freidson, 1978; Freidson, 1998), uma vez que a unidade do grupo pode alcançar o que a ação individual não consegue. Segundo Bosi (1996), a organização é um aspeto crucial para o sucesso de qualquer profissão, já que é através dela que os profissionais atuam no sentido de reivindicar o monopólio de uma especialidade e de um determinado conhecimento.

Como se pode perceber, trata-se de um campo em construção, em um cenário de atuação incipiente. Mas é neste cenário que também atuam grandes corporações estrangeiras que em seus países de origem têm o Psicólogo Organizacional e do Trabalho como elemento importante no processo de gestão das pessoas, o que promove boas perspetivas de trabalho para os profissionais da área.

No entanto, os psicólogos organizacionais e do trabalho vão disputando o lugar com outros profissionais formados em Gestão de Recursos Humanos, e muitos sentem necessidade de se especializar nessa área.

A atuação dos profissionais da POT ainda é muito limitada. Apenas alguns, e muito timidamente, tentam ultrapassar o recrutamento e a seleção, mas param na formação e na avaliação de desempenho, deixando de contribuir mais efetivamente para a resolução dos problemas que envolvem as pessoas no mundo do trabalho. Tais problemas se devem, entre outros fatores, às deficiências da formação do psicólogo, que não vê desenvolvidas,

nos cursos de psicologia, as competências necessárias para a formação do Psicólogo Organizacional e do Trabalho (Saveia, 2016).

O cenário dos últimos anos da POT em Angola pode ser encontrado em Saveia (2015). O autor desenvolveu estudos sobre a formação e o exercício profissional da Psicologia em Angola. Os resultados mostram que até 2012 existiam 18 cursos de Psicologia no país. A Psicologia Organizacional e do Trabalho era uma das opções de formação em 14 destes cursos, perdendo apenas para a Psicologia Clínica presente em 15 Instituições. Não obstante, a POT era a área que concentrava o maior número de estudantes. Dos psicólogos que compuseram a pesquisa de Saveia (2015), 17% não estavam inseridos no mundo do trabalho; 3,5% já tinham exercido atividade profissional no campo da Psicologia, mas encontravam-se desempregados; 33% atuavam em outros campos; 14% exerciam atividades no campo da Psicologia e em outro campo; e 32% dos pesquisados atuavam somente no campo da Psicologia. Sobre os que nunca tinham trabalhado, entre os que pretendiam inserir-se no campo, a maior parte, 66,7% gostaria de fazê-lo na área de POT. Sobre os que não exerciam atividade profissional por altura da pesquisa, mas que já o tinham feito antes, no campo da psicologia, a área de POT, com 62,5%, foi a que mais empregou. Sobre os que exerciam apenas atividades profissionais fora do campo da Psicologia, mais uma vez a área de POT apareceu em primeiro lugar, com 69,2% de preferência entre os que pretendiam inserir-se no campo. Finalmente, sobre os que atuavam no campo da psicologia, as principais atividades eram as ligadas à área de POT e à docência.

Pelos dados, conclui-se que, no panorama de inserção profissional, a área de POT tem sido a preferência, tanto por aqueles que nunca atuaram como aqueles que estão trabalhando fora do campo da Psicologia. Entre os que atuam no campo, as atividades de POT e a docência são as que mais os ocupam.

As principais atividades dos que atuam em POT são o recrutamento e seleção, avaliação de desempenho e gestão de carreiras, ou seja, os profissionais vão desenvolvendo essencialmente atividades mais tradicionais.

O crescimento económico do país, nos anos a seguir aos acordos de paz, apresentava boas perspetivas para o desenvolvimento da POT, com destaque para as atividades voltadas ao treinamento e desenvolvimento, incluindo os Programas de Preparação para a Reforma. No entanto, a crise económica e financeira que o país vive, desde meados de 2014, e a Pandemia da COVID-19, contrariaram as expetativas, verificando-se uma estagnação no desenvolvimento das atividades próprias da POT. Ainda assim, alguns poucos

profissionais, vão dando resposta, de forma criativa, às demandas surgidas da Pandemia e da atual realidade de crise económica e social, com destaque para as demdas ligadas à saúde mental, ao apoio psicossocial, à preparação para a reforma e ao trabalho remoto.

Este último aspeto, ligado às demandas que vão surgindo, remete-nos ao primeiro, dos quatro desafios abordados neste texto, o da construção de um campo de conhecimento que considere as demandas da sociedade angolana. A pergunta é: que Psicologia se faz necessário construir, considerando-se as demandas sociais, culturais, científicas e tecnológicas presentes na sociedade?

PRIMEIRO DESAFIO: Construção de um campo de conhecimento que considere as demandas sociais, culturais, científicas e tecnológicas presentes em Angola

Segundo Bastos (2015), todas as disciplinas experimentam um processo histórico de construção; surgem em momentos distintos da história e experimentam processos de transformação que lhes podem conferir diferentes configurações ao longo do tempo, considerando as alterações nos seus objetos, definições, métodos, objetivos e mesmo das distintas realidades.

Lamentavelmente, as propostas de criação dos cursos de graduação em Psicologia, ministrados no país, não explicitam a oferta em função de demandas sociais ou da vinculação a problemas locais e regionais. A bibliografia usada nestes cursos, de origem, principalmente brasileira e portuguesa, não permitem que a formação esteja ancorada e dê resposta aos problemas locais. São escassas as reflexões sobre a história, sobre o processo de formação e sobre as práticas profissionais que configuram os saberes e práticas dos psicólogos angolanos.

Assim, mais do que importar modelos de atuação, urge a construção de um modelo próprio que, alicerçado no conjunto de conhecimentos e tecnologia gerados mundialmente, possa traduzi-los em ferramentas conceituais e técnicas para o adequado enfrentamento dos problemas locais.

Em um país que viveu em conflito armado até recentemente, marcado por pobreza extrema da população, pela imensa desigualdade com que os bens económicos, sociais e culturais são compartilhados pelos cidadãos, e pela precariedade das condições e organização dos processos produtivos, impõe-se aos profissionais da POT, um profundo compromisso com a superação de tais problemas e com a construção de uma sociedade mais harmónica e menos desigual.

Para que tal intenção se concretize, são necessários estudos sobre a realidade angolana, assim como sobre a realidade da própria profissão, que

funcionem como um mapa para orientar decisões estratégicas sobre o futuro do campo de formação e exercício profissional. Aliás, um importante elemento na institucionalização de um campo científico e profissional é quando ele se toma como objeto próprio de investigação. É este o segundo desafio que se propõe refletir.

SEGUNDO DESAFIO: Transformação da POT em objeto de estudo permanente

Um novo cenário vem se consolidando no mundo do trabalho e transformações tecnológicas, estruturais e económicas exercem grandes impactos sobre os trabalhadores e sobre a gestão desses dentro das organizações. No plano psicológico, além da esfera profissional, as pessoas são afetadas em seus valores e projetos de vida. Psicólogos organizacionais e do trabalho precisam compreender este momento para poder atuar sobre o mesmo, buscando promover a qualidade de vida no trabalho e o desenvolvimento das organizações. Esses profissionais devem refletir sobre suas práticas profissionais e buscar alternativas para o exercício profissional.

Como bem destaca Bosi (1996), o conhecimento não deve ser considerado como um objeto estático que, uma vez conquistado, torna-se propriedade indiscutível de uma determinada categoria profissional. Ao contrário, e segundo a autora, a própria expansão do conhecimento e o impulso que ele dá ao surgimento de novas profissões, a partir da constituição de novos objetos e campos de interesse, fazem desse domínio um espaço de lutas, que, a todo momento, são travadas entre interesses opostos.

Urge transformar a POT em objeto de estudo permanente, de tal forma que possam ser feitas reflexões sobre seus compromissos sociais, problemas, desafios e limites, de modo a impulsionar mudanças. Só pesquisando a própria POT, o que fazem seus profissionais e que dificuldades enfrentam é que esse campo poderá construir e reconstruir seu projeto futuro. É essa pesquisa que também permitirá levar para dentro das salas de aulas conhecimento atualizado sobre a profissão, assim como subsidiar a elaboração de políticas no âmbito da formação e da atuação profissional, que sirvam para orientar a profissão para os seus objetivos maiores, justificando, dessa forma, a sua existência.

Mapear o campo profissional da POT é condição básica para identificar problemas, discutir questões e prospetar cenários que possam conduzir a um crescente reconhecimento do papel social que a Psicologia Organizacional e do Trabalho cumpre em Angola.

Transformar a POT em objeto de estudo permanente, permitirá também o levantamento de informações e dados sobre aspetos psicossociais que são importantes para a construção da identidade do campo profissional – a imagem que os seus membros possuem e a perceção do seu valor social que se traduzem no seu comprometimento com a profissão. De acordo com Bastos (2015), o vínculo de compromisso é importante não apenas a nível individual, como fator que mantém o indivíduo engajado e empenhando-se em ser um profissional cada vez melhor, mas também para a própria profissão, cujo significado social e crescimento como campo, dependem de ter um corpo de profissionais identificados com os seus valores, rigoroso no cumprimento dos seus princípios éticos e, especialmente, engajado em ações que aprimorem os serviços prestados à população.

No entanto, a transformação da POT em objeto permanente de estudo, exige competências em pesquisa científica, sendo esta uma das debilidades do sistema de ensino em Angola, no geral, e da formação em Psicologia, em particular (Saveia, 2015). O desafio é o de aliar-se a formação profissional à científica, nos cursos de graduação, para que os profissionais tenham uma base sólida para o exercício da profissão.

TERCEIRO DESAFIO: Coligação da formação profissional à científica

As instituições de ensino superior em Angola, com exceções, não possuem condições institucionais para a pesquisa e, mesmo as que possuam, não têm realizado pesquisa no campo da Psicologia. Resultados do estudo de Saveia (2015) indicam que, de um modo geral, não existiam docentes a realizar pesquisa em Psicologia pela instituição, assim como não estavam definidas linhas de pesquisa. Da análise das grades curriculares, foram identificados apenas dois cursos, entre 18, que contemplavam disciplinas integradoras de pesquisa, ao longo da formação. Os demais apenas apresentavam a disciplina de Metodologia de Investigação Científica no primeiro ano e outra de preparação para o Trabalho de Fim de Curso, no último ano. Trata-se, portanto, de uma formação essencialmente profissional e não científica.

A preocupação com a formação profissional é, pois, um ponto fundamental, mas ainda assim não se pode omitir a confrontação com a formação científica. A formação científica do estudante deve estar presente ao longo de todo o curso. Para tal, torna-se necessária a estruturação dos cursos de Psicologia de tal forma, que se permita ao estudante, a sua participação em um processo de construção do conhecimento. É necessário estimular o estudante para a pesquisa, porque só com uma boa formação em pesquisa é

que se poderá formar um profissional com atitudes de pesquisador, crítico, que analisa, reformula e reflete sobre o contexto em que se encontra, questionando-o, e não se restringindo a um mero aplicador de técnicas padronizadas e gestadas em outras culturas. É desse profissional que a POT e o país precisam: que problematiza, produz conhecimento e auxilia a profissão e Angola a crescerem. É esse profissional que poderá transformar o atual modelo de formação, que considera os estudantes como meros consumidores de conteúdos estrangeiros totalmente descontextualizados das reais condições sociais de Angola.

Na atualidade, o mercado angolano apresenta demanda por atividades não vinculadas tão estreitamente ao modelo mais tradicional de atuação do psicólogo organizacional e do trabalho. Entre elas destacamos os programas de preparação para a reforma, qualidade de vida no trabalho, saúde mental e transformação de padrões culturais e organizacionais. Ressalta-se também o fato de, cada vez mais, os profissionais da área serem chamados a atuar em funções de assessoria e consultoria, levando-os a intervirem em níveis mais complexos e globais das organizações. Porém, a formação insuficiente dos profissionais da área ainda limita a sua atuação ao recrutamento, seleção, treinamento e avaliação de desempenho. A concentração nestes temas nos trabalhos de fim de curso dos estudantes finalistas dos cursos de Psicologia Organizacional e do Trabalho, é o exemplo do que se acaba de afirmar.

Configura-se, portanto, uma nova fase de desafios para o psicólogo organizacional e do trabalho em Angola. Porém, ele só poderá intervir e ajudar a resolver os problemas apresentados, se alicerçar a sua atuação em pesquisas e publicações científicas, compreendendo-as e avaliando-as criticamente e procurando resguardar-se dos modismos.

Tudo isso exige que os profissionais da área tenham uma formação que contemple, não apenas aspectos específicos da ciência psicológica, mas que forneça conhecimento abrangente sobre pesquisa científica. Só desta forma será possível ter-se um exercício profissional alicerçado em ações e ferramentas que tenham suporte empírico na pesquisa, considerada como base para quaisquer níveis de intervenção e para quaisquer atividades nas várias subáreas de atuação da POT. O desafio é o de compreender que uma prática profissional competente e ética é indissociável da absorção do conhecimento resultante da pesquisa científica honesta e bem conduzida. É ela que permite ao profissional articular o como fazer ao por que fazer, não apenas respondendo passivamente às demandas da sociedade, mas pensando sobre elas, problematizando-as, debatendo-as, tornando-se, dessa forma, um profissional diferenciado.

O estabelecimento e desenvolvimento da POT ligam-se, inevitavelmente, aos processos de formação dos seus profissionais e pesquisadores, especialmente daqueles que têm a missão de formar os futuros profissionais, ou seja, os docentes das instituições de ensino superior. Este é o último dos quatro desafios refletidos neste texto.

QUARTO DESAFIO: Capacitação de docentes

A questão que se pode colocar é a seguinte: a qualificação que tem sido dada nos cursos de graduação confere ao psicólogo uma base sólida para o exercício da profissão nas diversas áreas de atuação? E mais: estarão os docentes capacitados para conferir esta base sólida aos estudantes?

No tocante à qualificação, a maior parte dos docentes possui apenas a graduação e foram formados nas próprias instituições, sendo um grande número de recém-formados.

No entanto, como descrito por Saveia (2015), as competências críticas para a inserção do psicólogo no trabalho não têm recebido a devida atenção durante a formação profissional, nem têm sido buscadas por um bom número de profissionais em outras formas de qualificação. Aliado à fraca formação oferecida, constata-se um fraco investimento dos profissionais em qualificação profissional. Logo, sendo estes os docentes das instituições de ensino superior, encontra-se aí um dos grandes desafios da POT em Angola.

Esse desafio remete a um dos problemas da formação do psicólogo em Angola que precisa ser verdadeiramente debatido. Trata-se da problemática da formação generalista *versus* formação específica. A maior parte dos cursos está concebida de tal forma, que obriga seus estudantes a optarem por uma área de atuação nos dois últimos anos, no ciclo considerado profissionalizante. Trata-se de uma conceção que deixa lacunas importantes na formação do profissional.

Em alguns casos, os cursos são designados como "Psicologia, com opções" e, em outros, a designação corresponde à área específica. Dessa forma, há cursos de Psicologia com opção em Psicologia Clínica, Psicologia Organizacional e do Trabalho, entre outras, ao mesmo tempo em que existem cursos específicos de Psicologia Clínica, Psicologia do Trabalho, etc.

De um modo geral, nos cursos com opções específicas, existe um tronco comum nos primeiros anos (ciclo básico), havendo uma separação nos últimos dois anos, quando são ministradas disciplinas específicas da área de especialização (ciclo profissionalizante). Essa opção, ao mesmo tempo em que dirige e prepara o profissional para uma determinada área, limita seu acesso

às outras áreas da Psicologia, já que, no tronco comum, nos primeiros anos, apenas são ministradas disciplinas gerais do campo, como Psicologia Geral, História da Psicologia, Psicologia do Desenvolvimento, Psicologia Experimental, Teorias da Personalidade e Psicopatologia, aliadas a disciplinas como Metodologia da Iniciação Científica, Antropologia, Estatística, Sociologia e Informática.

Os dados aqui apresentados permitem perceber que a inexistência de regulamentação da profissão e de normas curriculares provoca uma diversidade de modelos estruturais de formação do profissional. Há formações mais generalistas e outras mais específicas, com cargas horárias, tempo de integralização, fluxos e condições de estágios, pesquisa e extensão que variam de instituição para instituição (Saveia, 2015).

Defendemos uma formação plural, que privilegie o conhecimento genérico em temas psicológicos, proporcione uma boa base científica assim como desenvolva habilidades e técnicas que serão úteis nas intervenções do psicólogo em geral, sem delimitação de áreas específicas de atuação. Em outras palavras, advoga-se a necessidade de uma formação generalista, acompanhada de coerência e consistência, sobretudo no que se refere às bases epistemológicas e à preparação profissional e científica.

Ao mesmo tempo, destaca-se a necessidade de elaboração de um marco regulatório para a formação profissional, com o estabelecimento de diretrizes curriculares que delimitem um conjunto de competências, conhecimentos e habilidades básicas, bem como os eixos estruturantes para a formação do psicólogo. As competências aqui citadas referem-se a desempenhos demandados do graduado em Psicologia, de tal forma que garantam um domínio básico de conhecimentos sobre a Psicologia, assim como a capacidade de utilizá-los em diferentes contextos.

Além dos problemas vividos na formação graduada, consta-se a existência de poucos cursos de pós-graduação na área. Dados do órgão de tutela (MESCTI, 2019) identificam programas de pós-graduação em Psicologia em apenas três instituições, sendo que só em uma delas o programa está voltado à POT.

Assim, acredita-se que parte da demanda de capacitação deve ser suprida por meio de novos programas de pós-graduação que contemplem, simultaneamente, a formação *lato sensu* em áreas específicas da POT e *stricto sensu* em Psicologia.

A capacitação docente deve estar entre as principais prioridades, para que eles possam contribuir na melhoria do ensino e promover reflexão e

postura crítica sobre o estado atual do campo e sobre a realidade do país, deixando de ser meros repetidores de conhecimento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os desafios que cercam a formação e o exercício da profissão no país não são poucos, pelo contrário. São imensos os desafios de qualificar profissionais para enfrentarem os problemas de uma sociedade complexa, de enorme potencial, mas cujo processo histórico gerou uma profunda desigualdade social e regional, aliada a níveis ainda agudos de subdesenvolvimento económico e social.

Abraçou-se a tarefa de refletir sobre alguns dos desafios que cercam a formação e o exercício profissional em POT. Vários outros desafios foram deixados para trás, por já terem sido abordados em outros textos, mas também porque este espaço não seria suficiente para uma reflexão sobre todos os desafios que cercam a área.

A realidade do país revela uma fragilidade das condições de inserção profissional que requer políticas especiais para assegurar aos egressos uma atuação para a qual se qualificaram, considerando as enormes demandas sociais existentes.

Inseridos maioritariamente em organizações públicas e privadas, a atuação do psicólogo em Angola, direciona-se muito fortemente para a área organizacional e do trabalho, característica que a diferencia fortemente de outras realidades, como a brasileira, por exemplo, onde a atuação clínica e no campo da saúde se destacam.

A formação do psicólogo em Angola é marcada por uma dissociação entre o ensino, a pesquisa e a prática, bem como por grandes dificuldades de infraestrutura, assim como pela falta de docentes titulados nas diversas instituições de ensino.

Face ao exposto, pode-se concluir que o país não está a formar profissionais capazes de construir a Psicologia Organizacional e do Trabalho, mas apenas de repeti-la. Urge a necessidade de se deixar de reproduzir para passar a construir uma POT a partir das demandas e das necessidades do país, mas sem ignorar as experiências de outros países, que podem servir de ponto de partida.

A reversão desse quadro requer que se proporcione uma formação que privilegie a análise, a discussão e a crítica. Requer a adoção de uma política de formação que dê destaque à participação dos estudantes no próprio processo de construção do conhecimento. É necessário que se enfatizem as experiências de produção de conhecimento por meio da associação entre ensino, pesquisa e

extensão, promovendo, dessa forma, uma formação que vá além da pura apreensão e reprodução de conteúdos padronizados.

Não obstante os problemas aqui apresentados, a perspetiva futura da profissão é promissora, e há real garantia de mercado de trabalho para o psicólogo no momento atual e no futuro. No entanto, cabe aos próprios psicólogos encontrarem o caminho adequado para a sua concretização, qualificando-se e mostrando a necessidade social de suas funções e conhecimentos. Como afirmam Bastos, Magalhães e Carvalho (2010), uma categoria profissional terá maior visibilidade, impacto e representatividade social se seus membros forem capazes de elevada dedicação e senso de responsabilidade pelo futuro da profissão. Em outras palavras, a dinâmica e as características de um campo profissional são afetadas pela qualidade do vínculo que seus integrantes desenvolvem com o trabalho.

REFERÊNCIAS

Bastos, A. (2015). Prefácio: a relevância de se tomar a profissão do psicólogo como objeto de estudo. In: Saveia, J. Psicologia: formação e exercício profissional em Angola. Luanda: Casa das Ideias/Whereangola.

Bastos, A.; Magalhães, M.; Carvalho, T. (2010). Os Vínculos do Psicólogo com o seu trabalho: uma análise do comprometimento com a profissão e área de actuação. In: Bastos, A.; Gondim, S. (Org.). O trabalho do psicólogo no Brasil. Porto Alegre: Artmed.

Bosi, M. (1996). Profissionalização e conhecimento: a nutrição em questão. São Paulo: Hucitec.

Chuvica, N. (1997). A privatização em Angola: um estudo sobre os efeitos da privatização nas empresas pós-privatizadas, Dissertação de mestrado, Faculdade de Economia e Administração, Universidade de São Paulo, Brasil.

Freidson, E. (1998). Renascimento do profissionalismo. São Paulo: Edusp.

Freidson, E. (1978). La profesión médica. Barcelona: Península.

Malvezzi, S. (2014). Prefácio. In: Zanelli, J.; Borges-Andrade, J.; Bastos, A. (Org.). Psicologia, organizações e trabalho no brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed.

Ministério do Ensino Superior, Ciência, Tecnologia e Inovação - MESCTI (2019). Quadro legal dos cursos de pós-graduação das instituições de ensino superior públicas e privadas. Luanda: MESCTI.

Saveia, J. (2016). Psicologia organizacional e do trabalho: leituras em saúde mental, qualidade de vida e cultura nas organizações. Luanda: Casa das Ideias/Whereangola.

Saveia, J. (2015). Psicologia: formação e exercício profissional em Angola. Luanda: Casa das Ideias/Whereangola.

Zanelli, J.; Bastos, A.; Rodrigues, A. (2014). Campo profissional do psicólogo em organizações e no trabalho. In: Zanelli, J.; Borges-Andrade, J.; Bastos, A. (Org.). Psicologia, organizações e trabalho no brasil. 2. ed. Porto Alegre: Artmed.

CAPÍTULO 42

COMPETENCIAS DEL PSICÓLOGO ORGANIZACIONAL Y DEL TRABAJO EN EL PERÚ

María Elena del Castillo Lizárraga, Universidad Peruana Cayetano Heredia
Nicole Oré Kovacs, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
Ernesto Manfredi Gagliuffi, Universidad Ricardo Palma, Universidad San Ignacio de Loyola
Carlos Pulido Cavero, Universidad Nacional Mayor de San Marcos

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación es analizar las competencias del psicólogo organizacional y del trabajo en el Perú. Para ello hemos considerado cuatro grandes campos de acción del psicólogo organizacional y del trabajo (Docencia/investigación, psicología del trabajo, psicología organizacional y gestión de personas) tomados del modelo brasilero (2020) que a su vez se divide en 11 subcampos.

La investigación es mixta y alcance exploratorio (Leavy, 2017). Los instrumentos empleados fueron una encuesta que recoge información sociodemográfica y una guía de entrevista. La encuesta fue respondida por (273) psicólogos de los 4 campos de acción. De ella se obtuvo un panorama amplio acerca de las cualidades del psicólogo organizacional peruano. Por su parte, la guía de entrevista fue elaborada tomando como base la teoría de competencias laborales para luego ser puesta a prueba en un piloto con cuatro psicólogos, lo que permitió el ajuste de esta.

Se procederá a seleccionar de psicólogos organizacionales con un mínimo de 5 años de experiencia utilizando una estrategia de muestreo no probabilístico e intencional. La cantidad de participantes se determinará según el criterio de saturación. En análisis de los datos se realizará a través del software ATLAS.ti 9.

INTRODUCCIÓN

La pandemia del Covid-19 ha traído efectos inmediatos y abrumadores que han repercutido en el contexto socioeconómico nacional y mundial. Estos efectos han acelerado tres tendencias generales que pueden remodelar el trabajo: a) el cambio hacia el trabajo remoto y las interacciones virtuales, b) el aumento en el uso del e-commerce y otras plataformas digitales, y c) el despliegue de la automatización y la inteligencia artificial (Lund et al., 2021). ¿Qué competencias necesitan tener un psicólogo organizacional y del trabajo en un mercado laboral, de cara al futuro en un país como el Perú? ¿Cuenta con las competencias que demanda esta nueva realidad? ¿Qué competencias tendría que desarrollar para ser exitoso considerando los nuevos requisitos del mercado? Son algunas de las preguntas que nos llevaron a formular el objetivo de investigación: analizar las competencias del psicólogo organizacional y del trabajo en el Perú, considerando cuatro campos de acción: Psicología del trabajo, Psicología organizacional, Gestión de personas y docencia / investigación.

El concepto de competencia es complejo y tiene varias acepciones. Levy-Leboyer (1997, p. 9) identifica seis grandes clasificaciones que sustentan la ambigüedad del término: competencia como *autoridad*, competencia como *capacitación*, competencia como *competición*, competencia como *calificación*, competencia como *incumbencia* y competencia como *suficiencia*. No existe una definición común sobre competencias ya que varía de acuerdo con el contexto y la perspectiva del autor. Preciado (2006), afirma que a pesar de que se ha escrito mucho sobre el tema, autores como Levy-Leboyer, Fletcher y Alles, están preocupados porque aún prevalecen confusiones al respecto.

El concepto de competencia parte de las investigaciones realizadas por David McClelland en la década de los setenta con miras a mejorar el proceso de selección de personal. Según Bohórquez (2009), McClelland determinó que "hacerlo bien en el puesto de trabajo" está ligado a características propias de la persona y a sus competencias, más que a conocimientos y habilidades (p. 31). Es así como la competencia surge como un instrumento de medición en la Psicología Organizacional y del trabajo para solventar la debilidad de predicción de la productividad a partir de los resultados de los tests tradicionales de aptitudes o de personalidad.

Spencer y Spencer (1993, p. 9) definen competencia como una característica profunda de un individuo que se encuentra causalmente relacionada con un desempeño efectivo y/o superior en un puesto de trabajo o situación laboral.

Para Levy-Leboyer (1997, p. 58) competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos, observables en la realidad cotidiana del trabajo e, igualmente, en situaciones de evaluación, integran aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos. Representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas.

Siguiendo la línea de Levy-Leboyer, Pereda y Berrocal (2002, p. 46), define competencias como un conjunto de comportamientos observables que llevan a desempeñar eficaz y eficientemente un trabajo determinado en una organización concreta.

Como se mencionó anteriormente existen muchas definiciones sobre el concepto de competencias, de las señaladas se rescata que la competencia está compuesta por comportamientos observables que integran una mezcla de conocimientos, habilidades y actitudes específicas que debe poseer la persona para llevar a cabo, exitosamente, una actividad laboral identificada plenamente.

Asimismo, Pereda y Berrocal (2002, p. 48), señalan que para que una persona lleve a cabo los comportamientos incluidos en las competencias que definen el perfil de exigencias del puesto, necesitan que los siguientes componentes estén presentes de manera integrada e interactuando entre sí: a) Saber. Conjunto de conocimientos que permitan a la persona llevar a cabo comportamientos que conforman la competencia, b) Saber hacer. Ser capaz de aplicar los conocimientos que se poseen a la solución de los distintos problemas concretos que platea el trabajo, está referido a las habilidades y destrezas que se debe poseer; c) Saber estar. No basta con realizar las tareas eficaz y eficientemente, también se necesita que adoptar un comportamiento adecuado a las normas, reglas y cultura de la organización. Esta referido a las actitudes e interés, d) Querer hacer. Además de todo lo anterior, la persona debe querer hacerlo. Esta referido al aspecto motivacional. Por último, e) Poder hacer. Disponer de los medios y recursos necesarios para llevar a cabo los comportamientos exigidos por el puesto. En este caso se refiere a la organización y no a la persona.

Por otro lado, Merten (1997) señala los siguientes modelos para identificar competencias: a) Funcional: base de las normas de competencias inglesas [*National Council for Vocational Qualifications* (NCVQ)], se refiere a desempeños o resultados concretos y predefinidos que la persona debe demostrar en un proceso productivo determinado. Describe el puesto o la

función, compuesto de elementos de competencia con criterios de evaluación que indican niveles mínimos requeridos. Incluye modelo de análisis funcional de Fine y otras metodologías destinadas al análisis ocupacional como el Amod y Dacum; b) Conductista: se centra en identificar las capacidades de fondo de la persona que conlleva a desempeños superiores. Incluye modelo de competencias distintivas de McClelland y el de competencias genéricas de Byhan, c) Constructivista: define las competencias a partir del análisis y procesos de resolución de disfunciones que se presentan en la organización. Es una aplicación del paradigma de la psicología constructivista al desarrollo de competencias, tiene como representante a Bertrand Schwartz, de Francia.

Al respecto José María Saracho (2005, p. 30), considera que los modelos que se incluyen bajo la categoría de conductistas, como los que se incluyen bajo la categoría funcional, son todos ellos conductistas, dado que lo conductista se refiere a un amplio paradigma de la psicología que se distingue y suele oponerse a los paradigmas mentalistas. El autor afirma que estos modelos asumen que las competencias son constructos a las que se llega a partir de la inferencia de ciertas capacidades o características que permiten a las personas desempeñarse de una determinada manera en un puesto de trabajo. Dichas inferencias pueden referirse a diversas categorías psicológicas, actitudes, conocimientos específicos no técnicos sobre determinadas áreas de interés, o a motivaciones. Las inferencias pueden ser muchas y variadas, pero son inferencias realizadas a partir de comportamientos. A partir de ello, Saracho (2005, p. 33) distingue 3 modelos de competencias: distintivas, genéricas y funcionales, y señala siete distinciones básicas a tomar en cuenta para la elección del modelo de competencias. Estas distinciones dependerán de las premisas básicas, del foco del cambio, de la metodología de implantación, de los componentes de las competencias, de la identificación y construcción de las competencias, del modo de pensar de la organización, y de la metodología de evaluación.

Existen dos antecedentes importantes de investigación a señalar: el primero es el proyecto de Definición y Selección de Competencias (DeSeCo) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que definió a finales de los 90 la competencia como "la capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales o para realizar una actividad o una tarea (…) Cada competencia reposa sobre una combinación de habilidades prácticas y cognitivas interrelacionadas, conocimientos (…), motivación, valores, actitudes, emociones y otros elementos sociales y comportamentales que pueden ser movilizados conjuntamente para actuar de una manera eficaz" (DeSeCo, 2002, p. 8). El segundo antecedente, el proyecto Tuning, surgió en

Europa en el año 2000 y tuvo como objetivo afianzar y hacer paralelos los sistemas educativos para ese continente. En el 2005 Tuning propone para las universidades latinoamericanas un conjunto de competencias clasificadas en genéricas y específicas. Tuning define la competencia como una combinación dinámica de conocimientos, habilidades, capacidades y percepciones (Gonzales & Wagenaar, 2005, p. 32). En una segunda fase, de 2011 a 2013 Tuning América Latina elaboro los meta-perfiles y perfiles de 15 áreas temáticas, incluida Psicología. En esta fase participaron nueve países: Argentina, Brasil, Cuba, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Panamá y Paraguay, así como once universidades públicas y privadas, logrando acordar 24 competencias específicas de egreso en psicólogos de grado y pregrado. La construcción del perfil académico y profesional del Psicólogo de grado/pregrado definió 5 dominios interrelacionados que comprenden las competencias, entendidos como campos de saberes teóricos, prácticos y teórico-prácticos que el psicólogo debe dominar y que orientan su actuación científica y profesional: ético, epistemológico, interdisciplinario, disciplinar y profesional (Rodríguez Cárdenas et al., 2013)

En el Perú, la Dirección de Investigación y Acreditación de la Asamblea Nacional de Rectores (ANR), convocó en el 2006 el primer encuentro de facultades y Escuelas de Psicología con la finalidad de evaluar y unificar criterios acerca del perfil profesional del psicólogo. Como resultado se propuso un marco metodológico para organizar las asignaturas en grupos de conocimientos conducentes a la formación de competencias coherentes con un perfil profesional acorde a la época (Benites Morales, 2007, p. 64). Asimismo, ANR (2006) propuso competencias genéricas y específicas. Las competencias genéricas o transversales abarcaban tres dimensiones: a) Competencia Ético-Valorativa, b) Competencia de Gestión de Conocimiento, y c) Competencia Comunicativa. Se identificó 5 competencias especificas relacionadas con: a) teoría, conocimiento y métodos, b) evaluación y diagnóstico, c) promoción, prevención y tratamiento, d) investigación, y e) gestión profesional.

Tomando como referencia el Proyecto Tuning, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM) investigó en estudiantes de quinto año, estudiantes en periodo de prácticas y en egresados, la importancia que otorgan a determinadas competencias genéricas, clasificadas en instrumentales, interpersonales y sistémicas (Orellana M. et al., 2007, p. 111).

El observatorio laboral (2018) de la Pontificia Universidad Católica del Perú, llevó a cabo un estudio cualitativo a partir de 29 entrevistas a profundidad a distintos perfiles de profesionales relacionados a la carrera de psicología, en el cual describe la demanda laboral considerando las

competencias y habilidades requeridas para los psicólogos. El informe señala que la especialidad que tiene mayor demanda es la relacionada con el área de recursos humanos, seguida por psicología del consumidor y educacional. Asimismo, se afirma que la carrera de psicología tiene una alta competencia directa con otros profesionales. El psicólogo en investigación compite con sociólogos, antropólogos, comunicadores; mientras que el psicólogo en recursos humanos compite con profesionales de administración, gestión y contabilidad. Por lo tanto, el profesional de psicología debe poseer ciertas capacidades y conocimientos que le permitan destacar frente a estos otros perfiles y desempeñarse de forma adecuada en sus distintos ámbitos de trabajo. El perfil requerido contempla tres habilidades de tres tipos: 1) Habilidades cognitivas, incluye análisis crítico, pensamiento científico, habilidades de investigación, síntesis y redacción, y análisis numérico. 2) Habilidades sociales, incluye comunicación efectiva, empatía, proactividad, trabajo en equipo, liderazgo, flexibilidad y adaptabilidad, y trabajo bajo presión. 3) Habilidades académicas, incluye técnicas de observación y entrevista, metodología de investigación, pruebas psicológicas, herramientas estadísticas, técnicas de intervención y técnicas proyectivas. Además de ello, se considera una necesidad el trabajar estos conocimientos vinculados a herramientas tecnológicas.

En Argentina, Castro (2004) analiza el ajuste entre las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de sus perfiles en las áreas de salud, educación, justicia y trabajo. Las competencias que consideró para el área laboral incluían habilidades para elaboración de perfiles de puesto, selección de personal, evaluación con técnicas psicométricas y proyectivas, desarrollo de programas de capacitación, manejo de programas informáticos básicos, trabajo en equipos interdisciplinarios, y redacción de informes psicológicos. El investigador considero dos grupos de participantes: el grupo 1 integrado por 499 psicólogos, y el grupo 2 integrado por 109 empleadores de diferentes ámbitos profesionales de la psicología. Como instrumentos se utilizó una guía de entrevista para evaluar cuáles eran las competencias requeridas por los empleadores en los cuatro ámbitos considerados, y una encuesta de competencias de 57 ítems que operacionalizaban las competencias profesionales del psicólogo argentino en base a la información recabada con las entrevistas focalizadas administradas a los empleadores. Las destrezas más valoradas por los expertos consultados en el área laboral fueron: la redacción de informes psicológicos, la elaboración de perfiles de puestos, las tareas de selección de personal, la evaluación psicométrica, el desarrollo de programas de capacitación y el manejo de paquetes

informáticos. El perfil de psicólogos que autopercibía alta competencia reconocía fortalezas en la redacción de informes, el diagnostico utilizando pruebas psicológicas y en las tareas de selección.

En Colombia, Herrera (2009), Uribe (2009) y Villamizar (2014) investigaron también el ajuste entre las competencias profesionales del psicólogo y las necesidades de sus perfiles en las distintas áreas de psicología, utilizando los instrumentos diseñados y validados por Castro (2004). A continuación, se señalan los resultados encontrados específicamente en el área organizacional y del trabajo.

Herrera (2009, p. 252) señala que en el área organizacional los psicólogos egresados de la universidad de estudio se perciben muy competentes en: trabajo en equipos interdisciplinarios, tareas de selección y reclutamiento, desarrollo y seguimiento de programas de capacitación y elaboración de perfiles a partir del análisis de puestos y tareas. En el área de investigación los egresados se perciben competentes en: manejo básico del idioma ingles para la lectura de textos científicos, comunicación sistemática de su tarea profesional con gráficos y tablas y redacción de artículos científicos y ponencias para la presentación de eventos científicos. En el área de evaluación psicológica los egresados se perciben competentes en tareas de diagnóstico psicológico con pruebas psicométricas, pruebas proyectivas y redacción de informes.

Uribe (2009, p. 35) encuentra que los psicólogos egresados valoraron en un nivel de importancia muy alto la competencia de tareas de selección y reclutamiento. Consideraron como no relevante la competencia de tareas de prevención de riesgos y accidentes laborales, y la relacionada con el desarrollo, implementación y seguimiento de programas de marketing. En relación a la valoración de los empleadores, se observó que consideran en un nivel de importancia muy alto la competencia de tareas de selección y reclutamiento, la elaboración de perfiles a partir de puestos y tareas y el desarrollo de programas de evaluación de desempeño.

Los resultados encontrados por Villamizar (2014, p. 163), muestran que la proporción de estudiantes de psicología de la universidad de estudio que se consideran competentes o muy competentes es más alta, comparativamente, que los que se consideran a sí mismos no competentes o poco competentes. Asimismo, señala que el área que se sienten más competentes es la organizacional, y de las competencias evaluadas en este campo, se consideran más competentes en desarrollo y seguimiento de programas de capacitación personal y en tareas de selección y reclutamiento de personal.

El Colegio Colombiano de Psicólogos (2013), propuso el perfil del psicólogo de las organizaciones y del trabajo e identificó competencias a nivel disciplinar e interdisciplinar. El primer nivel -disciplinar- está compuesto por seis factores: a) fundamentación teórica y conceptual; b) epistemología; c) investigación; d) evaluación e intervención; e) ético; y f) desarrollo profesional. Las competencias interdiciplinares se agrupan en siete factores: a) pensamiento estratégico; b) modalidad de contacto; c) gestión del conocimiento; d) metodología de calidad; e) gerenciamiento; f) facilitador de bienestar y desarrollo personal; y g) adaptabilidad.

En Chile, Suárez (2011, p. 91) identificó las autopercepciones de 48 psicólogos y 56 estudiantes de los últimos semestres. Los resultados señalan que la valoración de competencias que realizan profesionales psicólogos y estudiantes de psicología es diferentes. Para los egresados todas las competencias evaluadas son importantes; sin embargo, destacan las competencias transversales y las relacionadas con el compromiso ético. Los estudiantes consideran las ocho competencias evaluadas como importantes, pero sólo como muy importante a la competencia de evaluación psicológica y psicodiagnóstico.

A partir de la metodología del proyecto Tuning, en México Amador (2018) elaboró una propuesta acerca de 29 competencias especificas del psicólogo organizadas en cinco áreas: Conocimiento de las bases de la psicología, Investigación, Evaluación y diagnóstico, Intervención y seguimiento y Comunicación.

En Brasil, la Asociación Brasilera Organizacional y del Trabajo SBPOT (2020) desarrolló un modelo de competencias en el que consideró cuatro campos de actuación del psicólogo organizacional y del trabajo: a) Psicología del Trabajo, incluye los subcampos de Factores humanos en el trabajo, Salud y seguridad, Orientación profesional, y Relaciones laborales; b) Psicología organizacional, incluye los subcampos de Comportamiento organizacional, Cambio e Innovación, y Comportamiento del consumidor; c) Gestión de personal, incluye los subcampos de Psicología de personal, Reclutamiento y Selección, Desempeño, y Capacitación; d) Docencia e Investigación. Cada uno de los campos está compuesto por una definición, una caracterización de los principales procesos y contenidos del trabajo, y algunos ejemplos de actividades desarrolladas. Para fines de la presente investigación se ha tomado los campos y subcampos de actuación a fin de facilitar la selección de los psicólogos organizacionales y el recojo de información de los diferentes campos de la psicología organizacional y trabajo.

La presente investigación no pretende proponer un modelo de competencias, sino más bien, intenta profundizar en las competencias que los profesionales de los 4 campos de actuación de la psicología organizacional y del trabajo perciben deben tener para ser exitosos, de cara al futuro, en esta nueva realidad post pandémica. Además, al recoger y sistematizar los antecedentes empíricos, la investigación adquiere relevancia teórica pues pretende profundizar en los esfuerzos hacia una especificación más rigurosa de las competencias del psicólogo organizacional, en el marco del contexto peruano.

MÉTODO

El presente estudio es de enfoque mixto y alcance exploratorio (Leavy, 2017). La primera etapa, cuantitativa, tiene por objeto describir las características sociodemográficas del psicólogo organizacional peruano. La segunda etapa, cualitativa, pretende describir las competencias de este desde la perspectiva de profesionales expertos. Su principal objeto de análisis es la experiencia, por lo que se prioriza la interpretación que hacen los participantes de la misma. Por ello, en la presente investigación se sitúa el enfoque en la experiencia profesional de los participantes, relatada por ellos mismos e interpretada a la luz de las competencias laborales como eje central de sentido.

PARTICIPANTES

Participarán en el presente estudio psicólogos colegiados y no colegiados, que tengan como mínimo 5 años de experiencia en el ejercicio profesional de la psicología organizacional. Se contempla como criterio de inclusión que pertenezcan al sector público y privado. Por la particularidad de la oferta laboral peruana se incluirán también a psicólogos que ejercen la psicología organizacional pero no están especializados formalmente. Por su parte, se excluirán a los psicólogos organizacionales que no ejerzan la profesión, así como también a los practicantes o internos.

La cantidad de participantes se determinará por el criterio de saturación teórica (Arias y Giraldo, 2011; Braun y Clarke, 2013). Esta permite a los investigadores generar categorías con densidad teórica suficiente como para responder al objetivo de investigación. La adhesión de nuevos participantes al estudio se detendrá una vez que se cumplan con los siguientes criterios: (1) que no haya datos nuevos, (2) que las categorías estén adecuadamente definidas y desarrolladas y (3) que las relaciones entre estas sean teóricamente consistentes.

INSTRUMENTOS

- **Cuestionario masivo:** El cuestionario se realiza sobre la base de un formulario previamente diseñado y normalizado, con preguntas descriptivas establecidas para conocer y explorar las cualidades del psicólogo organizacional peruano. El cuestionario empleado fue de tipo *descriptivo concreto*, definido por Rodríguez, Gil y García (1999) como un tipo de cuestionario que ofrece a los encuestados una serie de distinciones que los encuestadores toman en cuenta para definir una variable o concepto. Las preguntas de este tipo de cuestionarios son opciones abiertas que permiten a los sujetos indicar cualquier opción que sea de su preferencia. El cuestionario fue revisado por el equipo de investigadores y puesto a prueba en un piloto con 10 participantes para evaluar su efectividad (ver apéndice A). Los resultados del piloto permitieron precisar mejor la claridad de los indicadores y los criterios de selección para cada pregunta.

- **Entrevista cualitativa semiestructurada virtual:** En este tipo de entrevistas, el investigador posee una lista de preguntas, pero se enfoca principalmente en el contenido del discurso de los participantes. El entrevistador formula preguntas abiertas que el participante podrá responder con sus propias palabras. Braun y Clarke (2013) recomiendan este tipo de entrevistas para explorar la experiencia y actividades prácticas de los participantes. Este instrumento se diseñó a partir de una guía de entrevista (ver apéndice B), en la cual se explora la experiencia y las competencias laborales desplegadas en la práctica profesional. Esta guía fue evaluada por el equipo de investigadores y puesta a prueba en 3 pilotos para probar su efectividad.

PROCEDIMIENTO

PRIMERA ETAPA CUANTITATIVA: difusión del cuestionario

Para la primera etapa del estudio se elaboró el cuestionario a través de la plataforma de *Google forms*. A continuación, el cuestionario fue difundido virtualmente en la plataforma web del Colegio de Psicólogos el Perú durante el mes de abril del 2021. El cuestionario fue respondido por 273 personas.

SEGUNDA ETAPA CUALITATIVA: Entrevista a expertos

Para la segunda etapa, a través de un muestreo intencionado o determinado (Perez et al. 2017), el equipo de investigadores identificó a un grupo de expertos, segmentados a partir de los cuatro campos del ejercicio profesional del psicólogo organizacional en línea con la propuesta de SBPOT (2020): Investigación, Psicología del Trabajo, Gestión de Personas y Psicología Organizacional. Además, se contemplaron los criterios de inclusión y exclusión. Una vez identificados, los expertos serán contactados formalmente e invitados a participar de la entrevista. Una vez aceptada la invitación, las entrevistas serán agendadas, tomando en cuenta la disponibilidad horaria de los expertos. Las entrevistas tendrá una duración aproximada de 50 minutos y serán grabadas en audio para su posterior transcripción y análisis.

CUIDADOS ÉTICOS

El presente estudio se realiza garantizando la protección de la integridad de los participantes y el cuidado de los datos a partir de los principios éticos y deontológicos dispuestos en el capítulo 3 del *Código de Ética y Deontología* del Colegio de Psicólogos del Perú (2018), el Reporte de Belmont (1979). Para tal fin se elaboró un consentimiento informado que describe con claridad el propósito de estudio, el procedimiento, los riesgos, los beneficios, la política de confidencialidad y los derechos del participante a recibir información acerca del estudio y/o retirarse del mismo si así lo desea (Ver apéndice C).

ESTRATEGIA DE ANÁLISIS CUANTITATIVO

Los datos obtenidos a partir de la encuesta han sido analizados descriptiva y preliminarmente a través del software de *Google Forms,* que arroja un reporte de frecuencias (Ver apéndice D). Los hallazgos muestran, a grandes rasgos, la frecuencia de las características sociodemográficas de los psicólogos organizacionales peruanos. Se realizará un análisis estadístico más preciso a nivel descriptivo, para lo cual se deberán revisar cada respuesta para luego proceder al análisis descriptivo a través del software *JAMOVI*.

ESTRATEGIA DE ANÁLISIS CUALITATIVO

Los datos serán analizados a través de la estrategia de análisis temático propuesta por Braun y Clarke (2006). A través de esta estrategia, los datos serán analizados con miras a los patrones (temas) emergentes, sean estos de carácter deductivo o inductivo. Para su ejecución se seguirán los siguientes pasos: (1) la familiarización con los datos, (2) la generación de

códigos iniciales, (3) la búsqueda de temas, (4) la revisión de temas, (5) la definición de los temas y (6) la elaboración del reporte de resultados.

CRITERIOS DE CALIDAD

Para garantizar la calidad de los hallazgos del presente estudio se tomarán en cuenta las recomendaciones de Nowell et al. (2017) en línea con la propuesta del análisis temático. En este sentido, se tomará en consideración la *credibilidad* de los datos a través de la triangulación entre investigadores en la etapa de análisis de datos. Asimismo, se buscará la *dependencia*, a través de la cual los investigadores se asegurarán que todas las decisiones metodológicas mantengan coherencia y precisión lógica. Por último, se garantizará la *transferibilidad*, a través de la presentación de descripciones densas del discurso de los participantes, que permitan sustentar el argumento de los temas.

REFERENCIAS

Amador, K., Velázquez, M. A., & Alarcón, L. (2018, junio). Las competencias profesionales del psicólogo desde una perspectiva integral. Revista de Educación y Desarrollo, 45, 5-14.

Arias Valencia, M. M., & Giraldo Mora, C. V. (2011). El rigor científico en la investigación cualitativa. Invest Educ Enferm, 29(3), 500–514.

Asamblea Nacional de Rectores. (2006). La Carrera de Psicología en el Perú. Dirección General de Desarrollo Académico.

Benites Morales, L. (2007). Formación Académica y Regulación Profesional de la Psicología en el Perú. Psicólogos, Por qué y Para qué. Cultura, 21, 55-79.

Bohórquez, V. M. D. (2009). El modelo de competencias laborales: Base para la gestión del talento humano en las organizaciones. ECONÓMICAS CUC, 30(1), 25-38.

Braun, V., & Clarke, V. (2013). Successful qualitative research: A practical guide for beginners. London: SAGE Publications.

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. Qualitative Research in Psychology, 3(2), 77–101. https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa

Castro Solano, A. (2004). Las competencias profesionales del psicologo y las necesidades de perfiles profesionales en los diferentes ambitos laborales. Interdisciplinaria, 21(2), 117-152.

COLPSIC. (2013). Perfiles por competencias del profesional en Psicología. https://issuu.com/colpsic/docs/perfiles_por_competencia_del_profes

Colegio de Psicólogos del Perú (2018). Código de Ética y Deontología. En http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

DeSeCo. (2002). Definition and Selection of Competencies: Theoretical and Conceptual Foundations (p. 27) [Strategy Paper]. Organisation for Economic Co-operation and Development.

Gonzales, J., & Wagenaar, R. (2005). Tuning Educational Structures in Europe II [Proyecto Piloto, Fase 2]. Universidad de Deusto.

Herrera Cabezas, A., Restrepo Álvarez, M. F., Uribe Rodríguez, A. F., & López Lesmes, C. N. (2009). Competencias académicas y profesionales del psicólogo. Diversitas, 5(2), 241-254. https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2009.0002.03

Leavy, P. (2017). Research Design: Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research approaches. New York: The Guilford Press

Levy-Leboyer, C. (1997). Gestion de Las Competencias. Ediciones Gestión 2000.

Lund, S., Madgavkar, A., Manyika, J., Smit, S., Ellingrud, K., Meaney, M., & Robinson, O. (2021). The future of work after COVID‑19 (The Postpandemic Economy, p. 139). McKinsey Global Institute.

Mertens, L., ILO, & Formación, I. (1997). Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. En Http://lst-iiep.iiep-unesco.org/cgi-bin/wwwi32.exe/[in=epidoc1.in]/?t2000=009886/(100).

National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. (1979). The Belmont Report. Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research. Retrieved from https://www.hhs.gov/ohrp/regulations-and-policy/belmont-report/read-the-belmont-report/index.html

Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. International Journal of Qualitative Methods, 16(1), 1–13. https://doi.org/10.1177/1609406917733847

Observatorio Laboral. (2018). Informe del Mercado Laboral de la especialidad de Psicología (p. 29). Pontificia Universidad Católica del Perú.

Orellana M., O., García A., L., Sarria J., C., Morocho S., J., Herrera F., E., & Salazar C., M. (2007). Perfil profesional de competencias del psicólogo sanmarquino. http://ateneo.unmsm.edu.pe//handle/123456789/1572

Pereda Marín, S., Berrocal Berrocal, F., & López Quero, M. (2002). Gestión de Recursos Humanos por competencias y gestión del conocimiento. Dirección y Organización, 28, Article 28. https://www.revistadyo.es/DyO/index.php/dyo/article/view/159

Pérez, R., Lagos, L., Mardones, R., & Sáez, F. (2017). Taxonomía de diseños y muestreo en investigación cualitativa. Un intento de síntesis entre las aproximaciones teórica y emergente. Ámbitos. Revista Internacional de Comunicación, (39), 1–18.

Preciado Sánchez, A. C. (2006). Modelo de evaluación por competencias laborales.

Rodríguez Cárdenas, D. E., Corral Ruso, R., Cruz Murcia, R., Echevarria Herrera, E., Gaborit, M., González de Lezcaco, M. A., Guido, M., Pereyra González, M., Puente de Camaño, O., Salazar Mora, Z., Seiffert, O., & Siufi, G.

(2013). Educación superior en América Latina: Reflexiones y perspectivas en Psicología. Servicio de Publicaciones = Argitalpen Zerbitzua. https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=732872

Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1999). Metodología de la investigación cualitativa. Málaga: Ediciones Aljibe.

Saracho, J. M. (2005). Un modelo general de Gestión por Competencias. RIL editores.

SBPOT. (2020). Competencias para a la actuación del en Psicología Organizacional y del trabajo. Un referencial para la formación y cualificación profesional en Brasil. IniCEUB.

Spencer, L., & Spencer, S. (1993). Competence at work, models for superior performance. John Wiley & Sons, Inc.

Suárez, X. A. (2011). Valoración de las competencias de Psicología: Estudio exploratorio en muestras de estudiantes y profesionales activos. Revista de Psicología, 20(1), ág. 73-102. https://doi.org/10.5354/0719-0581.2011.13727

Uribe Rodríguez, A. F., Aristizabal Motta, A., Barona Henao, A., & López Lesmes, C. N. (2009). Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: Clínica, educativa, social y organizacional. Psicología desde el Caribe, 23, 21-45.

Villamizar Acevedo, G., Becerra Álvarez, D. R., & Delgado Martínez, A. (2014). Autopercepción de estudiantes de psicología sobre sus competencias en los campos laboral, educativo y salud. REXE: Revista de estudios y experiencias en educación, 13(26), 151-167.

EJE IV:

INTERVENCIONES Y CAMBIOS SOCIALES (INTERSOCIAL)

CAPÍTULO 43

LA IMPORTANCIA DEL ACOMPAÑAMIENTO A LOS ADULTOS MAYORES FRENTE A LA JUBILACIÓN

Paula Daniela Hermida

Palabras claves: Jubilación, Adaptación, Acompañamiento, Preparación

A pesar de los cambios en el contexto y las organizaciones del trabajo, la importancia que los sujetos otorgan a su devenir laboral continúa estando vigente. Autores como Dubet y Martuccelli (2000) señalan que las personas definen su identidad social, principalmente, en relación a las categorías socio-profesionales que ocupan. Así, el trabajo representa un espacio de pertenencia cuya importancia es central para la subjetividad del individuo (Dessors & Guiho-Bailly, 1998; Schvarstein & Leopold, 2005).

La jubilación es aquel suceso vital por medio del cual las personas interrumpen o modifican el vínculo que tuvieron con su trabajo. Tal como señala Van Solinge (2013) este evento genera un conjunto de cambios en la vida de las personas, que requieren de la adaptación a una nueva realidad. En esta línea, el presente escrito propone analizar diversas variables que influyen en la adaptación a la jubilación y el papel de los procesos de acompañamiento en esta etapa.

De forma introductoria, se debe contemplar que la jubilación trae aparejadas tanto ganancias como pérdidas (Corteza, 1990). Dentro de las ganancias se destaca la posibilidad de dejar atrás aquellos aspectos incómodos del trabajo. También, frente al surgimiento del tiempo libre, se da la posibilidad de fortalecer los vínculos en la vida cotidiana con sus seres queridos y realizar actividades para las cuales, quizás, no había tiempo mientras se trabajaba.

Como contracara, el surgimiento de tiempo libre puede ser algo favorable o no, según las posibilidades de desarrollar nuevas actividades que les resulten significativas. Asimismo, el dejar el rol laboral trae aparejado la necesidad de construir un nuevo rol social y la pérdida del contacto cotidiano con los vínculos sociales del trabajo (Biancotti et al, 2001; Fandiño Rojas, 2000; Téllez Rivera & Reyes Montoya, 2004). Se debe contemplar que existe una serie de factores que dan lugar a una amplia diversidad en las condiciones o modos en que los adultos mayores se jubilan en la República Argentina. Entre estos se encuentra el límite de edad laboral. Si bien, de forma general,

muchos trabajadores se jubilan a los 60 o 65 años, existen normativas y estatutos que regulan algunas actividades en particular, generando una amplia diversidad en la edad jubilatoria. Asimismo, estas regulaciones impactan en el monto que los trabajadores cobrarán mensualmente al jubilarse, causando en muchos casos una fuerte disminución en la capacidad adquisitiva, lo cual condiciona, a su vez, su estilo y calidad de vida. Por último, algunas organizaciones laborales generan condiciones que podrían favorecer la voluntariedad para el retiro progresivo o, inclusive, la continuidad laboral una vez realizados los trámites jubilatorios. Sin embargo, de forma frecuente se observa que la mayoría de las organizaciones de trabajo no ofrecen este tipo de opciones para sus trabajadores mayores.

Por otra parte, existen factores psicosociales que influyen en la adaptación a la jubilación, muchos de los cuales han sido ampliamente estudiados. Dentro de estos, encontramos el entorno social, los estilos de afrontamiento, los rasgos de personalidad, el género, las actitudes y significados hacia la jubilación, y la percepción de las redes de apoyo social (Haslam et al, 2019; Hermida, Tartaglini, Feldberg & Stefani, 2017; Robinson, Demetre & Corney, 2010; Topa & Pra, 2018; Yeung, 2013).

A su vez, las dificultades en la adaptación a los cambios resultantes del retiro laboral, podrían generar un correlato en la salud de los adultos mayores. Al respecto se observó que existe una asociación entre el significado que las personas otorgan a la jubilación y la posibilidad de desarrollar trastornos psicofisiológicos al momento de dejar de trabajar (Hermida, 2014). Aquellos que significaban a la jubilación como una pérdida, en comparación con quienes la percibían como una continuidad o comienzo, enfermaban más al momento de dejar de trabajar.

Rodríguez de la Fuente y Sanchez (2012) observaron que aquellos adultos mayores que alcanzaban una mejor adaptación a la jubilación, eran quienes lograban generar nuevas actividades que les permitieran sostener una vida socialmente activa. En esta línea, los procesos de preparación para la jubilación resultan de importancia ya que promueven la búsqueda de nuevos proyectos que incluyen un estilo de vida activo. Navarro, Buz, Bueno y Mayoral (2014) proponen llevar adelante programas de preparación para la jubilación que permitan a los trabajadores generar una adaptación previa a su jubilación. Tal como señala Guevara Estacio (2013) el objetivo de este tipo de actividades es favorecer el desarrollo de competencias para el afrontamiento de la jubilación, generando un menor impacto negativo al momento de dejar de trabajar. Pese a esto, diversos autores destacan que el proceso de preparación es poco frecuente y, cuando ocurre, generalmente es gestionado

de forma personal por aquellos trabajadores que detectan la importancia de anticiparse a dichos cambios (Kets de Vries, 2014; Sir Retamales, 2018; Wang & Shultz, 2009).

A pesar de la deseabilidad de poder anticipar este suceso, en la práctica se observa que en muchos casos los trabajadores llegan al momento de dejar de trabajar sin prepararse e, inclusive, sin haber pensado detenidamente cómo será su nueva vida. Como consecuencia, algunos adultos mayores perciben el impacto del retiro laboral una vez jubilados. Así, resulta importante poder llevar adelante procesos de acompañamiento, que puedan ser desarrollados tanto de forma previa a la jubilación, como de forma posterior, para aquellos que no han podido anticipar esta necesidad.

Este tipo de actividades, se vienen llevando adelante por parte del equipo del que forma parte la autora del presente trabajo. En ellos se realizan diversas acciones que contemplan, de forma transversal, dos grandes ejes. El primero se basa en favorecer la construcción y fortalecimiento de las redes de apoyo social de los participantes, entendiendo que la calidad de las mismas resulta vital para el afrontamiento de los cambios consecuentes del retiro laboral. El segundo, se focaliza en la promoción y desarrollo de nuevos proyectos de vida, los cuales ayudarían a desarrollar significados acerca de la jubilación más favorables y, como consecuencia, un mayor bienestar y una menor probabilidad de desarrollar enfermedades asociadas al evento. El trabajo sobre estos dos grandes ejes se realiza bajo un abordaje grupal en encuentros regulares. El objetivo de esta intervención es el acompañamiento de los participantes para que, a través del recorrido, puedan encontrar nuevos espacios de participación social, alternativos al laboral, que resulten acordes a sus expectativas, deseos e identidad.

Para finalizar, se desea destacar que el envejecimiento poblacional genera un fuerte impacto a nivel social (Louro Bernal, Bayarre Vea & Alvarez Lazaurique, 2015). Al respecto, la Organización Mundial de la Salud (2002) señala la necesidad de contemplar la existencia de una diversidad de factores protectores de la salud en los adultos mayores, entre los cuales se encuentran los conductuales, sociales y psicológicos. El aumento de la esperanza de vida (Hernández Triana, 2014) destaca la importancia de generar un enfoque integral, en donde se tengan en cuenta las necesidades materiales, espirituales y sociales de los adultos mayores. De esta forma, resulta relevante poder fomentar el surgimiento de espacios de participación social que favorezcan la actividad de quienes se han jubilado (Kohanoff, 2016). El contexto actual resulta complejo para aquellos adultos mayores que se proponen realizar actividades significativas para sí mismos y que tengan un impacto social. Se

propone así un gran desafío para que este creciente grupo etario pueda alcanzar sus necesidades de forma plena.

REFERENCIAS

Biancotti, C., Katz, M., Macotinsky, G., Malvicini, C., Mingorance, D., Paradelo, C., Vazzano, L. (2001). Exclusión laboral y reorganización psíquica en el adulto mayor. *Cuadernos de Gerontología: Asociación Gerontológica de Buenos Aires*. *(AGEBA)*, 12 (13), 69-73.

Corteza (1990). La preparación para el retiro. Anales de Psicología, 6 (2), 101-114.

Dessors, D. & Guiho-Bailly, M-P. (Comps.) (1998). Organización del trabajo y salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. Buenos Aires: Lumen/Hvmanitas

Dubet F., & Martuccelli, D. (2000). ¿En qué sociedad vivimos? Buenos Aires: Losada.

Fandiño Rojas, D. (2000). Jubilación: cambios en las relaciones sociales. Revista Anales en Gerontología, 2, 31-42.

Guevara Estacio, M. E. (2013). Preparación para la jubilación: diseño de un programa de acompañamiento psicológico. Visión Gerencial, (1), 103-122.

Haslam, C., Steffens, N.K., Branscombe, N.R., Haslam, A.S. Cruwys, T. Lam et.al. (2019). The importance of social groups for retirement adjustment: evidence, application, and policy implications of the social identity model of identity change. Social Issues and Policy Review, 13(1), 93-124.

Hermida, P. D. (2014). "Jubilación y trastornos psicofisiológicos. Una perspectiva de género sobre las redes de apoyo social y actitudes hacia la jubilación". Tesis de Doctorado, Inédita. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Medicina.

Hermida, P. D., Tartaglini, M.F., Feldberg, C. & Stefani, D. (2017). El papel de las redes de apoyo social frente al desarrollo de trastornos psicofisiológicos asociados a la jubilación. Revista Argentina de Geriatría y Gerontología, 31(2), 35-41.

Hernández Triana, M. (2014). Envejecimiento. Rev Cubana Salud Pública, 40(4): 361-78.

Kohanoff R. Repensar el Rol de los jubilados. Rev Arg de Gerontología y Geriatría, 30(2): 59-62.

Louro Bernal, I., Bayarre Vea, H. & Alvarez Lauzarique, M.E. (2015). Implicaciones familiares y sanitarias del envejecimiento poblacional en la cobertura universal. Rev Cubana Salud Pública, 41 (Suppl 1).

Navarro, A. B., Buz, J., Bueno, B., & Mayoral, P. (2014). Jubilación y tiempo libre. En C. Triadó & F. Villa (Coords.), Psicología de la vejez (pp. 287-309). Alianza Editorial.

Organización Mundial de la Salud (2002). Definición y evaluación de los riesgos para la salud. Informe sobre la Salud en el Mundo, 9-29.

Robinson, O. C., Demetre, J. D., & Corney, R. (2010). Personality and retirement: Exploring the links between the big five personality traits, reasons for retirement and the experience of being retired. Personality and Individual Differences, 48, 792–797.

Rodríguez de la Fuente, J. J & Sanchez, Y. P. (2012). Jubilación, tiempo y vida cotidiana. La distribución del tiempo en la vejez desde las representaciones de personas en edad prejubilatoria. Contribuciones a las Ciencias Sociales, 1-20.

Schvarstein, L. & Leopold, L. (Eds.) (2005). Trabajo y subjetividad. Buenos Aires: Paidós.

Téllez Rivera, V. & Reyes Montoya, D. (2004). Jubilación, envejecimiento y espacios alternativos de participación social. Rev. Santiago, 104, 102-105.

Topa, G. & Pra, I. (2018). Retirement adjustment quality: optimism and self-efficacy as antecedents of resource accumulation. Applied Research in Quality of Life, 13(4), 1015-1035.

Van Solinge, H. (2013). Adjustment to retirement. En M. Wang (Ed.), The Oxford handbook of retirement (pp. 311-324). New York, NY: Oxford University Press.

Yeung, D. Y. (2013). Is pre-retirement planning always good? An exploratory study of retirement adjustment among Hong Kong Chinese retirees. Aging & Mental Health, 17, 386–393.

CAPÍTULO 44

EL EDADISMO: UN FENÓMENO A SER COMBATIDO EN BRASIL Y EN SUDAMÉRICA

Juliana Seidl, Brasil, Longeva

Palabras claves: Edadismo, Prejuicio Etario, Trabajadores Mayores, Psicología Social

El mundo envejece y en Brasil esto sucede cuatro veces más rápido que en países desarrollados, como Francia y Estados Unidos. La esperanza de vida media de la población brasileña es de 76 años actualmente y – a pesar de la probable caída de casi 3 años por los efectos de la pandemia según los especialistas[1] – todavía se puede decir que el país más grande de Sudamérica vive un tsunami gris por el rápido aumento de personas 60+ (IBGE, 2021).

Esta revolución de la longevidad exige a los brasileños a trabajar más tiempo, especialmente después de una reforma de las pensiones aprobada a finales de 2019, que obliga a las mujeres a trabajar hasta los 62 años y a los hombres, hasta los 65 (PEC 6/2019)[2]. Así, el Estado brasileño exige la extensión de la participación de personas con más de 60 años en el mercado laboral. Sin embargo, en el escenario actual de crisis económica y política, resultante de la pandemia, se observa un incremento en los despidos, la no contratación y la jubilación anticipada de trabajadores más viejos (WHO, 2021).

En las organizaciones brasileñas, la cantidad de personas con 50 años o más es, en promedio de un 5% en empresas privadas, 9% en empresas privadas que se preocupan en incluir trabajadores mayores[3] y 15% en las organizaciones públicas. Estos porcentajes son bajos, contemplando que este grupo etario representa un 25% de la población total. Esto sucede principalmente por la existencia del fenómeno llamado edadismo. Es decir que la promoción de la diversidad etaria todavía es un reto muy grande.

Este trabajo tendrá tres objetivos: (a) conceptuar el edadismo; (b) explicar dos teorías que nos ayudan a comprender el edadismo y (c) presentar las principales estrategias que las organizaciones y la sociedad deben adoptar para reducir la discriminación por edad en el País y Sudamérica con la finalidad de ofrecer respeto, dignidad, trabajo y calidad de vida a las personas mayores.

LA DEFINICIÓN DEL EDADISMO

El término edadismo fue utilizado por primera vez en 1969 por el gerontólogo Robert Butler, que lo definió como un proceso sistemático de estereotipar y discriminar a las personas por su edad (Butler, 1980). Integrando esta perspectiva clásica y también la visión de la Organización Mundial de la Salud publicada en marzo de 2021 (OMS, 2021), explicamos el concepto de edadismo en la Figura 1 (Seidl & Hanashiro, 2021).

Figura 1.
Concepto del edadismo

La discriminación por edad se considera el tercer gran "ismo" de las sociedades occidentales, además del racismo y el sexismo; sin embargo, representa la modalidad menos conocida y menos estudiada entre estas tres (Cherry & Palmore, 2008; França & Seidl, 2020; Palmore, 2001). Algunos estudiosos consideran que esto ocurre debido a la institucionalización del fenómeno y al hecho de que las personas que sufren los prejuicios de edad todavía no se dan cuenta de que esto está sucediendo (Nelson, 2015).

Palmore (2001) explica que el edadismo puede ser de origen personal o institucional. La discriminación por edad personal se refiere al prejuicio y la discriminación realizados por los individuos, y la de carácter institucional la que refiere a la práctica que proviene de una institución u organización, a través de sus rutinas y políticas.

El informe de las Naciones Unidas y de la Organización Mundial de la Salud, publicado en marzo de 2021, realizado en más de 57 países y con 83 mil personas participantes, ha revelado que todos podemos sufrir de discriminación por edad, pero que le ocurre con mayor frecuencia e

intensidad a las personas mayores. Asimismo, se observó que, los hombres, las personas más jóvenes y quienes son más ansiosos en relación a la vejez, desarrollan conductas más edadistas que la media. Por fin, el informe muestra que la discriminación por edad puede afectar la salud física, mental y social de las personas (WHO, 2021).

En la segunda edición de la Investigación del Anciano en Brasil, realizada por Sesc São Paulo y la Fundación Perseu Abramo[4] entre enero y marzo de 2020, participaron 4.144 brasileños, siendo 2.369 mayores de 60 años. En esta encuesta, 81% de los participantes manifestó que existe prejuicio contra las personas mayores en el país, 18% de los ancianos dijo haber sido discriminado o maltratado en un servicio de salud y el 19% informó haber sufrido algún tipo de violencia física o verbal.

TEORÍAS QUE EXPLICAN PORQUÉ SOMOS EDADISTAS

En cuanto a las perspectivas teóricas que sustentan estos fenómenos, es válido presentar dos de ellas: la Teoría de la Identidad Social (TIS) y la Teoría de la Autocategorización (TAC). La primera se refiere al proceso mental que llevan adelante las personas al evaluar al grupo interno al que se pertenece, y al grupo externo. Este proceso se lleva a cabo en etapas, y en la fase de comparación se observa que los individuos tienden a valorar positivamente a los grupos a los que pertenecen (endogrupos) y devaluar a los grupos sociales a los que no pertenecen (exogrupos). Esto da lugar a conductas competitivas y discriminatorias (Tajfel & Turner, 1986).

Por su parte, la Teoría de la Autocategorización, enfatiza el papel del "self" en los procesos de relaciones intergrupales, es decir que la pertenencia a una categoría específica se vuelve cognitivamente predominante en la autopercepción, guiando la percepción en su conjunto y el comportamiento de las personas (Turner & Onorato, 1999). La TAC sirve como base para comprender otros fenómenos, como la atracción, la cooperación y la influencia social, además de ser utilizado en estudios sobre juicio social y estereotipos (Seidl & Hanashiro, 2021).

De esta manera, los psicólogos sociales explican que las personas desarrollan estereotipos y emociones negativas hacia grupos distintos de aquellos a los que pertenecen. Por esto, los procesos educativos son muy importantes para poder mostrar la relevancia de convivir con quienes son diferentes (Nelson, 2015; França & Seidl, 2020). Además, se debe concientizar acerca de las normas sociales en relación a la edad para que no se generen profecías autocumplidas, llevando adelante comportamientos acordes a la expectativa social para personas de una determinada edad (Merton, 1968).

ESTRATEGIAS PARA REDUCIR EL EDADISMO

Según el informe de la Organización Mundial de la Salud (WHO, 2021; Seidl & Hanashiro, 2021), existen tres estrategias principales y sistémicas para combatir el edadismo:

- **Estrategia 1**: Políticas y leyes – Las políticas y leyes a nivel local, nacional o internacional se pueden utilizar para reducir la discriminación por edad en cualquier grupo de edad. Esta estrategia requiere mecanismos de fiscalización y órganos de seguimiento a nivel nacional e internacional para asegurar la implementación de políticas y leyes que aborden la discriminación, la desigualdad y los derechos humanos.
- **Estrategia 2**: Intervenciones educativas – Las actividades educativas ayudan a aumentar la empatía, disipar conceptos erróneos sobre los diferentes grupos de edad, proporcionar información precisa y ejemplos contra quiens son estereotipados, reduciendo los prejuicios y la discriminación. Estas intervenciones deben incluirse en todos los niveles y tipos de educación, desde la escuela primaria hasta la universidad y en contextos de educación formal y no formal.
- **Estrategia 3:** Intervenciones de contacto intergeneracional: promover la interacción entre personas de diferentes generaciones es una de las formas más efectivas de reducir los estereotipos negativos de los grupos de los que no formamos parte. Por ello, se han adoptado muchas iniciativas, como llevar a niños y jóvenes a realizar trabajo voluntario en Instituciones de Larga Duración (ILPI), así como formar equipos de trabajo con personas de 14 a 74 años.

Por esto, nuestro rol profesional consiste en mostrar ejemplos que no refuerzan los estereotipos negativos que sostienen que los trabajadores mayores son más resistentes al cambio, tienen mayor dificultad con la tecnología o son menos competentes que la gente más joven. En realidad, ellos necesitan de cursos adecuados para que tengan condiciones de aprender. Por otra parte, existen también estereotipos positivos, que sostienen que los trabajadores seniors sean vistos como fuentes de inspiración, más resilientes, pacientes, empáticos y prudentes en su forma de hablar y actuar que los más jóvenes, demostrando más habilidades socioemocionales. Pero, de la misma manera, hay muchos que todavía tienen muchas habilidades sociales para desarrollar. No es la edad la que explica estos comportamientos sino sus experiencias profesionales y de vida (Seidl & Hanashiro, 2021; Cherry & Palmore, 2008; Palmore, 2001).

Como cierre, se desea destacar que, la tecnología está cambiando de una manera tan veloz que resulta complejo lograr categorizar las generaciones

que actualmente se encuentran participando del mercado laboral. Al respecto, algunos señalan que existen cuatro generaciones trabajando juntas y muy pronto habrá cinco. Sin embargo, se considera que, para que ellas consigan trabajar juntas es necesario hablar de sus diferencias sin intentar clasificarlas (Rudolph & Zacher, 2020).

REFERENCIAS

Butler, R. N. (1980). Ageism: A foreword. *Journal of Social Issues, 36,* 8-11.

Cherry, K. E., & Palmore, E. (2008). Relating to older people evaluation (ROPE): a measure of self- reported ageism. *Educational Gerontology, 34,* 849-861.

França, L. H. F. P., & Seidl, J. (2020). Verbete: Ageismo. In M. L. G. Schmidt (Ed.), Dicionário temático de saúde/doença mental no trabalho: Principais conceitos e terminologias (pp. 35-37). São Paulo: Editora FiloCzar.

IBGE (2021). Proyección de la población de Brasil y Unidades de la Federación. https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/index.html

Merton, R. K. (1968). Social Theory and Social Structure. New York: Free Press.

Nelson, T. (2015). Handbook of prejudice, stereotyping, and discrimination. 2nd Ed. New York: Psychology Press.

Palmore, E. (2001). The Ageism Survey: First findings. The Gerontologist, 41, 572-575.

Rudolph, C. W., & Zacher, H. (2020). "The COVID-19 generation": A cautionary note. Work, Aging & Retirement. Doi: 10.1093/orker/waaa009

Seidl, J. & Hanashiro, D. M. M. (2021). Etarismo e Gestão da Diversidade Etária: Conceit no os e Escalas. En M. H. Antunes, S. T. M. Boehs, & A. B. Costa (Eds.), Trabalho, Maturidade e Aposentadoria: Estudos e Intervenções. Vetor Editora.

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of inter-group behavior. In L. W. Austin & S. Worchel (Eds.), Psychology of intergroup relations. Chicago: Nelson-Hall.

Turner, J. C., & Onorato, R. (1999). Social identity, personality and the self-concept: A selfcategorization perspective. In T. R. Tyler, R. M. Kramer, & O. P. John (Eds.), The psychology of the social self (pp. 11-46). Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.

World Health Organization [WHO] (2021). Global report on ageism. https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866

---

[1] https://static.poder360.com.br/2021/06/s41591-021-01437-z.pdf

[2]https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2192459

[3] https://gptw.com.br/conteudo/downloads/destaque-gptw-50-estudo/

[4]https://www.sescsp.org.br/online/artigo/14626_PESQUISA+IDOSOS+NO+BRASIL+2+EDICAO+2020

CAPÍTULO 45

EL TRABAJO PUENTE: PROLONGACIÓN DE LA VIDA EN EL TRABAJO DE LOS JUBILADOS

Angélica M. Londoño, Universidad del Valle, Colombia

Palabras claves: Trabajo puente, *bridge employment*, jubilados, trabajo.

INTRODUCCIÓN

La participación y el mantenimiento de las personas mayores en los mercados de trabajo es un desafío y una necesidad actual para los individuos, las organizaciones y los gobiernos (Alcover, 2019; 2020); debido a la transición demográfica que en términos globales implica por un lado, un incremento de la población mundial y de la longevidad, y por el otro, una disminución de la natalidad y la mortalidad, que conlleva a un crecimiento exponencial de la población envejecida (Naciones Unidas, 2019).

La participación en el trabajo de las personas mayores no exime a los jubilados. Ruhm (1990) hace aproximadamente tres décadas encontró que a la edad de 60 años, más de la mitad de las personas habían dejado sus carreras profesionales, pero solo una de nueve se había retirado por completo del mundo del trabajo. Esto significa que, si bien la jubilación como acto administrativo, legal y económico puede estar asociada al retiro del trabajo, cada vez más y con mayor fuerza, se viene presentando una desvinculación entre la jubilación y el retiro. Por un lado, puede deberse a la crisis de los sistemas de pensiones, en donde las personas tienen montos de pensión insuficientes, como es el caso de América Latina y el Caribe (CEPAL y OIT[1], 2018); y por el otro, debido a que el trabajo como actividad económico-productiva sigue cumpliendo después de la jubilación una función central en la vida de las personas mayores como una actividad significativa, fuente de valor y de sentido de vida (Londoño, 2018; Londoño-Moreno y Díaz-Bambula, 2019).

En ese sentido, la jubilación más que un evento o etapa única es considerada un proceso en donde la persona contempla una diversidad de caminos a elegir (Macêdo et al., 2017; Henkens y Solinge, 2013) centrados en: la ruta tradicional de jubilación o la permanencia en el mundo del trabajo, a partir de sus condiciones, posibilidades y alternativas para el futuro personal, social, laboral y profesional.

La permanencia en el trabajo de las personas posterior a las edades legales o habituales de la jubilación se asocia a la noción de prolongación de la vida en el trabajo. De acuerdo con la RAE[2] (2021) el término prolongar está relacionado con la acción y el resultado de alargar, postergar, retrasar, ampliar o hacer que algo dure a lo largo del tiempo. Se puede definir como la ampliación del tiempo o de los años ocupados en actividades de trabajo, y puede tomar dos direcciones: el trabajo puente, en inglés *bridge employment* y el aplazamiento de la jubilación. En este caso particular el interés gira en torno al trabajo puente como esa actividad de trabajo que se realiza después de que una persona recibe una pensión por vejez. A partir de lo anterior, esta presentación tiene como objetivo principal sintetizar algunas reflexiones y análisis sobre el trabajo puente y sus posibles modalidades.

EL TRABAJO COMO PUENTE EN LA TRANSICIÓN ENTRE CARRERA Y RETIRO.

El trabajo puente de acuerdo con Shultz (2003) se considera un proceso de transición entre la carrera y el retiro (en los casos que esto es posible), según las condiciones y opciones particulares de cada persona. Se han encontrado en la literatura especializada diversas definiciones que apuntan a tres direcciones: 1) como proceso de toma de decisiones (Feldman, 1994); 2) como etapa de desarrollo de carrera (Shultz, 2003); y 3) como un proceso de transición y adaptación (Wang et al., 2008; Londoño-Moreno y Díaz-Bambula, 2019).

Tabla 1.
Formas de definir el trabajo puente

El trabajo puente como toma de decisión	El trabajo puente como etapa de desarrollo de carrera	El trabajo puente comoadaptación/ajuste de la jubilación
Desde esta perspectiva la persona jubilada o en proceso de jubilación es autor de sus propias decisiones a partir de sus posibilidades. Así se presenta un enfoque centrado en la agencia individual en donde las decisiones son formas de adaptarse mejor a sus intereses. Si bien se habla de la posibilidad de elección esta debe pensarse como una elección controlada o condicionada a los aspectos sociales, económicos y políticos; por lo que un factor que entra en juego es la voluntariedad de la decisión.	Esta perspectiva plantea la idea del trabajo puente como un proceso propio de la carrera laboral/profesional tanto en un campo conocido como nuevo, una vez comenzado a recibir la pensión por vejez. Esta perspectiva permite vislumbrar la posibilidad de emergencias de diversas carreras, no sólo desde perspectivas tradicionales (que aún existe, pero cada vez de manera más escasa), sino también de aquellas basadas en la inestabilidad y discontinuidad, que incorpore diversas modalidades y formas de trabajar alternativas al empleo.	Esta perspectiva indica que el trabajo cumple la función de puente, que permite a los jubilados la oportunidad de adaptarse gradualmente a una vida sin trabajo y, por lo tanto, una transición menos abrupta a experimentar. Desde esta mirada la adaptación/ajuste se da en diversos niveles de la vida frente a las nuevas dinámicas a presentar a nivel familiar, rutinas, tiempos, entre otros.

Fuente: Elaboración propia.

APROXIMACIÓN A UNA TIPOLOGÍA DEL TRABAJO PUENTE.

El trabajo puente como forma de trabajo está relacionado no solo con los recursos individuales, sino también con las condiciones y contextos con los que las personas interactúan. Teniendo en cuenta las relaciones de trabajo y formas de contratación actuales, el trabajo puente puede ser considerado un fenómeno complejo y multicausal, con diversas posibilidades y características: voluntaria o involuntaria; en contextos formales y/o informales; a tiempo completo, parcial o temporal; en modalidades como empleo, prestación de

servicios, trabajo autónomo o por cuenta propia (Londoño-Moreno y Díaz-Bambula, 2019); y presencial, semipresencial o virtual.

Tabla 2.
Taxonomía de trabajos puente

Trabajo puente según:	**Tipos**
Contextos y economías	- Formales - Informales - Híbridos
Modalidades y formas de contratación	- Empleo - Prestación de servicios profesionales - Emprendimiento - Trabajo informal asalariado - Trabajo por cuenta propia.
Jornada de trabajo	- Tiempo completo - Tiempo parcial
Intención de permanencia	- Tiempo permanente - Tiempo temporal
Formas de interacción, presencialidad y disponibilidad	- Presencial *in situ* - Semi presencial - No presencial (a distancia – mediada por la tecnología).
Transiciones/cambios	- En la misma organización, profesión u ocupación. - En distinta organización, profesión u ocupación.
Grado de voluntariedad	- Voluntario - Forzoso
Tipo intervención	- Interno - Externo

Fuente: Elaboración propia.

Esta aproximación a una taxonomía de los trabajos puente pone en evidencia el carácter dinámico, cambiante y multifacético de este fenómeno. Se puede observar en las prácticas cotidianas cómo estas características se relacionan construyendo cruces que complejizan la manera de comprender

esta forma de trabajo después de la jubilación; y, por lo tanto, la necesidad también de lecturas de la relación persona mayor y trabajo distintas a las hegemónicas y tradicionales centradas en el contexto formal y el empleo.

CONSIDERACIONES FINALES

En conclusión, el trabajo puente es un fenómeno actual complejo y dinámico, propio de la relación de las personas mayores con el trabajo. Y en ese sentido, es importante presentar algunas perspectivas futuras para la investigación e intervención. En cuanto a la investigación se pone en consideración el papel del grado de la voluntariedad en la decisión por esta forma de trabajo; las implicaciones en la calidad de vida y la salud; así como también, exploración en los diversos contextos, modalidades y condiciones de trabajo.

Respecto a la intervención, las personas mayores (jubiladas y no), los responsables de recursos humanos y los hacedores de políticas públicas entre otros, se enfrentan al desafío de gestionar la edad (no necesariamente cronológica, sino más bien subjetiva y social), como un mecanismo de permanencia, atracción y desarrollo de los trabajadores mayores. A través de intervenciones que involucren la relación intergeneracional, que pueda involucrar la disminución o la eliminación del *edadismo*[3] y por ende la no exclusión de la población mayor de los mercados de trabajo.

Algunas intervenciones más eficaces para el trabajo puente son las de carácter multicomponente relacionadas generalmente con la mejora de la salud física y cognitiva, la adaptación de las tareas y puestos de trabajo, así como también las que promueven el balance trabajo-familia y el uso de modalidades de trabajo combinado (*blended work*), que consiste en trabajar en cualquier lugar y a cualquier hora utilizando las tecnologías de la información y la comunicación (Alcover y Londoño, 2021).

REFERENCIAS

Alcover, C. M. (2020). *Empleo sostenible. Edad, trabajo y alternativas al retiro en la sociedad 4.0.* Ediciones Díaz de Santos.

Alcover, C. M. (2019). Cómo afrontar el desafío de la gestión de recursos humanos de los trabajadores mayores, un modelo integrado basado en la evidencia, Revista de trabajo y seguridad social, 437-438, 203-234.

Alcover, C. M. & Londoño, A. (2021). Panorama das intervenções sobre Maturidade, Trabalho e Aposentadoria no contexto internacional. En M. H. Antunes, S. T. M. Boehs, & A. B. Costa (eds.), Trabalho, Maturidade e Aposentadoria: Estudos e Intervenções. Vetor Editora.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo -CEPAL y OIT. (2018). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe. La inserción laboral de las personas mayores: necesidades y opciones. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_630073.pdf

Feldman, D. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. Academy of Management Review, 19(2), 285–311. https://doi.org/10.2307/258706

Henkens, K. & Solinge, H. (2013). Returning to work after retirement. Who, What and Why? Nestspar, 1 - 36.

Londoño, A. M. (2018). Postcarrera: Relación entre el adulto mayor jubilado y el trabajo. (Tesis de Maestría, Universidad del Valle), Cali, Colombia.

Londoño-Moreno, A. M., & Díaz-Bambula, F. (2019). Postcarrera: Una experiencia de los jubilados en trabajos puente. Psicoperspectivas, 18(2). http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue2-fulltext-1508

Macêdo, L., Bendassolli, P., & Torres, T. (2017). Representações sociais da aposentadoria e intenção de continuar trabalhando. Psicologia & Sociedade, 29(e145010), 1-11. http://www.scielo.br/pdf/psoc/v29/1807-0310-psoc-29-e145010.pdf

Naciones Unidas (2019). World population prospects Ageing 2019. Highlights. https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/ageing/WorldPopulationAgeing2019-Highlights.pdf

Real Academia Española. (2021). Prolongar. En Diccionario de la real academia de la lengua española. Recuperado en 10 de mayo de 2021. https://dle.rae.es/prolongar

Ruhm, C. J. (1990). Bridge jobs and partial retirement. Journal of labor economics, 8(4), 482-501. http://dx.doi.org/10.1086/298231

Shultz, K. S. (2003). Bridge employment: Work after retirement. En G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.). Retirement: Reasons, Processes, and Results. (pp. 215–241). New York: Springer.

Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. (2008). Antecedents of bridge employment: A longitudinal investigation. Journal of applied Psychology, 93(4), 8-18. https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.818

---

[1] Comisión Económica para América Latina y el Caribe y Organización Internacional del Trabajo.

[2] Real Academia Española.

[3] Son los prejuicios, estereotipos y discriminación personal e institucional en función de la edad (Organización Mundial de la Salud, 2021). https://www.who.int/publications/i/item/978924001686

CAPÍTULO 46

LA JUBILACIÓN Y LOS JUBILADOS EN LA NEGOCIACIÓN DE LA REFORMA DE SEGURIDAD SOCIAL EN URUGUAY

Mónica Lladó ,Uruguay - UDELAR - CIEN

Palabras claves: Reforma jubilatoria, Participación, Discursos

El aumento de la esperanza de vida, hace que vivamos más años, los indicadores sociodemográficos sobre estas proyecciones han generado todo tipo de reflexiones y propuestas desde diferentes organismos internacionales promoviendo por ende lineamientos estratégicos a nivel de organismos internacionales que repercutirán de diferentes maneras en las políticas públicas. Sin duda una de las dimensiones más complejas y polémicas sobre esto, son las vinculadas a las garantías de seguridad económica para las personas que envejecen en un mundo dominado por un sistema capitalista que perpetúa las inequidades. En este sentido la discusión que está instalada sobre la reforma de seguridad social en Uruguay deberá contemplar diferentes aspectos que requieren más estudio, reflexión y diálogo.

En el contexto global actual, el envejecimiento poblacional, el aumento del desempleo y los avances tecnológicos que afectan el mercado de trabajo, acrecientan aún más la población excedentaria no cualificada, y hacen que el tratamiento de la jubilación en el marco de la seguridad social se vuelva un tema insoslayable en la agenda política de trabajadores, jubilados, empresarios y Estado.

En este contexto se instala un debate de reforma de seguridad social encuadrado en la Ley de Urgente Consideración. Una ley ómnibus propuesta por el gobierno uruguayo que designa una Comisión de Expertos para imprimir una velocidad acorde al implante de la idea de soluciones urgentes (estrategia que elude la discusión democrática, y cuela en aras de la eficiencia, posturas conservadoras que suponen un retroceso social en varias áreas) del gobierno actual. A su vez, contiene el debate público y político en una comisión de expertos que por su constitución y diagnóstico centran el problema de la seguridad social en la sostenibilidad financiera del mismo. Lo que impide trabajar con cuidado la complejidad de un sistema de protección social que consideré la compleja arquitectura del sistema y excluye actores legítimos de la discusión como son los trabajadores y jubilados. Pero también excluye una perspectiva amplia de la seguridad social que no reduzca la misma al problema previsional del retiro.

De allí la importancia de analizar los discursos de los diferentes actores involucrados en el proceso de reforma de seguridad social en Uruguay, haciendo especial énfasis en la acción política de los jubilados en relación a este debate actual. Una de las cuestiones a problematizar es reconocer cómo se concibe la noción de jubilación que ponen en juego los diferentes actores y cuál es el lugar que desde los diferentes discursos se concibe a los jubilados en la sociedad.

El debate de la reforma de la seguridad social uruguaya desde 1995 a la fecha sigue teniendo déficit de legitimidad, por la forma en que se instala el debate (debate entre expertos) y el lugar en que se deja a las organizaciones sociales que ha se ha saldado parcialmente y cuya legitimidad siempre pende de un hilo (Quirici, 2009). Hoy la legitimidad está puesta en juego nuevamente debido al propio procesamiento de la discusión de la reforma encerrado en una comisión de expertos con escasa participación de las organizaciones sociales, un reclamo que deja en evidencia una vez más las diferencias ideológicas para pensar los derechos de las personas.

Así, el reclamo de las organizaciones denuncia que la discusión por la seguridad social queda reducida a lo financiero y a un debate técnico económico, perdiéndose de vista el derecho a una vida digna y perpetuando las desigualdades. Esto deja en evidencia cómo la centralidad del debate sobre la reforma por parte de la coalición de partidos de gobierno como del sector empresarial que instalado en un reduccionismo económico y en la lógica del ideal de autosuficiencia para asegurar la sostenibilidad del sistema (Cooperativa Comuna, 2021; Instituto Cuesta Duarte, 2021).

Por otra parte, desde la gerontología se plantea que no todas las personas mayores envejecen igual, considerando cómo se articulan las diferentes dimensiones que moldean las trayectorias vitales. Una de estas dimensiones tiene que ver con la relación entre esas trayectorias y el trabajo. A partir de los cambios en el mundo del trabajo en relación a la flexibilización laboral, los cambios tecnológicos, las formas en que el mercado laboral absorbe las crisis financieras del sistema, los avances y retrocesos respecto a los derechos laborales de las y los trabajadoras/es, las modalidades de contratación, entre otros. Obliga a pensar que no sólo no envejecemos de la misma manera sino que tampoco podemos jubilarnos de la misma manera. Además, de destacar la dimensión del trabajo no remunerado que queda en evidencia ante las discusiones sobre el cuidado y la condición de la mujer, así como otras poblaciones discriminadas en el mundo del trabajo a considerar también, como las personas afrodescendientes, inmigrantes, LGTBIQ[1].

Los contratos laborales y las condiciones de trabajo o el tipo de tarea producen diferentes repercusiones físicas y emocionales momentáneas o permanentes que determinan trayectorias vitales que inciden en nuestras condiciones de posibilidad y deseabilidad a la hora de proyectarnos personal y colectivamente.

A la hora de discutir el sostén de los sistemas de previsión, se observa que se plantean algunas generalidades, sostenidas en acuerdos políticos y prácticas consuetudinarias para pensar los sistemas de seguridad social. Los acuerdos políticos hoy, están en tensión una vez más en relación a la sostenibilidad del sistema y a las inequidades que suponen las diferentes soluciones no suficientemente discutidas que dejan en riesgo a las poblaciones más vulnerables y mantienen la invisibilización de inequidades. Una de las soluciones que se manejan y debe ser tratada con cuidado, reconociendo las diferencias que esbozamos más arriba, es el aumento de la edad para jubilarse. (Cooperativa Comuna, 2021) (Instituto Cuesta Duarte, 2021)

El diagnóstico que sostiene la Comisón de Expertos propone como una de las soluciones sustanciales para la reforma elevar la edad jubilatoria para contrarrestar los efectos del envejecimiento poblacional en el sistema. Por lo que se hace necesario poder considerar la especificidad que tiene esta estrategia para el caso uruguayo y el riesgo que recae en los sectores más vulnerables.

En Uruguay es significativo el número de personas mayores que permanecen en actividad laboral estando jubiladas, esto obedece fundamentalmente a la insuficiencia de los ingresos provenientes de la jubilación (Paredes, Ríos y Carbajal, 2018).

También se observa la opción en muchas personas, de postergar su jubilación para garantizar mejores aportes a posteriori. Las condiciones de trabajo de estas personas deberían ser analizadas, así como las repercusiones que tienen en su calidad de vida. Además de las determinantes económicas para seguir trabajando, podría haber otras vinculadas a arreglos familiares, deseo de mantenerse en actividad, o soledad. Estas últimas no parecen ser determinantes en términos estadísticos, pero existen. De los pocos estudios que hay vinculados a la cuestión se encuentra la Encuesta Longitudinal de Protección Social desarrollada por el Observatorio de Seguridad Social de América Latina y el Caribe (Banco de Previsión Social, 2015).

Cuando esta encuesta releva los motivos por los que la gente se jubila, además de los obvios vinculados a los requisitos para jubilarse, se puede apreciar argumentos vinculados al cansancio o razones de salud, lo que deja en evidencia las diferencias que mencionamos antes y por otra parte aparece

la idea de jubilarse para dedicarse a actividades deseadas y postergadas que no necesariamente son lucrativas.

Ya sea la situación de los mayores que siguen trabajando hoy como los escenarios que se proyectan respecto al aumento de la edad jubilatoria, exigen de estudios y acciones vinculadas al mejoramiento de las condiciones laborales de las personas mayores. Así como considerar las garantías respecto a sus derechos laborales, la no discriminación por edad en el ambito laboral, su derecho a jubilarse con adecuada protección social y económica y las garantías para su integración social.

En nuestro país si bien hay normativas que permiten compatibilizar jubilación y empleo, éstas no se han desarrollado en todos los ámbitos (p.e. las jubilaciones parciales) no se han incorporado innovaciones que permitan adecuarlas a las diferencias y transformaciones en los diferentes sectores de trabajo. En este sentido tanto las organizaciones de la sociedad civil como el estado están constreñidos a construir nuevos diseños normativos más flexibles que garanticen las condiciones de vida y de trabajo de las personas mayores trabajadoras como las jubiladas. Lo que supone considerar innovaciones normativas y tecnológicas para diversificar las opciones y dispositivos de transición a la jubilación.

La urgencia que se le imprime al debate de la reforma impide el estudio serio de las investigaciones sobre el tema, y la incorporación de nuevos datos y dimensiones necesarios para la discusión. Así como omite minimiza la participación de los actores, y en esa operación política deja en evidencia el lugar que tienen los trabajadores y jubilados. Esto da malas señales para lograr un diseño de reforma que considere las necesidades actuales de la población impactada por la pandemia y las exigencias que deberá soportar a largo plazo todo el sistema de seguridad social.

REFERENCIAS

Banco de Previsión Social (2015) - *Encuesta longitudinal de Protección Social.* https://www.elps.org.uy/elps/file/1120/1/encuesta-longitudinal-de-proteccion-social_presentaciacion-y-primeros-tabulados-ronda-1-2012_2013.pdf

Cooperativa Comuna (2021) Reforma de la seguridad social: poner la vida en el centro del debate Críticas al Informe diagnóstico de la Comisión de Expertos. Julio de 2021. Fundación Rosa Luxemburgo. Montevideo. https://cooperativacomuna.uy/reforma-de-la-seguridad-social-poner-la-vida-en-el-centro-del-debate-criticas-al-informe-diagnostico-de-la-comision-de-expertos/

Instituto Cuesta Duarte (2021) Fundamentación del voto negativo del PIT-CNT y la ONAJPU ante el Diagnóstico del Sistema de Seguridad Social. PIT-CNT, Montevideo. https://www.pitcnt.uy/novedades/noticias/item/4021-fundamentacion-del-voto-negativo-del-pit-cnt-y-la-onajpu-ante-el-diagnostico-del-sistema-de-seguridad-social

Paredes, M., Ríos, A. y Carbajal, M. (2018). Personas mayores y jubilación en Uruguay: políticas públicas y características del proceso jubilatorio en perspectiva comparada. Conferencia dictada en VIII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, ALAP, Puebla.

Quirici, G. (2009) Entre el Estado y el mercado, la gestación de la reforma de 1995: ¿una reforma "a la uruguaya"? En: La seguridad social en el Uruguay: contribuciones a su historia. Universidad de la República. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Ciencia Política, Montevideo

---

[1] hace referencia al colectivo de personas; Lesbianas, Gay, Transexual o Transgénero, Bisexual, Intersexual y Queer.

ORGANIZA

RIPOT

RED IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA
DE LAS ORGANIZACIONES Y DEL TRABAJO

AUSPICIA

UNIVERSIDAD NACIONAL
MAYOR DE SAN MARCOS

ISBN: 978-612-48454-1-3