



FICHA TÉCNICA

DIRECCIÓN	LACOMBLEZ, MARIANNE / UNIVERSIDADE DO PORTO	PORTUGAL
VICE-DIRECCIÓN	COSTA, LÚCIA SIMÕES / INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA DE LA GARZA, CECÍLIA / ELECTRICITÉ DE FRANCE - R&D-MRI POY, MÁRIO / UNIVERSIDAD DE PALERMO SANTOS, MARTA / UNIVERSIDADE DO PORTO	PORTUGAL FRANCE ARGENTINA PORTUGAL
COMITE EDITORIAL	DIREÇÃO LUSÓFONA BRITO, JUSSARA / FUNDAÇÃO OSWALDO CRUZ COSTA, LÚCIA SIMÕES / INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA CUNHA, LILIANA / UNIVERSIDADE DO PORTO GIL MATA, RITA / UNIVERSIDADE DO PORTO NASCIMENTO, ADELAIDE / CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS SANTOS, MARTA / UNIVERSIDADE DO PORTO VALVERDE, CAMILO / UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA DIREÇÃO HISPANA BAUDIN, CAROLE / HAUTE ECOLE ARC - INGÉNIERIE DE LA GARZA, CECÍLIA / ELECTRICITÉ DE FRANCE DÍAZ CANEPA, CARLOS / UNIVERSIDAD DE CHILE POY, MÁRIO / UNIVERSIDAD DE PALERMO VOGEL, LAURENT / EUROPEAN TRADE UNION INSTITUTE WALTER, JORGE / UNIVERSIDAD DE PALERMO	BRASIL PORTUGAL PORTUGAL PORTUGAL FRANCE PORTUGAL PORTUGAL SUISSE FRANCE CHILE ARGENTINA BELGIQUE ARGENTINA
EDITOR COORDINADOR DE LA SECCIÓN “TEXTOS HISTÓRICOS”	OUVRIER-BONNAZ, RÉGIS / CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET MÉTIERS	FRANCE
COMITE CIENTÍFICO	CONSULTAR PÁGINA DOS COMITÉS HTTP://LABOREAL.UP.PT/PT/EDITORIAL/COMITES/	LABOREAL.UP.PT
SECRETARIADO DE REDAÇÃO	LOPES, MAFALDA MONTEIRO, CLÁUDIA SILVA, BRUNO	
DESIGN	PARADA, JOÃO	

ÍNDICE S

7 – 8	EDITORIAL LÚCIA SIMÕES COSTA E MARTA SANTOS
9 – 23	INVESTIGACIÓN EMPÍRICA LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL POR GÉNERO Y SUS CONSECUENCIAS EN LA OCUPACIÓN MASCULINIZADA DE MECÁNICO/A EN EL SUBSECTOR DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS EN ESPAÑA. MARÍA DEL MAR MAIRA VIDAL
24 – 38	INVESTIGACIÓN EMPÍRICA DEL TRABAJO PRESCRIPTO AL TRABAJO REAL: LA IMPREVISIBILIDAD Y LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO COLECTIVO EN UN CENTRO DE MAQUINARIA METAL-MECÁNICA DEL INTERIOR DEL ESTADO DE MINAS GERAIS. ANNA CAROLINNA EDUARDO PEREIRA, DAVIDSON PASSOS MENDES & GERALDO FABIANO DE SOUZA MORAES
39 – 55	INVESTIGACIÓN EMPÍRICA HABLEMOS DE NUESTRO TRABAJO. RIESGOS PSICOSOCIALES EN ENTORNOS DE TRABAJO DE EXTENSIONISTAS AGROPECUARIOS DE LA ARGENTINA. ROSSANA CACIVIO
56 – 65	INVESTIGACIÓN EMPÍRICA “EL CAMBIO A FAVOR DEL EQUIPO”: LA DIMENSIÓN COLECTIVA EN EL TRABAJO DE LOS ATLETAS DE VOLEIBOL DE PLAYA. LOUISE BORBA & HÉLDER PORDEUS MUNIZ
	SEMINARIOS/PONENCIAS EDUCACIÓN Y ACTIVIDAD DE TRABAJO: DIÁLOGOS, OBSTÁCULOS Y DESAFÍOS.
66 – 68	PREÁMBULO ALVARO CASAS
69 – 80	CONFERENCIA YVES SCHWARTZ
81 – 85	RESUMEN DE TESIS ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SUFRIMIENTO PSÍQUICO EN LAS ACTIVIDADES DE SERVICIO. EL CASO DE LOS <i>CALL CENTERS</i> EN ARGENTINA. PATRICIO NUSSHOLD
86 – 91	RESUMEN DE TESIS LOS ESPACIOS DE DEBATE Y EL PODER DE ACTUAR EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA SEGURIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. RAONI ROCHA
92 – 96	TEXTOS HISTÓRICOS LA APTITUD PROFESIONAL SEGÚN J.-M. LAHY. MARCEL TURBIAUX
97 – 99	TEXTOS HISTÓRICOS ¿QUÉ ES UNA APTITUD PROFESIONAL? JEAN-MAURICE LAHY
100 – 103	EL DICCIONARIO: S SALUD - UNA RELACIÓN CON EL MEDIO Y LOS MODOS DE VIDA. JUSSARA BRITO
104 – 107	EL DICCIONARIO: T TRABAJO. ROLAND LE BRIS

INDÍCE PT

7 – 8	EDITORIAL LÚCIA SIMÕES COSTA E MARTA SANTOS
9 – 23	PESQUISA EMPÍRICA A SEGREGAÇÃO HORIZONTAL POR GÊNERO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA PROFISSÃO MASCULINIZADA DE MECÂNICO/A NO SUBSECTOR DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS EM ESPANHA. MARÍA DEL MAR MAIRA VIDAL
24 – 38	PESQUISA EMPÍRICA DO PRESCRITO AO REAL: A IMPREVISIBILIDADE E A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO COLETIVO EM UM CENTRO DE USINAGEM DE UMA EMPRESA METAL-MECÂNICA DO INTERIOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS. ANNA CAROLINNA EDUARDO PEREIRA, DAVIDSON PASSOS MENDES & GERALDO FABIANO DE SOUZA MORAES
39 – 55	PESQUISA EMPÍRICA VAMOS FALAR SOBRE O NOSSO TRABALHO. FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO EM CONTEXTOS DE TRABALHO DOS TÉCNICOS DO SETOR AGROPECUÁRIO DA ARGENTINA. ROSSANA CACIVIO
56 – 65	PESQUISA EMPÍRICA “MUDANDO PARA O TIME”: A DIMENSÃO COLETIVA NO TRABALHO DE ATLETAS DE VÔLEI DE PRAIA. LOUISE BORBA & HÉLDER PORDEUS MUNIZ
	ATAS DE SEMINÁRIOS EDUCAÇÃO E ATIVIDADE DE TRABALHO: DIÁLOGOS, OBSTÁCULOS E DESAFIOS
66 – 68	PREÂMBULO ALVARO CASAS
69 – 80	CONFERÊNCIA YVES SCHWARTZ
81 – 85	RESUMO DE TESE ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SOFRIMENTO PSÍQUICO NAS ATIVIDADES DE SERVIÇO. O CASO DOS <i>CALL CENTERS</i> NA ARGENTINA. PATRICIO NUSSHOLD
86 – 91	RESUMO DE TESE ESPAÇOS DE DEBATE E PODER DE AGIR NA CONSTRUÇÃO DA SEGURANÇA DAS ORGANIZAÇÕES. RAONI ROCHA
92 – 96	TEXTOS HISTÓRICOS A APTIDÃO PROFISSIONAL SEGUNDO J.-M. LAHY. MARCEL TURBIAUX
97 – 99	TEXTOS HISTÓRICOS O QUE É UMA APTIDÃO PROFISSIONAL? JEAN-MAURICE LAHY
100 – 103	DICIONÁRIO: S SAÚDE - UMA RELAÇÃO COM O MEIO E OS MODOS DE VIDA. JUSSARA BRITO
104 – 107	DICIONÁRIO: T TRABALHO. ROLAND LE BRIS

INDÍCE FR

7 – 8	EDITORIAL LÚCIA SIMÕES COSTA E MARTA SANTOS
9 – 23	RECHERCHE EMPIRIQUE LA SÉGRÉGATION HORIZONTALE DE GENRE ET SES CONSÉQUENCES SUR L'OCCUPATION MASCULINISÉE DE MÉCANICIEN/NE DANS LE SOUS-SECTEUR DE RÉPARATION DE VOITURES EN ESPAGNE. MARÍA DEL MAR MAIRA VIDAL
24 – 38	RECHERCHE EMPIRIQUE DU PRESCRIT AU RÉEL: L'IMPRÉVISIBILITÉ ET L'IMPORTANCE DU TRAVAIL COLLECTIF DANS UN CENTRE D'USINAGE D'UNE ENTREPRISE MÉTALLO-MÉCANIQUE DE L'INTÉRIEUR DE DE L'ÉTAT DE MINAS GERAIS. ANNA CAROLINNA EDUARDO PEREIRA, DAVIDSON PASSOS MENDES & GERALDO FABIANO DE SOUZA MORAES
39 – 55	RECHERCHE EMPIRIQUE PARLONS DE NOTRE TRAVAIL. FACTEURS DE RISQUE PSYCHOSOCIAUX DANS DES CONTEXTES DE TRAVAIL DE TECHNICIENS DE L'AGRICULTURE EN ARGENTINE. ROSSANA CACIVIO
56 – 65	RECHERCHE EMPIRIQUE "CHANGER POUR L'ÉQUIPE": LA DIMENSION COLLECTIVE DANS LE TRAVAIL DES ATHLÈTES DU VOLLEYBALL DE PLAGE. LOUISE BORBA & HÉLDER PORDEUS MUNIZ
	ACTES DE SÉMINAIRES ÉDUCATION ET ACTIVITÉ DE TRAVAIL: DIALOGUES, OBSTACLES ET DÉFIS.
66 – 68	PRÉAMBULE ALVARO CASAS
69 – 80	CONFÉRENCE YVES SCHWARTZ
81 – 85	RÉSUMÉS DE THÈSES ORGANISATION DU TRAVAIL ET SOUFFRANCE PSYCHIQUE DANS LES ACTIVITÉS DE SERVICE. LE CAS DES CENTRES D'APPELS EN ARGENTINE. PATRICIO NUSSHOLD
86 – 91	RÉSUMÉS DE THÈSES LES ESPACES DE DÉBAT ET LE POUVOIR D'AGIR DANS LA CONSTRUCTION DE LA SÉCURITÉ DES ORGANISATIONS. RAONI ROCHA
92 – 96	TEXTES HISTORIQUES L'APTITUDE PROFESSIONNELLE SELON J.-M. LAHY. MARCEL TURBIAUX
97 – 99	TEXTES HISTORIQUES QU'EST-CE QU'UNE APTITUDE PROFESSIONNELLE? JEAN-MAURICE LAHY
100 – 103	LE DICTIONNAIRE: S SANTÉ - UNE RELATION AVEC LE MILIEU ET LES MODES DE VIE. JUSSARA BRITO
104 – 107	LE DICTIONNAIRE: T TRAVAIL. ROLAND LE BRIS

INDÍCE EN

7 – 8	EDITORIAL LÚCIA SIMÕES COSTA E MARTA SANTOS
9 – 23	EMPIRICAL RESEARCH THE HORIZONTAL GENDER SEGREGATION AND ITS CONSEQUENCES IN THE MASCULINISED OCCUPATION OF MECHANIC (M/F) IN THE SUBSECTOR OF MOTOR VEHICLE REPAIR GARAGES IN SPAIN. MARÍA DEL MAR MAIRA VIDAL
24 – 38	EMPIRICAL RESEARCH FROM PRESCRIBED TO REAL: THE UNPREDICTABILITY AND THE IMPORTANCE OF THE COLLECTIVE WORK IN A METALWORKING INDUSTRY CENTRE OF THE INTERIOR OF THE STATE OF MINAS GERAIS. ANNA CAROLINNA EDUARDO PEREIRA, DAVIDSON PASSOS MENDES & GERALDO FABIANO DE SOUZA MORAES
39 – 55	EMPIRICAL RESEARCH LET'S TALK ABOUT OUR WORK. PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE WORKING CONTEXTS OF AGRICULTURAL TECHNICIANS IN ARGENTINA. ROSSANA CACIVIO
56 – 65	EMPIRICAL RESEARCH “CHANGING IN FAVOUR OF THE TEAM”: THE COLLECTIVE DIMENSION IN THE WORK OF BEACH VOLLEYBALL ATHLETES. LOUISE BORBA & HÉLDER PORDEUS MUNIZ
	CONFERENCE MINUTES EDUCATION AND WORK ACTIVITY: DIALOGUES, BARRIERS AND CHALLENGES
66 – 68	PREAMBLE ALVARO CASAS
69 – 80	CONFERENCE YVES SCHWARTZ
81 – 85	THESIS SUMMARY WORK ORGANISATION AND PSYCHIC SUFFERING IN SERVICE ACTIVITIES. THE CASE OF ARGENTINE CALL CENTRES. PATRICIO NUSSHOLD
86 – 91	THESIS SUMMARY DEBATE SPACES AND THE POWER TO ACT UPON THE CONSTRUCTION OF SAFETY IN THE ORGANISATIONS. RAONI ROCHA
92 – 96	HISTORICAL TEXTS THE OCCUPATIONAL SKILL ACCORDING TO J.-M. LAHY. MARCEL TURBIAUX
97 – 99	HISTORICAL TEXTS WHAT IS AN OCCUPATIONAL SKILL? JEAN-MAURICE LAHY
100 – 103	THE DICTIONARY HEALTH - A RELATIONSHIP WITH THE ENVIRONMENT AND WAYS OF LIFE. JUSSARA BRITO
104 – 107	THE DICTIONARY WORK. ROLAND LE BRIS

EDITORIAL

LÚCIA SIMÕES COSTA ^[1] Y MARTA SANTOS ^[2]

[1] Departamento de Ciências
Complementares
ESTESC - Coimbra Health School
Instituto Politécnico de Coimbra
Rua 5 de Outubro
Apartado 7006
3046-854 Coimbra
lúcias@estescoimbra.pt

[2] Centro de Psicologia da
Universidade do Porto
Faculdade de Psicologia e de Ciências
da Educação
Universidade do Porto
Rua Alfredo Allen s/n
4200-135 Porto, Portugal
marta@fpce.up.pt

En este nuevo número de Laboreal ponemos a disposición de nuestros lectores cuatro artículos que componen la sección de **INVESTIGACIÓN EMPÍRICA** sobre temáticas que, aunque no son recientes, siguen mereciendo una reflexión por su actualidad y por las especificidades que van asumiendo en las relaciones que establecen con el trabajo. Por lo tanto, las cuestiones que articulan género y trabajo, la exposición a los riesgos y sus consecuencias y la importancia de los colectivos de trabajo están presentes de nuevo en nuestra revista.

En el estudio de María del Mar Maira Vidal se analiza la presencia de las mujeres en profesiones predominantemente masculinas en España, destacando una clara segregación ocupacional horizontal, con relación al género e incluso casos de discriminación y acoso. El siguiente estudio es el de Anna Carolinna Eduardo Pereira, Davidson Passos Mendes y Geraldo Fabiano de Souza Moraes el cual, a partir de la distinción siempre actual entre el trabajo prescrito y el trabajo real en el análisis de la actividad de operadores de un centro fabril, demuestra, una vez más, en qué medida las estrategias de regulación, frente a las limitaciones impuestas por la situación de trabajo, dependen de la posibilidad de movilizar la experiencia adquirida en el trabajo. La tercera investigación de esta sección, realizada por Rossana Cacivio, presenta un estudio sobre la exposición a factores de riesgo psicosocial en la actividad profesional de técnicos del sector agropecuario, destacando en su análisis los que se refieren a la ambigüedad del papel que desempeñan y a las cuestiones de la pérdida de autonomía que resultan de la posición jerárquica y de las diferencias de género. Por último, Louise Borba y Hélder Pordeus Muniz presentan un análisis de la dimensión colectiva del trabajo, en los atletas del voleibol de playa, centrado en la dinámica de construcción de la pareja de compañeros. En el texto queda claro que, además de las habilidades deportivas, los atletas tienen que co-construir marcos cognitivos y de valores que permitan la cooperación y la comu-

nicación de forma que sea posible superar el nivel de competición individual.

En la sección **SEMINARIOS/PONENCIAS**, se reproduce en texto una conferencia dada por Yves Schwartz en Montevideo, en el 2015, intitulada «Educación y actividad de trabajo: diálogos, obstáculos y desafíos». Con preámbulo de Alvaro Casas, Schwartz habla del vínculo enigmático entre formar y trabajar, interpelado desde el concepto de «doble anticipación». Según el autor hay una anticipación legítima del saber hacia el hacer, pero también existe una anticipación más difícil de percibir y menos aceptada del hacer hacia el saber. Si la anticipación del mundo del saber hacia el mundo del trabajo parece no suscitar inquietudes, considerar lo contrario sigue siendo residual. Es precisamente en la discusión de este tema que se encuentra la contribución de este texto.

Los dos **RESÚMENES DE TESIS** nos remiten a la necesidad de considerar los aspectos relativos a la organización del trabajo: ya sea desde el punto de vista individual, en particular a través de sus efectos sobre la salud psíquica de los trabajadores, presentado en el texto de Patricio Nussold; ya sea desde el punto de vista colectivo, por la importancia que concede Raoni Rocha al debate como herramienta susceptible de promover el desarrollo de una gestión de la seguridad eficaz.

En la sección **TEXTOS HISTÓRICOS**, Marcel Turbiaux reflexiona sobre un texto de Jean-Maurice Lahy y sobre la posibilidad de que las habilidades profesionales correspondan a *disposiciones naturales* que deben ser tomadas en cuenta en los procesos de orientación profesional. En su comentario, el concepto de aptitud se actualiza y se debate a la vez recordando las contribuciones de los partidarios del papel de la herencia en la «vocación» de hombres y mujeres para el trabajo, y llamando la atención sobre los autores que, ya entonces, destacaron el papel del medio, tanto en las decisiones que se toman, como en las posibilidades reales de acceder a ciertas profesiones.

Por último llegamos al **DICCIONARIO**, con las letras S y T, dos conceptos que traducen ejes de referencia de Laboreal: Salud y Trabajo. Conceptos que, a pesar de la gran cantidad de trabajos que inspiran, desde diferentes puntos de vista, no se agotan en términos de importancia y de necesidad de reflexión. Así, en la letra S, Jussara Brito nos reta a (re)pensar el concepto de salud como un proceso en construcción permanente. Y Roland Le Bris, en la letra T, desarrolla el concepto de trabajo, posicionándolo frente a las «ergodisciplinas», por la inevitabilidad de llevar a cabo un análisis de la actividad y por la consideración de la subjetividad de quienes trabajan.

Para finalizar, deseamos expresar nuestro más sincero agradecimiento a los miembros de nuestros comités por el compromiso que demuestran en todas las etapas de la preparación de cada número de la revista, como así también a nuestros colegas: Marcelo Figueiredo, Alain Lancry y Miriam Wlosko, por su seriedad y el tiempo dedicado a la evaluación de los artículos. Es, sin

duda, gracias a todas estas aportaciones que nuestra revista se enriquece, contribuyendo así a la ampliación de los márgenes de maniobra de quienes tienen por objetivo la intervención en contextos profesionales específicos.

Deseamos a todas y todos los lectores una muy buena lectura!

Lúcia Simões Costa y Marta Santos

¿CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Costa, L.S. & Santos, M. (2017). Editorial. *Laboreal*, 13 (1), 7-8.
<http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117scs>

INVESTIGACIÓN EMPÍRICA**LA SEGREGACIÓN HORIZONTAL POR GÉNERO Y SUS CONSECUENCIAS EN LA OCUPACIÓN MASCULINIZADA DE MECÁNICO/A EN EL SUBSECTOR DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS EN ESPAÑA.**

MARÍA DEL MAR MAIRA VIDAL

Departamento de Sociología V
(Teoría Sociológica)
Facultad de C. Políticas y Sociología
Universidad Complutense de Madrid
Campus de Somosaguas, 28223
Pozuelo de Alarcón,
Madrid, España
marmaira@ucm.es

PALABRAS-CLAVE

Segregación ocupacional
por género;
Ocupación masculinizada;
Discriminación por razón
de género;
Acoso por razón de género;
Acoso sexual.

RESUMEN

Este artículo se apoya en los resultados de dos proyectos de investigación del grupo de investigación "Mujeres en mundos de hombres": el proyecto "Mujeres en mundos de hombres: barreras a la entrada y estrategias de superación" (Ref.: FEM2011-25228), financiado por el Plan Nacional I+D+i del Ministerio de Economía y Competitividad en España entre enero de 2011 y diciembre de 2013; y el proyecto "Mujeres en mundos de hombres: socialización, organización laboral e imagen" (CSO2014-54339-P), subvencionado por el mismo Plan Nacional y Ministerio entre septiembre de 2015 y septiembre de 2018. En los dos proyectos de investigación se analiza la segregación ocupacional horizontal por género en ocupaciones masculinizadas en España. En este artículo se da cuenta de las conclusiones obtenidas en estos proyectos relativas a los estudios y la ocupación de mecánica/o de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor, en los que nos encontramos con una muy alta tasa de segregación por razón de género o de casos de discriminación y acoso por razón de género o sexual.

Manuscrito recibido en:
Septiembre/2016
Aceptado tras peritaje:
Enero/2017

PALAVRAS-CHAVE

Segregação profissional
por género;
Profissão masculinizada;
Discriminação de género;
Assédio relacionado com
o género;
Assédio sexual.

RESUMO

A SEGREGAÇÃO HORIZONTAL POR GÉNERO E SUAS CONSEQUÊNCIAS NA PROFISSÃO MASCULINIZADA DE MECÂNICO/A NO SUBSECTOR DE REPARAÇÃO DE VEÍCULOS EM ESPANHA.

Este artigo apoia-se nos resultados de dois projetos de investigação do grupo de investigação “Mujeres en mundos de hombres”: o projeto “Mujeres en mundos de hombres: barreras a la entrada y estrategias de superación” (Ref.: FEM2011-25228), financiado pelo Plan Nacional I+D+i del Ministerio de Economía y Competitividad en España entre janeiro de 2011 e dezembro de 2013; e o projeto “Mujeres en mundos de hombres: socialización, organización laboral e imagen” (CSO2014-54339-P), financiado pelo mesmo Plan Nacional y Ministerio entre setembro de 2015 e setembro de 2018. Em ambos os projetos de investigação analisa-se a segregação profissional horizontal por género em profissões masculinizadas em Espanha. Neste artigo apresentam-se as conclusões obtidas nestes projetos relativas à formação e profissão de mecânica/o de oficinas de reparação e manutenção de veículos motorizados, onde encontramos uma taxa de segregação muito alta em relação ao género ou casos de discriminação e assédio de género ou sexual.

MOTS CLÉS

Ségrégation professionnelle
par genre;
Postes masculinisés;
Discrimination par genre;
Harcèlement de genre;
Harcèlement sexuel.

RÉSUMÉ

LA SÉGRÉGATION HORIZONTALE DE GENRE ET SES CONSÉQUENCES SUR L'OCCUPATION MASCULINISÉE DE MÉCANICIEN/NE DANS LE SOUS-SECTEUR DE RÉPARATION DE VOITURES EN ESPAGNE.

Cet article se fonde sur les résultats de deux projets de recherche du groupe de recherche «Femmes dans des modes d'hommes»: le projet Femmes dans des modes d'hommes: barrières et stratégies de dépassement» (Ref.: FEM2011-25228), financé par le Plan national I+D+i du Ministère de l'Économie et Compétitivité en Espagne entre janvier 2011 et décembre 2013; et le projet «Femmes dans des modes d'hommes: socialisation, organisation du travail et image» (CSO2014-54339-P), subventionné par le même Plan National et Ministère entre septembre 2015 et septembre 2018. Dans les projets de recherche sont analysés la ségrégation horizontale au travail de genre dans des postes masculinisés en Espagne. Dans cet article sont présentées les conclusions en relation avec les études et les situations de travail de mécanicien/ne dans des garages de réparation et maintenance de véhicules motorisés. Elles montrent un taux élevé de ségrégation de genre ou des cas de discrimination et harcèlement de genre ou sexuel.

KEYWORDS

Occupational gender segregation;
Masculinised occupation;
Gender-related discrimination;
Gender-related harassment;
Sexual harassment.

ABSTRACT

THE HORIZONTAL GENDER SEGREGATION AND ITS CONSEQUENCES IN THE MASCULINISED OCCUPATION OF MECHANIC (M/F) IN THE SUBSECTOR OF MOTOR VEHICLE REPAIR GARAGES IN SPAIN.

This paper is based on the results of two research projects of the research group “Women in men’s worlds”: the research project “Women in men’s worlds: Barriers to enter and strategies to overcome them” (Ref.: FEM2011-25228), financed by the National Plan of the Ministry of Economy and Competitiveness between January 2011 and December 2013; and the project “Women in men’s worlds: Socialisation, labour organisation, and image” (CSO2014-54339-P), also financed by the National Plan between September 2015 and September 2018. In both research projects we have analysed occupational horizontal gender segregation in masculinised occupations in Spain. In this paper we present the results of both research projects about female garage mechanics, whose training and occupation reveal a very high rate of gender-related segregation or cases of gender-related discrimination and harassment or sexual harassment.

INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo en España y la Unión Europea presenta un importante desequilibrio entre mujeres y hombres que perjudica seriamente a las primeras. En este artículo vamos a analizar la segregación horizontal ocupacional por género en una ocupación masculinizada, la de mecánica/o en los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor, además de la discriminación y el acoso por razón de género o sexual en la misma. Este tipo de segregación es uno de los principales factores a estudiar con relación a dicho desequilibrio y no ha disminuido de manera significativa en España a lo largo de las últimas décadas. De acuerdo con los datos de los censos de población, el número de mujeres en el mercado laboral aumentó en más de millón y medio entre 2001 y 2011, no obstante, los índices de segregación por género en el mercado de trabajo apenas han variado. En 2011 sólo un 18% de la mano de obra estaba trabajando en ocupaciones en las que había paridad y la amplia mayoría de la fuerza de trabajo desarrollaba ocupaciones muy segregadas. En líneas generales, existe una clara diferencia entre los sectores de actividad y las ocupaciones de mujeres y varones (Ibáñez, Ballesteros, Fernández, Maira & Narocki, 2017). Por tanto, una proporción muy elevada de los trabajadores están

en ocupaciones con amplia mayoría de uno u otro género. Así, más del 50% de los varones trabajan en ocupaciones en las que más del 70% son trabajadores de su propio género. Sirva como ejemplo que en España en 2015 la tasa de ocupación femenina era de un 26,1% en el sector de industria manufacturera y un 8,61% en la construcción. Por otro lado, las mujeres siguen concentradas en determinadas ocupaciones y sectores como la educación, la sanidad y la administración pública. En 2011 el 50% de las mujeres se aglutinan en 13 ocupaciones de las 169 de la CNO11 (Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 del Instituto Nacional de Estadística en España).

Las ocupaciones feminizadas son mucho menos numerosas que las masculinizadas, por lo que las mujeres cuentan con menor espacio de elección que los hombres en el mercado de trabajo. Además, las mujeres se encuentran con muchas más barreras cuando acceden a ocupaciones masculinizadas, que les dificultan mantener el empleo y promocionar, que los varones que acceden a ocupaciones feminizadas. Los hombres que acceden a ocupaciones feminizadas incluso promocionan en muchas ocasiones con más facilidad que sus compañeras de trabajo (Maira, 2015; Maira & Ibáñez, 2016; Ballesteros, 2016; Ibáñez *et al*, 2017). Por otra parte, hay investigaciones que demuestran que el principal factor explicativo de la brecha salarial entre muje-

res y varones es que los géneros se concentren en diferentes ocupaciones (Blau & Kahn, 2000).

En este sentido, es importante señalar que las distintas tareas y ocupaciones se han ido sexuando en nuestras sociedades a lo largo de la historia (Maruani, 2002). La noción de oficios “masculinos” y “femeninos” que surgió a finales del siglo XIX en torno a las distintas profesiones sigue en buena medida vigente en nuestros días. Muchos oficios feminizados se conciben como una prolongación de las supuestas tareas “naturales” de las mujeres vinculadas con las domésticas y los cuidados las personas dependientes, los niños, los mayores, los enfermos, etc. (Gardey, 2000; Burchell, Fagan, O’Brien & Smith, 2007; Kmec, McDonald, & Trimble, 2010). Y toda una serie de estereotipos atribuidos por naturaleza a las féminas funcionan como barrera para evitar que accedan a las ocupaciones masculinizadas: la supuesta escasa fuerza física; de habilidad para manejar máquinas y tecnología; y la predisposición a la limpieza (y consecuente rechazo a ensuciarse en el desempeño de una ocupación).

Por consiguiente, la infrarrepresentación de las mujeres en los sectores de industria, entre ellos el de automoción y sus distintos subsectores, ha sido destacable a lo largo de las décadas. Así, sólo había un 14,5% de trabajadoras en el subsector de venta, mantenimiento y reparación de vehículos a motor y motocicletas en España en el año 2014 (EPA), muchas de ellas en puestos de trabajo administrativos o como comerciales. De acuerdo con los datos del Censo de 2011, la ocupación de mecánica/o y ajustadores/as de maquinaria está muy masculinizada, sólo el 3,6% son mujeres. La tasa de ocupación femenina en este subsector en España es muy similar a la de la Unión Europea, que era un 16% en 2014 (EUROSTAT ^[1]). Y no encontramos variaciones relevantes entre unos estados miembros y otros, la tasa es muy baja en todos ellos. El país en el que el porcentaje de trabajadoras es mayor es Eslovenia, con un 21%, y aquel en el que el porcentaje es menor es Polonia, con un 10%: Podemos por tanto concluir que este es un subsector muy masculinizado en toda la Unión Europea.

Por tanto, es de la mayor relevancia identificar los factores y barreras que continúan reproduciendo la segregación horizontal por género en el subsector con el fin de superarla y con este objetivo identificaremos el papel que han cumplido distintas instituciones sociales como la familia; las educativas, etc. Por otra parte, comprenderemos también las características del subsector productivo y su mercado de trabajo así como las formas que adquieren las resistencias de empresarios y trabajadores varones a la incorporación de mujeres a la ocupación analizada. Estas resistencias adquieren en ocasiones la forma de discriminación directa o indirecta, o de acoso por razón de género. Por último, estudiaremos las estrategias desplegadas por las escasas mujeres que han conseguido salvar las barreras existentes y ocupar un puesto de trabajo estable como mecánicas en los talleres.

1. LA METODOLOGÍA DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DEL GRUPO DE INVESTIGACIÓN “MUJERES EN MUNDOS DE HOMBRES”

Por una parte, los proyectos de investigación en los que se apoya este artículo se basan en el análisis de fuentes secundarias de EUROSTAT y la Encuesta de Población Activa (EPA), los Censos de Población de 2001 y 2011 y el Directorio Central de Empresas (DIRCE) del INE. Por otra, en técnicas de investigación cualitativas y la realización y análisis de entrevistas semiestructuradas a trabajadoras, trabajadores, gerentes, empresarias y empresarios de los subsectores estudiados, en las que se centra este artículo. El material primario al que se hace referencia en el presente artículo consiste en 12 entrevistas semiestructuradas realizadas a mecánicas; mecánicos; propietarios, gerentes y jefes de talleres; una gerenta, jefa de un taller y mecánica; otra jefa de un taller; una chapista y pintora; y una comercial de productos de venta en talleres. Esta primera fase del trabajo de campo se desarrolló en el municipio de Madrid (España) entre diciembre de 2012 y julio de 2014, esta es la ciudad de mayor tamaño del Estado y donde existe una mayor concentración de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor. Aun así, encontrar gerentas, jefas de taller y mecánicas en empresas del subsector fue un trabajo arduo, por lo que se buscó a cualquier mujer que hubiese realizado los estudios de Formación Profesional en Electromecánica de Automóviles (Grado Medio o Superior), con la intención de incorporarse como mecánica, jefa o gerenta en un taller en el futuro, o hubiese trabajado en el pasado o estuviese trabajando en la actualidad como tales sin haber llevado a cabo ninguna formación. Las mujeres entrevistadas pertenecen a distintas generaciones con el fin de determinar las transformaciones producidas o no en la ocupación y el subsector masculinizados en las últimas décadas. Ninguna vive en pareja, las mayores de 35 años viven solas, y las menores con sus padres. Y ninguna tiene hijos u otras personas dependientes a su cargo (comentaremos estas circunstancias y sus consecuencias más adelante). Por otra parte, los criterios para seleccionar a los mecánicos, jefes, gerentes y propietarios de talleres entrevistados fueron los mismos. Las entrevistas realizadas fueron grabadas y transcritas de principio a fin y se utilizó el programa Atlas-Ti para escoger y clasificar las citas más interesantes. Una segunda fase de trabajo de campo se llevará a cabo a partir de septiembre de 2017.

Entrevistas realizadas	Género	Edad	Categoría más alta alcanzada
E1: Mecánica, jefa de taller y gerente	Mujer	62	Jefa de taller y Gerenta
E2: Jefa de taller	Mujer	37	Jefa de taller
E3: Mecánica	Mujer	20	Ayudante de mecánico
E4: Mecánica	Mujer	21	No ha conseguido ningún empleo como mecánica
E5: Mecánica	Mujer	20	Ayudante de mecánico sin contrato (en negro)
E6: Chapista y pintora	Mujer	40	Oficial de 1ª
E7: Dos mecánicos	Varones	32	Oficial de 3ª y
		22	Aprendiz
E8: Mecánico	Varón	28	Oficial de 1ª
E9: Propietario, gerente y jefe de taller	Varón	47	Jefe de taller y Gerente
E10: Propietario, gerente y jefe de taller	Varón	50	Jefe de taller y Gerente
E11: Cooperativista y gerente de taller	Varón	50	Gerente
E12: Comercial de productos de venta en talleres	Mujer	40	Comercial

Tabla 1: Entrevistas realizadas como parte del trabajo de campo.
Fuente: Elaboración propia.

2. LOS OBJETIVOS DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN DEL GRUPO DE INVESTIGACIÓN “MUJERES EN MUNDOS DE HOMBRES”

En lo que se respecta a los objetivos de los proyectos de investigación mencionados podemos destacar:

Objetivos de carácter cuantitativo:

- Comprobar la presencia real de la segregación laboral horizontal tomando como unidad de análisis el puesto de trabajo/ocupación/profesión/sector productivo.
- Analizar la evolución de la segregación ocupacional horizontal por género con los Censos de población de 2001 y 2011.

- Determinar el perfil sociodemográfico más frecuente de las mujeres ocupadas en profesiones masculinizadas.

Objetivos de carácter cualitativo:

- Identificar el papel del entorno familiar en la elección y desarrollo de estudios y/o la ocupación de las mujeres con profesiones masculinizadas.
- Estudiar el papel del entorno social en general: amigos, pareja, etc.
- Identificar el papel de las instituciones educativas y, en concreto, de los directores, los profesores y los compañeros de estudios en los centros educativos.
- Examinar las barreras que en general dificultan la entrada, el mantenimiento y la promoción en las ocupaciones masculinizadas.
- Analizar el papel de los empresarios, gerentes, jefes y compañeros de trabajo.

Tal y como hemos comentado, en el presente artículo analizaremos los resultados obtenidos en el desarrollo de los proyectos de investigación relativos a la ocupación de mecánica/o en el subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor.

3. LA SOCIALIZACIÓN DIFERENCIADA POR GÉNERO Y EL ENTORNO FAMILIAR Y SOCIAL

Las estadísticas del Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte, sobre el género de los estudiantes de distintos Ciclos Formativos de Formación Profesional en el curso 2012-13^[2], no dejan lugar a duda sobre la existencia en la actualidad de estudios muy masculinizados o muy feminizados. En el curso 2012-13 sólo un 3,33% de los matriculados fueron mujeres en los Grados Medio y Superior de Mantenimiento de vehículos autopropulsados (Carrocería y Electromecánica de vehículos); y sólo un 4,6% de los estudiantes fueron mujeres en los Grados Medio y Superior de Electricidad y Electromecánica (Equipos electrónicos de consumo y equipos e instalaciones electromecánicas). Sin embargo, sólo un 5,18% de los estudiantes fueron varones en los Grados Medio y Superior de Formación Profesional en Imagen Personal (Caracterización, Estética personal decorativa y Peluquería) y sólo un 21,18% en Sanidad (Cuidados auxiliares de enfermería y Farmacia).

La familia de origen cumple un importante papel como agente socializador en lo que se refiere a la orientación hacia los estudios y el empleo (Charles & Gruski, 2004). De acuerdo con el trabajo de campo realizado como parte de los proyectos de investigación en los que se basa este artículo, las sanciones familiares de determinadas elecciones de estudios y/o ocupaciones no acordes con la socialización de género han variado poco en las últimas décadas. Una de las mujeres entrevistadas fue mecánica

en el taller de su padre y su tío en distintos periodos de tiempo desde principios de los años sesenta y, finalmente, jefa y gerenta del taller. Esta mujer refiere cómo su selección de esta ocupación acarreó muchos problemas familiares, puesto que su padre puso en marcha todas las tácticas posibles con el fin de disuadirle de tal decisión y orientarle hacia las tareas administrativas del negocio y las tareas domésticas en el hogar familiar:

E1 (Gerenta, jefa de taller y mecánica, 62 años): Y luego, para que me quitara un poco del taller me metía un poco en la oficina, mi padre, que quería la oficina y tal, pero me daba tiempo a todo. Hacía mis facturas y tal y al taller...

Entrevistadora: El intentaba derivarte a la oficina...

Sí, sí, sí, yo no le decía que no. A lo mejor “Mari, que hay que hacer una factura” (...). Porque mi padre “tienes que ayudar a tu madre” “Mama ¿a ver qué hago?”. Ya sabes, antes, que si fregar el suelo y no sé qué y no sé cuántos. Y yo todo lo que me decía lo hacía, pero luego, al taller otra vez.

En este sentido, las mecánicas entrevistadas que tenían entre 20 y 21 años cuando se realizó el trabajo de campo también relataban que se encontraron con importantes dificultades para que sus padres, y de nuevo muy en especial sus padres varones, aceptasen su elección de profesión e incorporación a los estudios de Formación Profesional en Electromecánica de Automóviles. Los padres varones se enfrentan con mayor ímpetu que las madres a la elección de sus hijas de ser mecánicas, muy probablemente la consideran una transgresión del orden social y el sistema de género y una amenaza a la identidad masculina. Asimismo, como varones son conscientes de las dificultades con las que se encontrarán en ocupaciones masculinizadas (Brace-Govan, 2004; Cross & Bagilhole, 2002).

E5 (mecánica, 21 años): Mi madre siempre me dijo que prefería que hiciese enfermería o veterinaria, lo típico de una mujer, pero ella sí me apoyó, me dijo “adelante con ello, pero te enfrentas tú a tu padre”. “Pues me enfrento yo a mi padre” y mi padre no es que no quisiera que yo fuera mecánica pero me decía que los hombres me iban a poner muchas trabas (...) “Te hablo como hombre, no te lo vamos a poner fácil”. Luego, la parte de los abuelos, ya es más complicada “a la niña no le dejéis estudiar (Mecánica). Me veían toda manchada de grasa y “es que una señorita, así no va”. Lo típico, que mujer bata y los hombres herramientas.

No obstante, la familia no es la única institución social involucrada en las presiones sociales que tienen como objeto que las mujeres no elijan profesiones masculinizadas. Otra es la pareja, y la mujer mecánica de 62 años entrevistada refiere cómo su pareja de juventud, un varón, no aceptaba su profesión y la presionaba

para que la abandonase. Así pues, ella tuvo que escoger entre su ocupación y él y la relación se rompió por esta razón.

E1 (Gerenta, jefa de taller y mecánica, 62 años): Él (su pareja) no quería que yo estuviese ahí (en el taller). Que yo he tenido novio muy jovencita, que él se enfadaba porque yo estaba allí (en el taller) y llegó un momento que yo dije, “mira, tú por tu lado y yo por el mío, no vamos a coincidir nunca, y esto es lo que hay (el trabajo en el taller), si lo quieres, bien, si no nada”. (...) Que ese no era sitio para mí, que tal, que lo entendiese.

En este sentido, llama poderosamente la atención que ni las mecánicas ni la chapista y pintora entrevistadas mayores de 35 años tuviesen pareja en el momento en que se realizó el trabajo de campo. Algunas de ellas manifestaron haber tenido muchas dificultades para compatibilizar la profesión con el mantenimiento de una relación sentimental con un varón que, por lo general, no aceptan que ellas trabajen en un taller. Las mecánicas menores de 35 años cuentan con una pareja, en unos casos es una mujer y en otros un varón, y los problemas para que ellos acepten su ocupación se han reducido de manera importante con respecto a las generaciones precedentes, aunque no son inexistentes. Una de ellas relata cómo una antigua pareja, un varón, competía con ella en conocimientos de mecánica, aunque ella estuviese realizando estudios en esta materia y él no. Este hombre se sentía de alguna manera desplazado, y su identidad de género masculino amenazada y puesta en cuestión, habiéndole dado también a elegir a la mecánica entre, por un lado, sus estudios y futuro empleo y, por otro, él. Ella escogió sus estudios.

Es importante destacar que ninguna de las mecánicas entrevistadas ha tenido hijos u otras personas dependientes a su cargo, por lo que no se han encontrado problemas relevantes de conciliación de la vida laboral y familiar. Aquellas que son mayores de 35 años no mostraron interés en tener hijos, aunque sí lo hicieron algunas de las más jóvenes, pero a medio plazo. No obstante, las jornadas de trabajo suelen ser muy extensas en el subsector estudiado, se realizan muchas horas extraordinarias que en ocasiones se prolongan hasta la noche, por lo que la conciliación de la vida laboral y personal es en ocasiones complicada.

Aunque todo indica que han tenido lugar algunos cambios relevantes en lo que se refiere a las nuevas generaciones, las sanciones del entorno social en general son constantes para estas mujeres que han elegido profesiones que no cumplen con la socialización de género. De hecho, las sanciones y presiones sociales llegan a tal punto que algunas mecánicas manifiestan ocultar en algunas ocasiones sus estudios y profesión a su entorno con el objetivo de evitar situaciones y explicaciones que les resulten incómodas. Esto acarrea consecuencias negativas para ellas tanto en el ámbito laboral como en el personal, pues les impide incorporarse a redes informales que manejen infor-

mación sobre la profesión o empleos; mostrar su identidad en todas sus dimensiones, etc.

Por consiguiente, podemos concluir que la socialización de género juega un importante papel en la elección de estudios y profesión de las y los adolescentes y jóvenes que, además, intentan por lo general evitar opciones que supongan dificultades y sanciones sociales. Por otro lado, las mujeres que han escogido desempeñar la profesión de mecánica en un taller se encuentran con muchos problemas en la fase de elección de estudios y/u ocupación, puesto que, tanto el entorno familiar, en particular, como el social, en general, ejercen una presión importante con el fin de que abdiquen de su decisión.

4. LAS BARRERAS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS: LA SEGREGACIÓN POR GÉNERO, LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE GÉNERO Y SEXUAL

Las únicas mecánicas entrevistadas que no han realizado formación reglada en la materia, y han accedido a un empleo en una empresa del subsector analizado, son aquellas que trabajan en compañías que son propiedad o están regentadas por un familiar. Las demás, las que no tienen familiares en el sector, son muy conscientes de lo necesario e importante que es la adquisición de cualificación para acceder, mantenerse y promocionar en empleos muy masculinizados cuando no eres un varón y, por tanto, han cursado estudios. No obstante, tal y como veremos, esto no asegura la contratación en absoluto.

Por consiguiente, es importante destacar que algunas mecánicas entraron a formar parte de la categoría social “token” en las instituciones educativas, antes de incorporarse al mercado de trabajo. Kanter acuñó esta categoría en 1977 con el fin de describir a las minorías que difieren de aquellos que predominan y son dominantes en un grupo en un determinado entorno. Los “token” se definen por ser minoría y porque se les adscriben características muy cargadas simbólicamente relativas a sus aptitudes, habilidades, comportamiento, etc. Una de las principales características de los “token” es la exageración o distorsión de sus diferencias con respecto a los miembros que son mayoría y dominantes en el grupo. Otra es su alta visibilidad, que atraen la atención de manera desproporcionada (Kanter, 1977).

E3 (Mecánica, 20 años): Al principio (del curso) yo estaba un poco cortada, pero todos (sus compañeros) como “Que se siente conmigo”, lo veían como una diversión.

Ya hemos comentado que sólo eran mujeres un 3,33% de los estudiantes matriculados en la Formación Profesional de Grado Medio y Grado Superior en Mantenimiento de vehículos autopropulsados en España en el curso 2012-13 (sólo había 105 mujeres realizando estos estudios en todo el Estado). A partir de las entrevistas realizadas hemos podido comprobar que la existencia de “token” es muy importante en estos Ciclos Formativos:

E5 (Mecánica, 20 años): Al principio fue un poco duro (en la Formación Profesional de Electromecánica de Automóviles). Ya sabes, en los colegios y los institutos está el grupo de los macarrillas guaperas que son los mejores, los repetidores y luego están los raritos. Con los raritos enseñada hice amistad (...) Los raritos son la típica gente que discriminan, bajito, con gafitas y tiene a lo mejor una peca muy grande en la frente, yo qué sé, no te hacen ni puñetero caso, había un chico que era moro y era muy tímido (...) Yo hice amistad con ellos y los demás nos miraban mucho....

La discriminación o el acoso por razón de género por parte de directores de centros educativos, profesores o compañeros es notable y se les recuerda constantemente que no están en su sitio y que están rompiendo con las fronteras sociales establecidas. Así, en ocasiones se intenta encauzarlas por el que se considera debe ser su camino;

E3 (Mecánica, 20 años): Yo me cabré y me puse a discutir con el Director (del Centro Educativo), porque me querían meter en Peluquería. Y yo no quería.

Entrevistadora: ¿El Director del Centro te quería meter en Peluquería?

Que me metían en Peluquería y que después si me gustaba más Peluquería me quedaba y sino me hacían un hueco en Mecánica. Me vio que era una chica y vio que Peluquería era mejor (...) En clase cuándo llegué, tengo muchas anécdotas, pregunté “¿perdona, primero A?” Y se acercó un compañero, que después fue compañero mío, “sí, pero esto es Mecánica, Peluquería lo tienes en el otro pasillo”. Y le dije “No, estoy buscando Electromecánica de vehículos”, dice “pero ¿para ti?” “Sí, para mí”.

Es importante hacer hincapié en que con frecuencia las aptitudes de las mujeres “token” no se hacen notar como las de los varones y se ven obligadas a esforzarse mucho más que ellos en este sentido. Por tanto, se encuentran en la tesitura de desplegar una energía extra en el entorno educativo (o el laboral). Es lo que Kanter (1977) denominó “efecto demostración”, tienen que estudiar (o trabajar) mucho más que sus compañeros varones con el fin de hacer valer su esfuerzo.

E4 (Mecánica, 21 años): Según ellos (sus compañeros de clase) yo no valía (...) Para nada me considero una persona parada o pachorra como me decían allí los compañeros que era.

El entorno en las instituciones educativas es intimidatorio, hostil y ofensivo para las mujeres “token”, que son en muchas ocasiones consideradas por sus compañeros como un mero objeto de burlas, rumores, chistes, comentarios humillantes y atención sexual, y muy visibles en lo que se refiere a su condición de mujer y su apariencia física.

E4 (Mecánica, 21 años): Yo sabía que algo había... burradas...burradas de escuchar en una discoteca, tipo de “mira cómo está”, en plan como mujer, no como compañera de trabajo, “que le echaba dos polvos” y “mira qué pava”.

Son en muchos casos víctimas de acoso sexual por parte de compañeros tanto en los centros educativos como en las prácticas que realizan como estudiantes en las empresas. Es muy significativo que algunas de estas mujeres no tienen, o no tuvieron en el momento, conciencia alguna de estar sufriendo este tipo de acoso. Es más, llegan incluso en algunas ocasiones a restar importancia a las difíciles situaciones vividas minimizando o normalizando las acciones o actitudes de los varones en base a una supuesta naturaleza y sexualidad masculina irrefrenable:

E3 (Mecánica, 20 años): Pero, después de los problemas que he tenido fuera del instituto, lo del instituto me parece que hasta lo echo de menos... Los juegos que tenían, las manías, me sacaban motes de todos los sitios... Pues como chicos, a lo mejor me decían que les enseñara los pechos (...). Entrevistadora: ¿Por qué te decían que si les enseñabas los pechos?

Yo qué sé, estaban obsesionados...Son hombres de esa edad (...) No le daba mayor importancia. Porque tampoco lo llegaron a decir en serio. Cómo van a pensar que lo haga en serio si nos vamos a ver todos los días. En qué cabeza cabe que yo voy a llegar y yo les voy a enseñar... Pero bueno, siempre quedaba en el cachondeo. Luego siempre había alguno que otro que en vez de reírnos todos sólo se quería reír él, pero soy una mujer con mentalidad amplia y tengo contestación para todo. Que él se empezaba a reír sólo pero nos terminábamos riendo de él porque algo le decía yo y le cortaba. En ese sentido tampoco considero que haya sido ningún problema.

Por tanto, las mujeres que estudian en el ámbito de la mecánica de vehículos a motor dedican mucho tiempo a resolver relaciones o interacciones problemáticas, lo que les genera altos niveles de estrés. Todo esto provoca que en muchos casos intenten pasar lo más inadvertidas posible, lo que puede tener consecuencias negativas sobre su rendimiento o sus resultados académicos; en una imagen propia distorsionada que no se adapta a la realidad de sus logros; y, en definitiva, una sensación de frustración. En otros casos concluyen con el abandono de los estudios.

5. LAS BARRERAS EN EL ACCESO Y EL MANTENIMIENTO DE LA OCUPACIÓN DE MECÁNICA EN LOS TALLERES

En España, en el subsector productivo analizado, es más importante la experiencia que la cualificación. La formación que los empresarios del subsector valoran es principalmente la obtenida en el trabajo, y no tanto la realizada en los cursos de Formación Profesional o en otros ofertados por las instituciones públicas, que se considera no ofrecen la cualificación adecuada y están obsoletos:

E9 (Propietario, gerente y jefe de taller, 47 años): Tengo un sobrino que está estudiando ahora mismo un módulo (de Formación Profesional de Mecánica). Va a salir con una titulación que no sirve para nada. Ese chaval va a salir al mercado laboral con 20 años y sin ninguna experiencia. Va a tener pequeñas nociones, no está suficientemente preparado para el mercado laboral (...) Necesitamos gente cualificada. Lo tienes metido en un colegio, en un instituto, le van aprobando y se van a la calle sin preparación ninguna....

Asimismo, el acceso a un puesto de trabajo en el subsector de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor se lleva a cabo a través de contactos realizados dentro de redes informales. Ambas características del mercado de trabajo en el subsector perjudican seriamente a las mujeres, que tienen más oportunidades de acceder y promocionar en un empleo masculinizado cuando se requiere para ello una cualificación formal y las condiciones de selección están reguladas (Marsden, 1999; Dainty, Bagilhole, Ansari & Jackson, 2004; Byrne, Clarke & Van Der Meer, 2005; Berik & Bilginsoy, 2006).

5.a. Las dos trayectorias típicas de las mecánicas en los talleres de reparación de vehículos

Existen dos trayectorias laborales típicas entre las mecánicas de las empresas de reparación y mantenimiento de vehículos a motor: por un lado la de las que accedieron y mantuvieron o mantienen un empleo en un negocio de un familiar, por otro la de aquellas cuyos familiares no regentan ninguna empresa en este subsector productivo y se encuentran en diferentes situaciones: o no se les ha ofrecido ninguna oportunidad de acceder a un puesto de trabajo en el subsector; o sólo han accedido a empleos por un espacio muy corto de tiempo; o han trabajado en talleres “en negro”, dentro de la economía sumergida, también de manera temporal. Por lo general, las trabajadoras representativas de esta segunda trayectoria que lograron entrar en los talleres tuvieron que recurrir para ello a varones de su entorno (padres, parejas, etc.) que formaban parte de redes informales en las que se manejaba información sobre ofertas de empleo. Estos varones incluso

solicitaron en algunos casos el favor de que las aceptasen como mecánicas. Estos favores se otorgaron en ocasiones bajo la condición de que estas mujeres accediesen a trabajar “en negro”, o por salarios por debajo de los de compañeros mecánicos varones que realizaban el mismo trabajo y tenían la misma categoría profesional, cualificaciones y antigüedad que ellas. El trabajo en “negro” será reconocido como experiencia profesional por la misma empresa u otras en el futuro, aun así las dificultades para obtener un contrato o promocionar serán enormes.

La única vía de acceso de las mecánicas al subsector productivo analizado que resulta estable en el tiempo es en talleres de familiares. Tal y como hemos comentado, estas mujeres, al igual que los varones, no han requerido para ello de la realización de formación formal, lo que no ha sido óbice para que hayan mantenido una trayectoria laboral estable a lo largo de los años. Esto no quiere decir que las cosas hayan sido fáciles para ellas, pues todas relatan dificultades de algún tipo, a la hora de ejercer su profesión, con los trabajadores, los clientes, etc.

E9 (Propietario, gerente y jefe de taller, 47 años): (Comentando la situación de una mujer que fue gerenta y jefa de taller). Lo que yo sí sé es que ha tenido problemas con los trabajadores porque era mujer. Parecía como si ellos supiesen muchísimo más que ella porque ella era mujer y ellos eran hombres.

Hay que hacer especial mención a los clientes, puesto que los problemas de las mecánicas para que éstos acepten su trabajo y confíen en su profesionalidad han sido importantes tanto en el pasado como en la actualidad. Hasta el punto que los gerentes y jefes de taller han ocultado en ocasiones que fuese una trabajadora la que reparaba los vehículos, o han mostrado preocupación por la posible reacción de la clientela en el hipotético caso de contratarlas:

E10 (Propietario, gerente y jefe de un taller): Realmente si fueses a un taller y supieses que la que repara el coche es una mujer te lo pensarías. Te lo pensarías.

Tal y como comenta una entrevistada, la jefa de un taller de motos en la actualidad, los problemas con la clientela siguen existiendo a día de hoy, aunque menos que hace tiempo:

E2 (Jefa de taller, 37 años): Hace tres días vino un tío al taller, estaban dos mecánicos en el taller y yo en la puerta y me dijo “quiero hacer una pregunta a los mecánicos”, digo “pues dime”, “no, voy a preguntar a ellos que ellos saben de motos” “Pues te has cagado, pues me lo tienes que preguntar a mí”. Hay cosas en las que todavía dices “Joer, que falta de respeto, coño” (...) Cuando ya te entran así, pues no. Era un tío joven, encima era joven. Que dices

imacho! Porque sí que es cierto que ahora es muy raro que tenga este problema con alguno. Antes sí, al principio era más complicado. El típico tío que te decía “¡una mujer en el taller, hasta dónde tenemos que llegar!”. Eso a mí me lo han llegado a decir (...). Yo por ahí no paso. Me ha costado mucho llegar a donde estoy. A mí me va a tocar las narices ni pisar nadie.

No obstante, los posibles problemas o el trato discriminatorio hacia las mujeres que han accedido y mantenido un empleo en el negocio de un familiar son bastante reducidos si los comparamos con los de las demás mecánicas. Son los únicos casos en los que no se refieren situaciones de acoso por razón de género o acoso sexual.

La contratación de las mecánicas que no tienen familiares en el subsector depende de la buena voluntad de los empleadores a nivel individual, lo que les enfrenta con grandes dificultades a la hora de conseguir un empleo, puesto que estos tienden a descartar a los potenciales trabajadores que no encajan con el estereotipo social. Todas ellas han realizado los estudios de Formación Profesional y han buscado empleo como mecánica de forma exhaustiva durante periodos de tiempo muy extensos. Sin embargo, sólo han encontrado trabajos temporales en talleres que no se prolongaron más de unos meses o, incluso, no han encontrado ninguno. En el momento de realizar el trabajo de campo ninguna de ellas estaba empleada como mecánica en un taller o en otro tipo de compañía, y obtenían escasos ingresos mensuales realizando “chapuzas” o reparaciones “en negro” que ofrecían a personas de su entorno. Una de las estrategias que se planteaban a medio plazo era la del autoempleo, la de crear su propio taller mecánico, aunque en ese momento no contaban ni de lejos con el capital suficiente para llevar a cabo este reto. Sin embargo, un problema con el que se enfrentan en el futuro cercano es que la cualificación y la experiencia adquiridas se van perdiendo o se van quedando obsoletas según transcurre el tiempo.

5.b. La discriminación y el acoso por razón de género en la ocupación de mecánica/o en los talleres

Las mecánicas que no cuentan con la posibilidad de acceder al subsector estudiado en empresas regentadas por familiares relatan cómo sus compañeros varones de los estudios de Formación Profesional han tenido muchas más facilidades que ellas para encontrar un empleo como mecánico en el contexto de la actual crisis económica. Ellas sufren discriminación directa cuando buscan empleo y se les excluye abiertamente en función de su género:

E3 (mecánica, 20 años): Vas a un taller a echar un currículum y te dicen “no necesitamos señoras de la limpieza, o secretarias...” Hay todo tipo de reacciones. El otro día fui

a echar un currículum, cuando te lo cogen mujeres suelen ser más alegres “anda, mira, una mujer mecánica”, pero el otro día fui a echar uno a un taller que están buscando mecánicos y al hombre le cambió la cara....

De esta forma, es importante señalar que las decisiones de los empleadores están mediadas por su interiorización de los estereotipos esencialistas de género producto de la socialización a la que nos hemos referido más arriba (Todaro, Godoy & Abramo; 2001; Maruani, 2002, 1993). Los propietarios, gerentes y jefes de taller no confían en la profesionalidad de las mecánicas y consideran que las mujeres no son aptas para ocupar empleos masculinizados (Davies, 1996). Así, el propietario y jefe de un taller entrevistado hace referencia en la siguiente cita a la supuesta escasa calidad de una ITV ^[3] (Inspección Técnica de Vehículos) localizada en las afueras del municipio de Madrid en la que sólo hay mujeres empleadas:

E9 (Propietario, gerente y jefe de un taller): De hecho hay una ITV en la Avenida de Andalucía (Madrid), y todas las mujeres que trabajan allí son mujeres! Es una ITV que antes era la número uno, es verdad que antes sólo había dos ITV, y desde que pasaron a todo chicas ya no le iba, bajó muchísimo (...). Por las mujeres y porque ha habido más ITV. Ahora tenemos unas treinta ITV en Madrid. Pero yo creo que es también por las mujeres. Y que sepas que es donde menos problemas ponen para pasar la ITV. Allí son más permisivos.

Por otro lado, tal y como hemos comentado anteriormente, las sanciones por elegir un empleo que se aleja de la norma social y la socialización de género son de distinto tipo, desde la desaprobarción de los padres o el entorno social, a la discriminación o el acoso por razón de género o el acoso sexual por parte de jefes, profesores y/o compañeros de estudio o trabajo (Dainty *et al.*, 2004). La incorporación de las mujeres a las ocupaciones masculinizadas supone mayor competencia para los trabajadores varones y miedo a perder el empleo o afrontar mayores dificultades para promocionar. Asimismo, es de la mayor relevancia hacer hincapié en que los varones crean en parte su propia identidad en oposición al género femenino y, al igual que las mujeres, en torno a la profesión que desempeñan. Por consiguiente, en algunos casos perciben que su identidad se tambalea y se muestran renuentes, o incluso ofensivos y violentos, cuando las mujeres acceden a espacios que consideran de su uso exclusivo, entre ellos los sectores productivos u ocupaciones masculinizadas (Akerlof & Kranton, 2000). En esta línea, el acoso por razón de género es una sanción social bastante frecuente de acuerdo con lo manifestado por algunas entrevistadas que han sufrido situaciones en las que compañeros y/o jefes les han aislado socialmente, tanto en el propio centro de trabajo, como de los encuentros o eventos

informales que se organizan fuera de este; no les han comunicado información importante para desempeñar su trabajo; no les han prestado ayuda o apoyo; les han negado la ropa y las herramientas necesarias para desempeñar su trabajo; les han realizado peticiones contradictorias; les han reprendido continuamente sin felicitarles por su logros; o les han degradado y minado la autoestima hasta provocar problemas de salud laboral importantes.

E3 (Mecánica, 20 años): Yo llegué el lunes (el primer día de trabajo), a mí no se me dio mono de trabajo, no se me daba guantes, no me enseñaron dónde había nada del taller. (...). Yo no conocía a compañeros, ni lo que había en mi caja de herramientas, yo no sabía nada. Yo ese día salí muy frustrada. En realidad yo no me di cuenta de la gravedad que tenía lo que me estaban haciendo. El contrato era de tres meses y no pude durar los tres meses, al mes o así me dio un ataque de ansiedad. Yo salía llorando de allí, una angustia..., a mí me hacían sentir que no valía nada, que lo que yo hacía no tenía ningún mérito, que todo me lo estaban regalando. Me llegué a plantear si en realidad yo servía o no. La última frase de mi jefe fue “¿te has planteado dejar el oficio?” A lo que yo le respondí que si no lo he dejado por mi padre no lo voy a dejar por él que no lo conozco de nada. Pero luego llegas a casa y piensas “si una persona que entiende te dice eso....

Este aislamiento les afecta seriamente en muchos sentidos, tanto a nivel psicológico, como social y laboral. En lo que se refiere al terreno laboral, incide negativamente en la posibilidad de mantener la ocupación o promocionar, habida cuenta de que, tal y como hemos comentado, el aprendizaje se realiza en este subsector en el propio trabajo y son los jefes y los trabajadores, los compañeros, los que forman a los aprendices (Kanter, 1977; Dainty *et al.*, 2004).

Es importante destacar que hemos encontrado casos de acoso sexual, por parte de compañeros de estudios, entre las estudiantes de Formación Profesional en Electromecánica de Automóviles mientras realizaban prácticas en empresas. No obstante, no hemos detectado este tipo de acoso una vez se incorporaron al mercado de trabajo como mecánicas en talleres de reparación y mantenimiento de vehículos de motor. Es probable que la segunda fase del trabajo de campo que realizaremos en un futuro cercano arroje luz sobre el asunto.

Por otra parte, hay que señalar que las mujeres entrevistadas consideraban que la cualificación adquirida y el título de Formación Profesional les iban a abrir las puertas de los talleres. No eran conscientes, antes de buscar un empleo, del entorno intimidatorio y degradante y las barreras con las que se iban a enfrentar a la hora de intentar entrar en el subsector como mecánicas. Es en el ámbito laboral en el que comienzan a tomar conciencia de lo que es el acoso por razón de género o sexual, aunque to-

davía no lo hacen de manera plena, no obstante, ninguna había denunciado su situación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social cuando realizamos el trabajo de campo entre los años 2012 y 2014, ni tenía intención de hacerlo en el futuro. Los problemas de salud laboral relacionados con la ansiedad o la depresión van a ser así muy relevantes y el mantenimiento del empleo complicado. Además, de acuerdo con la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011 en España, las manifestaciones de sintomatología de corte sicosomático son significativamente mayores en los trabajadores y trabajadoras expuestos a conductas violentas en el trabajo que en quienes no son objeto de tales comportamientos. Los trabajadores que están expuestos a conductas violentas se quejan de dolor de cabeza (26,4%), problemas para conciliar el sueño (22,9%) y estrés, ansiedad o nerviosismo (28,2%) en muchos más casos que aquellos que no lo están (12,5%, 8% y 14,6% respectivamente) (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011).

6. DISCUSIÓN

En este artículo hemos abordado la segregación ocupacional horizontal por género en la ocupación de mecánico/a en el subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor a partir del estudio de factores como la socialización de género; el papel de la institución familiar y el entorno social; las barreras en las instituciones educativas; y las barreras en el acceso y el mantenimiento de la ocupación en las empresas.

6.a. La socialización de género y los mitos entorno a las ocupaciones masculinizadas y feminizadas

En nuestra sociedad, el punto de vista esencialista de género sigue institucionalizado en las prácticas personales, la institución familiar, el sistema educativo, las empresas, etc. Las orientaciones hacia el trabajo de niñas y niños son diferentes y esto tiene un peso importante a la hora de analizar las elecciones de unas y otros. La socialización de género les lleva por lo general a interiorizar distintos gustos, preferencias y expectativas.

La ocupación de mecánico/a, y, por extensión, todas las del subsector de mantenimiento y reparación de vehículos a motor, exceptuando las de administrativo/a, están claramente sexuadas a favor de los varones, puesto que requiere de aptitudes que se asumen en estos y no en las mujeres. De acuerdo con la construcción social de género y del trabajo, y tal y como ya hemos comentado, se atribuye una determinada naturaleza a las mujeres que sería proclive al desarrollo de las ocupaciones existentes en el mercado de trabajo que son una prolongación de las tareas domésticas y el cuidado de personas dependientes (Cáceres, Escot, Fernández & Saiz, 2004). En nuestras sociedades, la visión estereotipada de género atribuye a las mujeres determinadas competencias, como

son el cuidado, el buen trato con las personas, la meticulosidad y la limpieza; y a los varones la fuerza física o el manejo manual de herramientas, maquinaria y tecnología (Daune-Richards; 2000). En esta línea, existen determinados mitos en torno a la fisiología de los varones y las mujeres y, se asume que la fuerza física viene dada por naturaleza en los primeros, pero no en las segundas. No se concibe que la fuerza se desarrolla y sea en muy buena medida fruto de una determinada construcción del cuerpo, que tanto mujeres como hombres sean potencialmente fuertes. Así, distintos estudios demuestran que las mujeres de corpulencia y constitución normal que han realizado la preparación y los entrenamientos precisos levantan pesos de, por lo menos, el doble del suyo. Pero la socialización de género y la desaprobación social evitan que las mujeres desarrollen su fuerza, lo que les lleva a pensar que no pueden alcanzarla (Brace-Govan, 2004). De esta forma, este estereotipo negativo dicta que las mujeres no tienen suficiente fuerza física para desempeñar el trabajo de mecánicas y actúa como barrera relevante en el acceso a la ocupación, a pesar de que en realidad esta profesión no requiere en absoluto de un desarrollo excesivo de la misma.

E1 (Mecánica, 62 años): Pero luego ya cuando he ido desarrollando, porque tengo más fuerza de lo normal, que una mujer me refiero, es un poco que he desarrollado mucha fuerza en ese trabajo (el de mecánica).

En este sentido, existe una mistificación en torno a determinadas ocupaciones masculinizadas que funciona como barrera a la incorporación de las mujeres, esto ocurre con muchas de las del sector de industria y la construcción (Paap, 2006). Se supone que las ocupaciones masculinizadas son mucho más exigentes que las feminizadas tanto a nivel físico como psicológico y se invisibiliza la penosidad de las segundas. Sin embargo, determinados estudios han roto con estos mitos y subrayan la severidad de ocupaciones feminizadas como las desarrolladas por el personal sanitario, en las que por lo general se levanta mucho peso en posiciones corporales muy incómodas cuando se mueven los cuerpos de los enfermos, se trabaja de pie, en turnos de noche, los fines de semana, y con importantes cargas emocionales. Así, es habitual infravalorar tanto las cualificaciones de las ocupaciones feminizadas como su rudeza. De acuerdo con la Encuesta sobre Seguridad y Salud en el trabajo de 2007 del Instituto Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo de Alemania (BAuA), un porcentaje importante de las y los trabajadores del sistema de salud levantan en el día a día más peso que los trabajadores de la construcción (Schneider, 2015). Y de acuerdo con la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2011 en España, el personal sanitario se encuentra entre los que más molestias musculoesqueléticas sufre (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2011).

En este sentido, es interesante que en el ámbito laboral, cuando

los varones no pueden levantar un determinado peso, o realizar una determinada tarea por su penosidad, se acuda a la ayuda de otro sin problematizar la situación, pero que cuando las mujeres no pueden hacerlo se las señale y se achaque a su debilidad. Cómo en este mundo androcéntrico los varones constituyen la figura neutra y el referente de normalidad sobre la que se realizan las valoraciones (Ibáñez *et al.*, 2017).

E7 (Dos mecánicos de 32 y 22 años):

Entrevistadora: Le estaba preguntando a A sobre las mecánicas...

A: Igual...

Entrevistadora: ¿Crees que igual? ¿Crees que tendrían dificultades?

A: En plan esfuerzo físico, como ahora que un compañero que está metiendo una caja de cambios, que pesan un montón, que lo tienen que hacer entre dos pues a lo mejor tendrían un poco de dificultad...

B: Pero eso sería como nosotros (dos varones) nos echamos una mano y ya está...

A: Sí, nos echamos una mano entre nosotros y ya está...

E3 (Mecánica, 20 años):

Entrevistadora: ¿se dan casos en los que no tienes fuerzas para algunas cosas (trabajando como mecánica)?

Sí, se dan casos.

Entrevistadora: ¿Y ocurre también con algunos hombres?

Sí, perfectamente. Por ejemplo, hacer una distribución de un coche. A no ser que seas una persona ya mayor que has hecho muchas. Tú necesitas a una persona para que te ayude. Uno destensa y el otro mete la correa. No porque seas ni mujer ni hombre. A mí me ha tocado hacerlo sola. Pero yo he visto que se necesita ayuda. Lo único que a mí me tocaba ingeniármelas para hacerlo sola. Yo ayuda he necesitado, pero no me la han dado...

Por otro lado, los estereotipos de género establecen también que la supuesta naturaleza de las mujeres no es proclive a que sean buenas profesionales en aquellos empleos que implican la manipulación de herramientas, maquinaria y tecnología. El oficio de mecánica supone el manejo de herramientas y maquinaria, así como operar en los vehículos a motor, que también son una máquina.

Dicho todo esto, las y los jóvenes saben que, por lo general, los distintos estudios y empleos tienen género, y suelen elegir aquellos que no supongan una opción desviante. A la hora de tomar decisiones educativas o laborales, tanto las mujeres como los varones tienen presente, de forma más o menos consciente, que el incumplimiento de las expectativas de rol acarrea sanciones sociales de distinta índole que pueden afectarles negativamente.

Por tanto, tienden a evitarlas (Charles & Grusky, 2004). Hay que tener en cuenta que la elección de estudios se lleva a cabo mayoritariamente en la edad adolescente, y que la integración en el grupo de pares es muy importante en esa etapa del ciclo vital, en la que no se desea destacar por romper con determinadas normas sociales. Así, es evidente que las mujeres que ocupan profesiones masculinizadas, como por ejemplo las mecánicas, transgreden y retan el sistema de género existente poniendo en tela de juicio una supuesta naturaleza femenina. La mayoría de las y los jóvenes eligen por lo tanto ejercer aquellas profesiones en las que vayan a tener más oportunidades y menores dificultades en el acceso a la ocupación, su mantenimiento y la promoción (Cockburn, 1987; Alemany, 1996, 2003).

6.b. El modelo de relaciones laborales del subsector de talleres en España y sus consecuencias para las trabajadoras

Por otra parte, en lo que se refiere al subsector analizado en España, predomina lo que algunos autores denominan el modelo “inferior” de relaciones laborales basado en la contratación de trabajadores sin formación profesional reconocida. Así, existen dos modelos de sistemas laborales, el “low road model” o “inferior”, característico de los países mediterráneos, y el “high road model” o “elevado o superior”, característico de los países nórdicos y germanos. La vía “inferior” se basa en el aprendizaje en el trabajo, las malas condiciones laborales, la subcontratación y la inestabilidad laboral; mientras que la vía “elevada” se caracteriza por la cualificación formal de los trabajadores de acuerdo con instituciones públicas o sectoriales externas a las compañías, unas buenas condiciones de trabajo y la estabilidad laboral (DYNAMO, 2007) En esta línea, autores como Byrne, Clarke o Van der Meer (2005) han adoptado una tipología similar por la que se distingue entre el “production approach”, o enfoque hacia la producción, en el que la formación se realiza en el puesto de trabajo; o el “training approach”, o enfoque hacia la formación, en el que ésta depende de representantes de los trabajadores, asociaciones empresariales e instituciones públicas.

El modelo “superior” de relaciones laborales o el enfoque hacia la formación son más inclusivos con las mujeres. Por lo general, las selecciones de personal se realizan de acuerdo con criterios de cualificación y se caracterizan por implementar procesos de selección formalizados que implican un menor nivel de segregación horizontal de género, pues los protocolos puestos en marcha a la hora de realizar contrataciones reducen la influencia de los prejuicios de las personas que los llevan a cabo. Los seleccionadores de personal suelen estar instruidos para reducir la subjetividad en sus decisiones y, en ocasiones, deben rendir cuentas sobre las variables utilizadas para tomarlas (Devine, 1992).

Sin embargo, el acceso a un puesto de trabajo en el subsector de talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor

no se realiza por lo general en España a través de procesos de selección de personal formales, sino que a través de contactos realizados dentro de redes informales en las que conocer al candidato o que este tenga referencias es prioritario. Lo más habitual, en un subsector en el que hay un 97% de microempresas, es que se inviertan escasos recursos, infraestructura y personal en la selección de trabajadores. Esta es realizada por el propietario o gerente del negocio (de acuerdo, en ocasiones, con las sugerencias del jefe de taller), que no cuenta con formación en recursos humanos ni con la objetividad que garantice el respeto al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y varones al que obliga la legislación. Esta vía de acceso al empleo perjudica de manera importante a las mujeres, les expropia la posibilidad de optar a determinados empleos en igualdad de oportunidades, ya que se aprecia una tendencia a homogeneizar la composición del personal, los seleccionadores tienden a contratar a personas similares demográficamente a sí mismos y a la plantilla existente por distintas razones: los prejuicios de género; la consideración de que los puestos de trabajo están sexuados; la concepción de que de esta manera el grupo de trabajo no perderá cohesión, etc. Así, las mujeres se enfrentan en España con grandes dificultades a la hora de conseguir un empleo como mecánicas en un taller.

En este sentido, el subsector productivo analizado no absorbe en la actualidad, ni ha absorbido en momentos de expansión del ciclo económico, gran cantidad de mano de obra, por lo que los empleadores no han tenido problemas a la hora de elegir entre trabajadores y cumplir con su tendencia a contratar a un determinado género. Por consiguiente, no se ofrece a las mujeres la oportunidad de formarse en el puesto de trabajo, lo que supone otra importante barrera de acceso a la ocupación (Marsden, 1999; Dainty *et al.*, 2004; Byrne *et al.*, 2005; Berik & Bilginsoy, 2006). Esto ocurre tanto en las grandes como en las medianas y las pequeñas empresas del subsector, aunque muy especialmente en las últimas que, tal y como hemos visto, son la inmensa mayoría. Las compañías grandes o en expansión están sujetas por lo general a mayores cambios y, en ese contexto, tienden en ocasiones a tomar decisiones atípicas, muy en especial en épocas de ciclo económico expansivo (Devine, 1992; Baron, Hannan, Hsu & Kocak, 1991; Bygren & Kumlin, 2005).

A modo de conclusión del artículo, podemos afirmar que en la ocupación de mecánica/o, en los talleres de reparación de vehículos en España, existe una segregación horizontal por razón de género extrema. Es una ocupación que está prácticamente vedada a las trabajadoras. Asimismo, esta segregación viene acompañada de discriminación y acoso por razón de género en bastantes casos en los que las mecánicas consiguen acceder a los talleres. Dicho esto, hay que resaltar que, a nivel general, sigue existiendo a día de hoy una segregación por razón de género en las instituciones educativas y el mercado de trabajo español que es muy significativa. Las oportunidades de mujeres y hombres no son en absoluto las mismas. Esto tiene consecuencias negativas impor-

tantes para muchas féminas, en muchas ocasiones en términos de desempleo; precariedad laboral y vital; problemas de salud laboral graves; bajos salarios; unas pensiones poco cuantiosas; etc. También tiene consecuencias negativas para las empresas, en términos de desaprovechamiento de talento. Todos estos son problemas que deben ser abordados por las administraciones públicas y los agentes sociales a la mayor celeridad posible, el objetivo es que se cumpla y se garantice el principio de igualdad de oportunidades tanto en el ámbito educativo como en el laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akerlof, G., & Kranton, R. (2000). Economics and Identity. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. CXV, 3, 715-753. <https://doi.org/10.1162/003355300554881>
- Aleman, C. (1996). *¿Las señoras primero? El País*, 2 de enero de 1996.
- Aleman, C. (2003). Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso. *Sociología del Trabajo*, 48, 45-56.
- Ballesteros, E. (2016). Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario. *Revista Economía y Sociología del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 121, 119-138.
- Baron, J. N., Hannan, M.T, Hsu, G., & Kocak, O. (2007). In the Company of Women Gender Inequality and the Logic of Bureaucracy in Start-up Firms. *Work and Occupations*, 34(1), 35-66. <https://doi.org/10.1177/0730888406296945>
- BAuA - Federal Institute for Occupational Health and Safety in Germany. Recuperado el 1 de abril de 2016 en https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Kooperation/Kooperation_node.html?nn=8561884
- Berik, G., & Bilginsoy, C. (2006). Still a wedge in the door: Women training for the construction trades in the USA, *International Journal of Manpower*, Vol. 27, 4, 321-341. <https://doi.org/10.1108/01437720610679197>
- Blau, F., & Kahn, L. (2000). Gender differences in Pay. *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 14, 4, 75-99. <https://doi.org/10.1257/jep.14.4.75>
- Brace-Govan, J. (2004). Weighty matters: control of women's access to physical strength, *The Sociological Review*, 503-531. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.2004.00493.x>
- Burchell, B. Fagan, C. O'Brien, C., & Smith, M. (2007). Working conditions in the European Union: *The gender perspective*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Bygren, M., & Kumlin, J. (2005). Mechanisms of organizational sex segregation: Organizational characteristics and the sex of newly recruited employees. *Work and Occupations*, 32(1), 39-65. <https://doi.org/10.1177/0730888404265771>
- Byrne, J., Clarke, L., & Van Der Meer, M. (2005). Gender and ethnic minority exclusion from skilled occupations in cons-

- truction: a Western European comparison. *Construction Management and Economics*, 23, 1025-1034. <https://doi.org/10.1080/01446190500310759>
- Cáceres, J.I., Escot, L. Fernández, J.A., & Saiz, J. (2004). *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*. Documentos de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad Complutense de Madrid.
- Charles, M., & Grusky, B. (2004). *Occupational Ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford University Press.
- Cockburn, C. (1987). *Tecnological Change: Short change for women*. *Social Studies Review*.
- Cross, S., & Bagilhole, B. (2002). Girls' Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations. *Gender, Work and Organization*, Vol. 9, 2, 204-226. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00156>
- Dainty, A.R.J., Bagilhole, B.M., Ansari, K.H., & Jackson, J. (2004). Creating equality in the construction industry: An agenda for change for women and ethnic minorities. *Journal of Construction Research*, Vol. 5, 1, 75-86. <https://doi.org/10.1142/S1609945104000061>
- Daune-Richard, A.M. (2000). Cualificación y representación social. En M. Maruani, C. Rogerat & T. Torns (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. (71-87). Barcelona: Icaria.
- Davies, C. (1996). The Sociology of Professions and the Profession of Gender. *Sociology*, 1, 30 (4), 661-678. <https://doi.org/10.1177/0038038596030004003>
- Devine, F. (1992). Gender segregation in the engineering and science professions: A case of continuity and change. *Work, Employment & Society*, 6(4), 557-575. <https://doi.org/10.1177/095001709264002>
- Directorio Central de Empresas (DIRCE) del Instituto Nacional de Estadística de España. Recuperado el 25 de mayo de 2016 en <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t37/p201/&file=inebase>.
- DYNAMO (2007). *Dynamics of national employment models*. Final report. Institute for Work, Skills and Training at the University of Duisburg-Essen. Recuperado con fecha 1 de abril de 2016 de: http://www.dynamoproject.eu/papers/dynamo_final_report_1-synth_end.pdf
- Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística de España. Recuperado el 25 de mayo de 2017 de: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- Gardey, D. (2000). Perspectivas históricas. En M. Maruani, C. Rogerat & T. Torns (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. (35-58). Barcelona: Icaria.
- Ibáñez, M., Ballesteros, E., Fernández, A.B., Maira, M.M., & Na-rocki, C. (2017). *Mujeres en mundos de hombres: La segregación ocupacional a través de estudios de caso*. Madrid: CIS (En prensa).
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011). VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Recuperado el 25 de mayo de 2017 de: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=100b47975dcd8310VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnextchannel=ac18b12ff8d81110VgnVCM100000dcoca8coRCRD>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Inspección de Trabajo y Seguridad Social. *Informe Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2013*.
- Kanter, M.K. (1977). Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, Vol. 82, 5, 965-990. https://doi.org/10.1007/978-1-4684-4754-5_5
- Kmec, J. A., Mc. Donalds, S., & Trimble, L.B. (2010). Making Gender Fit and "Correcting" Gender Misfits Sex Segregated Employment and the Nonsearch Process. *Gender & Society*, 24(2), 213-236. <https://doi.org/10.1177/0891243209360531>
- Maira, M.M., & Ibáñez, M. (2016). El acceso de las mujeres a ocupaciones y sectores masculinizados. En M. La Barbera & M. Cruells (Eds.). *Igualdad de género y no discriminación en España: evolución, problemas y perspectivas* (235-258). Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Maira, M.M. (2015). Mujeres en mundos de hombres: La segregación por género y las barreras de acceso y el mantenimiento de la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor. *Revista Economía y Sociología* del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 116, 105-134.
- Marsden, D. (1999). *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*. Oxford: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/0198294220.001.0001>
- Maruani, M. (1993). La cualificación, una construcción social sexualizada. *Economía y Sociología del Trabajo*, 21-22, 41-50.
- Maruani, M. (2002). *El trabajo y el empleo de las mujeres*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte en España. Estadísticas. Recuperado el 1 de abril de 2016 de: <https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no-universitaria/alumnado/Formacion-profesional.html>
- Paap, K. (2006). *Working Construction: Why White Working-Class Men put themselves and the labor movement in danger*. Ithaca, N.Y: Cornell University Press.
- Schneider, E. (2015). *Gender at work and varying forms of exposure*. ETUI Conference Women's health and work, 5 de marzo de 2015.
- Todaro, R., Godoy, L., & Abramo, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. *Sociología del Trabajo*, 42, 33-64.

NOTAS

- [1] <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
- [2] https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/no_universitaria/alumnado/Formacion-profesional.html
- [3] Inspecciones Técnicas de Vehículos (ITV) que se realizan de acuerdo con la legislación y a través de entidades autorizadas por las Comunidades Autónomas en España.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Maira-Vidal, M.M (2017). La segregación horizontal por género y sus consecuencias en la ocupación masculinizada de mecánico/a en el subsector de reparación de vehículos en España. *Laboreal*, 13(1), 9-23. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117mv>

INVESTIGACIÓN EMPÍRICA

DO PRESCRITO AO REAL: A IMPREVISIBILIDADE E A IMPORTÂNCIA DO TRABALHO COLETIVO EM UM CENTRO DE USINAGEM DE UMA EMPRESA METAL-MECÂNICA DO INTERIOR DO ESTADO DE MINAS GERAIS.

ANNA CAROLINNA EDUARDO PEREIRA ^[1], DAVIDSON PASSOS MENDES ^[2] & GERALDO FABIANO DE SOUZA MORAES ^[3]

[1] Grupo de Estudo em Saúde e Segurança no Trabalho (GEESTra) Curso de Engenharia de Saúde e Segurança Universidade Federal de Itajubá – UNIFEI Rua Irmã Ivone Drumond, 200, Distrito Industrial II Itabira, MG - Brasil - 35903-087 acarolinnape@hotmail.com

[2] Grupo de Estudo em Saúde e Segurança no Trabalho (GEESTra) Curso de Engenharia de Saúde e Segurança Universidade Federal de Itajubá – UNIFEI Rua Irmã Ivone Drumond, 200, Distrito Industrial II Itabira, MG - Brasil - 35903-087 davidsonpmdes@gmail.com

[3] Grupo de Estudo em Saúde e Segurança no Trabalho (GEESTra) Curso de Engenharia de Saúde e Segurança Universidade Federal de Itajubá – UNIFEI Rua Irmã Ivone Drumond, 200, Distrito Industrial II Itabira, MG - Brasil - 35903-087 geraldofsmoraes@gmail.com

PALAVRAS-CHAVE

Ergonomia;
Análise ergonômica do trabalho (AET);
Ergologia;
Centro de usinagem CNC;
Trabalho coletivo.

RESUMO

Este artigo tem o objetivo de identificar os fatores que contribuem para a ocorrência de acidentes envolvendo um Centro de Usinagem CNC (Comando Numérico Computadorizado) em uma empresa metal-mecânica. Através de uma Análise Ergonômica do Trabalho (AET), foram observadas estratégias de ação e regulação utilizadas pelos trabalhadores para lidar com as interfaces do trabalho. Os resultados mostram que os constrangimentos mais evidentes são: imprevisibilidade de serviços, dificuldade de operação dos instrumentos, prazos curtos, complexidade de configuração da máquina e riscos físicos presentes no ambiente. Verifica-se que tais constrangimentos exigem dos operadores da máquina habilidades e competências para gerir as diferentes situações de trabalho. Para lidar com essas situações, os operadores estabelecem estratégias de regulação desenvolvidas ao longo da experiência adquirida no trabalho, vivência e valores compartilhados os quais possibilitam a execução de suas funções.

PALABRAS-CLAVE

Ergonomía;
Análisis ergonómico del trabajo (AET);
Ergología;
Centro de mecanizado CNC;
Trabajo colectivo.

RESUMEN

DEL TRABAJO PRESCRIPTO AL TRABAJO REAL: LA IMPREVISIBILIDAD Y LA IMPORTANCIA DEL TRABAJO COLECTIVO EN UN CENTRO DE MAQUINARIA METAL-MECÁNICA DEL INTERIOR DEL ESTADO DE MINAS GERAIS.

Este artículo tiene como objetivo identificar los factores que contribuyen a los accidentes en un Centro de Mecanizado CNC (Control Numérico Computarizado) en una empresa metalúrgica. A través de un Análisis Ergonómico del Trabajo (AET), se observaron estrategias de acción y regulación utilizadas por los

Manuscrito recibido en:
Febrero/2016
Aceptado tras peritaje:
Junio/2017

trabajadores ante las interfaces de trabajo. Los resultados muestran que las limitaciones más evidentes son la imprevisibilidad de servicios, la dificultad de la operación de los equipos, los plazos cortos, la complejidad de configuración de la máquina y los riesgos físicos presentes en el medio ambiente. Tales limitaciones requieren de los operadores habilidades y competencias para poder gestionar diferentes situaciones de trabajo. Los operadores desarrollan entonces estrategias regulatorias a lo largo de la experiencia adquirida en el trabajo, así como vivencias y valores, lo que les permite realizar sus tareas.

MOTS CLÉS

Ergonomie;
Analyse ergonomique du travail (AET);
Ergologie;
Centre d'usinage CNC;
Travail collectif.

RÉSUMÉ

DU PRESCRIT AU RÉEL: L'IMPRÉVISIBILITÉ ET L'IMPORTANCE DU TRAVAIL COLLECTIF DANS UN CENTRE D'USINAGE D'UNE ENTREPRISE MÉTALLO-MÉCANIQUE DE L'INTÉRIEUR DE DE L'ÉTAT DE MINAS GERAIS.

Cet article vise à identifier les facteurs qui contribuent à l'occurrence d'accidents au sein d'un centre d'usinage CNC (commande numérique par ordinateur) dans une entreprise de la métallurgie. Grâce à une Analyse Ergonomique du Travail (AET), des stratégies d'action et de régulation ont été observées, utilisées par les travailleurs face aux interfaces de travail. Les résultats montrent que les contraintes les plus évidentes sont: l'imprévisibilité des services, la difficulté d'entendement du fonctionnement des équipements, les délais trop courts, la complexité de la configuration des machines et les risques physiques présents dans l'environnement. Il semble que ces contraintes imposent aux opérateurs des habiletés et des compétences dans la gestion des différentes situations de travail. Pour ce faire, ils développent des stratégies de régulation tout au long de l'expérience qu'ils acquièrent en travaillant et en partageant un quotidien de travail et ses valeurs - ce qui leur permet d'assurer leurs fonctions.

KEYWORDS

Ergonomics;
Ergonomic work analysis;
Ergology;
CNC industry centre;
Collective work.

ABSTRACT

FROM PRESCRIBED TO REAL: THE UNPREDICTABILITY AND THE IMPORTANCE OF THE COLLECTIVE WORK IN A METALWORKING INDUSTRY CENTRE OF THE INTERIOR OF THE STATE OF MINAS GERAIS.

This paper is intended to identify the factors that contribute to accidents involving a CNC (Computerized Numerical Control) Industry Centre in a metalworking company. Through an Ergonomic Work Analysis (AET), it was possible to observe action and regulation strategies used by the workers to deal with the work interfaces. The results show that the most obvious con-

1. INTRODUÇÃO

As profundas mudanças estruturais do mundo contemporâneo tem repercutido de maneira contundente na forma de ser e de fazer o trabalho, que tem se tornado cada vez mais variado e complexo e demandado maior exigência de ordem subjetiva e de mobilização de inteligência em um ambiente que tem estimulado a autonomia na condução das atividades cotidianas (Hennington, 2011). A informação e a comunicação, como consequência, tornaram-se elementos fundamentais à produção (Mendes, 2014).

Segundo Antunes (1999), houve também, uma apropriação e exploração de capacidades humanas no mundo do trabalho como a criatividade, a capacidade organizativa e de cooperação. A comunicação e a habilidade dos trabalhadores na resolução de problemas passaram a ser valorizadas e imperativas no novo ideário produtivo.

Para Mendes (2014), neste cenário, também persiste o conflito capital/trabalho e, de certa forma, se exacerba. Para este autor, há sempre uma tentativa de captura da subjetividade dos trabalhadores pelo capital e a conseqüente indução ao estranhamento e alienação em relação ao que é produzido e para quem se produz.

Além das mudanças contemporâneas e o consequente impacto estrutural no trabalho, o Brasil também tem passado por transformações sociais e econômicas, as quais tem exigido das organizações a luta por novos desafios, a fim de garantir a sobrevivência neste cenário de mercado altamente exigente e competitivo. A busca por novas bases conceituais e ferramentas de trabalho tem se apresentado como um meio para manter essa estabilidade no mercado (Silva, 2011).

Neste contexto de transformações sociais e produtivas e as consequentes repercussões sobre as condições de vida e de saúde das populações trabalhadores é que se instaurou a pesquisa cuja demanda inicial de entrada na empresa analisada se deu em ra-

straints are services unpredictability, difficulty in using instruments, short deadlines, complexity in the machine configuration and physical hazards in the environment. It appears that such constraints require the machine operators certain skills and competencies to manage different work situations. To handle these situations, the operators establish regulatory strategies developed along the experience gained on the job, experience and shared values which make the execution of their duties possible.

ção de um acidente com perdas materiais em seu Centro de Usinagem CNC (Comando Numérico Computadorizado). A partir da análise do acidente se revelou a importância do coletivo como possibilidade de gestão dos riscos presentes no contexto analisado, o que fez surgir uma nova demanda que direcionou para outro estudo, que é objeto deste artigo.

Este estudo realizado em uma empresa metal-mecânica estruturou-se no campo relativo à produção de conhecimentos para o desenvolvimento de critérios ergonômicos e ergológicos voltados à concepção e à gestão dos sistemas de trabalho no Setor Industrial, envolvendo questões relativas às condições de desempenho no trabalho e as repercussões das condições de execução do trabalho sobre a saúde das populações trabalhadoras envolvidas na produção, além de se tentar construir elementos que possam prevenir prováveis eventos futuros como acidentes de trabalho.

Este artigo tem como objetivo, portanto, identificar as possibilidades de regulação de operadores de um Centro de Usinagem CNC (Comando Numérico Computadorizado) na gestão individual e coletiva da saúde e segurança durante a atividade de trabalho, frente às situações de imprevisibilidades vivenciadas no meio e, mostrar como a ação coletiva pode auxiliar neste processo.

1.1 A questão do acidente e sua importância

Após a Segunda Guerra Mundial, houve um notável desenvolvimento industrial o qual colaborou de forma significativa para a ocorrência de um grande número de acidentes de trabalho, levando a reflexões sobre as políticas de segurança industrial. Esses acidentes são responsáveis por prejuízos físicos, materiais, ambientais e financeiros (Llhory & Montmayeul, 2014).

Acidentes de trabalho são eventos que preocupam empresas e nações por esbarrarem significativamente nas questões produtivas. Estes, além de refletir em toda a nação, uma vez que os gastos causados por esses eventos são pagos por todos através

de impostos, afetam também os objetivos de qualidade e de lucro das empresas, pois aumentam o custo final de um produto, gerando ainda custos pelas horas improdutivas, atendimento médico, transporte do acidentado, hospitalização, remédios e seguros sociais (Silva, 2011).

Dentre os vários fatores envolvidos no desencadeamento de um acidente de trabalho, as máquinas, ferramentas e aparelhos exercem um papel relevante na geração destes. De acordo com Vilela (2000), os riscos de acidentes com máquinas estão presentes em locais de trabalho onde a automação industrial encontra-se ainda pouco utilizada nos processos produtivos, apresentando-se também em indústrias pequenas e mais antigas. Além dos riscos mecânicos, as máquinas podem oferecer outros riscos aos trabalhadores, como ruído, calor, vibração, radiação, dentre outros.

Vilela (2000) ainda afirma que, no campo da prevenção de acidentes com máquinas, as ações de engenharia mostram-se insuficientes, as quais se apresentam reduzidas às instalações de dispositivos de segurança. As campanhas e ações “educativas” ou intimidatórias, comumente empregadas nas empresas, também não colaboram para o sucesso da prevenção, apresentando-se totalmente desfocadas quando visam punir os “atos inseguros”, os quais se caracterizam por transferir a culpa do acidente para a própria vítima.

Paralelamente a este contexto, a qualidade tem se tornado uma forte exigência, o que levou ao surgimento de normas e padronizações, como as da série ISO 9000. Com isso, as organizações apresentam como foco a garantia deste aspecto, como forma de marketing e relação com o mercado. No final da década de 90 surgiu mais uma norma, desta vez relacionada à segurança e saúde do trabalho, a OHSAS 18001. Devido a esta busca pela qualidade e segurança, as empresas têm utilizado cada vez mais ferramentas e técnicas de gestão (Silva, 2011).

A Qualidade tem sido um conceito conhecido por todos e possuidor de diferentes definições, pois a percepção dos indivíduos em relação aos produtos e serviços, em função de suas necessidades, experiências e expectativas, são diferentes. No entanto, segundo Silva (2011), a Qualidade Total apresenta em seu conceito seis pilares básicos, assim caracterizados: qualidade intrínseca, custo, atendimento, moral, segurança e ética. O mesmo autor afirma que um dos fatores decisivos para a qualidade numa organização é a segurança dos funcionários.

As ações que objetivam a segurança industrial esbarram-se nos procedimentos para a prevenção de acidentes, os quais são estudadas e analisadas as causas desencadeadoras dos eventos para implementar ações que evitem que estes venham a ocorrer novamente.

Uma ferramenta utilizada para auxiliar na análise e prevenção de acidentes é a Análise Ergonômica do Trabalho (AET).

1.2 A Ergonomia como propedêutica

A AET é estruturada em várias etapas, com o objetivo de compreender o trabalho para transformá-lo (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg & Kerguelen, 2001). Essa metodologia é essencial para examinar a complexidade do trabalho, a partir da observação das situações reais (Carvalho & Menegon, 2014) e dos fatores humanos e organizacionais.

Como afirma Almeida e Vilela (2010), é necessário compreender todo o processo de trabalho, conhecendo-se as variabilidades presentes, sua organização, as dificuldades dos operadores na tentativa de realizar o trabalho com sucesso, os mecanismos e o funcionamento das proteções, dentre outros fatores.

A aplicação da Ergonomia enquadra-se em qualquer sistema produtivo (Mendes, 2014), além de proporcionar um reflexo significativo no desempenho das organizações, permitindo melhorar o bem-estar dos trabalhadores e, conseqüentemente a produtividade (Gouvea, 2012). Segundo Mendes (2014), há uma necessidade e urgência para a utilização de metodologias que analisam e avaliam as práticas e condições de trabalho, as formas como o trabalho é organizado e os mecanismos do agir humano e seus “gestos”.

Carvalho e Menegon (2014) afirmam que a AET tornou-se uma metodologia essencial para examinar a complexidade, a partir da observação das situações reais de trabalho, com o objetivo de desenvolver conhecimentos sobre a forma como o trabalhador se comporta ao exercer o seu trabalho. Essa abordagem metodológica auxilia na implementação de mudanças em dispositivos técnicos, na organização do trabalho, na organização e gestão da empresa, nos programas de formação e qualificação dos trabalhadores, através de indicativos (Mendes, 2014).

Terssac e Maggi (2004, p.91) definiram três proposições básicas para a Ergonomia da Atividade: a diferenciação entre tarefa e atividade, a variabilidade dos contextos e dos indivíduos e as estratégias de regulação.

Segundo Guérin et al. (2001), trabalho prescrito (tarefa) é tudo aquilo que é definido antecipadamente pela organização e fornecido ao trabalhador para que o mesmo possa realizar o trabalho. Contrariamente, o trabalho real (atividade) é o trabalho tal como ele se realiza concretamente, mediante condições reais para esta execução. Entre o trabalho prescrito e o trabalho real se inscrevem múltiplas variabilidades relativas ao processo de trabalho (meios, matéria e atividade) e que não podem ser previamente

antecipadas. É no espaço entre o trabalho prescrito e o trabalho efetivamente realizado que se inscreve a realidade da atividade humana em meios profissionais.

Para a Ergonomia da Atividade, “o trabalho nunca é simples execução das instruções” (Daniellou, 2004). O trabalho é compreendido como uma das atividades humanas em que o objetivo é determinado socialmente assim como as normas e condições para sua execução, mas o resultado do trabalho é sempre singular. Os objetos produzidos trazem em si traços da atividade de quem o produziu (Mendes, 2014). Segundo Guérin et al. (2001), “esse traço pode ter a ver com o conjunto de conhecimentos específicos, modos particulares de utilização das máquinas ou ferramentas, etc”. A atividade de trabalho, portanto, consiste em gerenciar situações indeterminadas quanto ao seu possível fim em termos de confiabilidade, qualidade, saúde e segurança (Duraffourg, 1998). Essa gestão se dará em função de características singulares (história de vida, de trabalho na empresa, de saberes) e coletivas (construção de saberes, competências operatórias e valores) necessárias para dar conta da atividade (Mendes, 2014).

Segundo Telles e Alvarez (2004, p.71), “compreendemos a atividade de trabalho como a maneira pela qual as pessoas se engajam na gestão dos objetivos do trabalho, num lugar e num tempo determinados, servindo-se dos meios disponíveis ou inventando outros meios”. Frente às variabilidades que se apresentam e, também, para produzir sentido ao trabalho, a pessoa se engaja por inteiro, a cada momento, com seu corpo biológico, sua inteligência, seu psiquismo associados com os conhecimentos construídos no decorrer de sua história e nas relações com os outros. Para Canguilhem (2001), a atividade é, portanto, uma noção que deve ser associada à dinâmica da própria vida.

Nesse processo, o trabalhador é levado a gerir um conjunto de condicionantes e de situações imprevistas que não podem ser reduzidos à tarefa (Daniellou, 2004) cuja complexidade e dinamicidade, vivenciada na atividade, convoca o sujeito a agir na sua capacidade de efetuar o processamento, essencialmente, em função de sua competência.

1.3 A Ergologia como aprofundamento epistemológico

A Ergologia propõe uma tríade analítica que associa à atividade de trabalho os valores e os saberes, incorporando e aprofundando as contribuições da Ergonomia, tomando-a como uma “propedêutica pertinente” (Schwartz, 1988) a uma epistemologia interessada nas vinculações entre as dimensões macro e micro do trabalho humano (Echternacht, 2008; Schwartz & Durrive, 2010; Alves & Cunha, 2011).

Nesse sentido, a Ergologia reafirma o pressuposto ergonômico de que há uma distância entre o trabalho prescrito e o real e, acrescenta mais três proposições: a) essa distância é sempre parcialmente singular porque não é possível antecipá-la totalmente, está sempre introduzida na história daquele que trabalha; b) aquele que faz a gestão dessa distância obedece a uma racionalidade que atravessa tanto o intelectual, o biológico quanto o cultural, o corpo-si e c) há sempre valores em jogo na atividade (Schwartz & Durrive, 2010, pp.42-45).

Telles e Alvarez (2004) consideram a noção de “normas antecedentes” mais abrangente que a de trabalho prescrito e ressaltam que não há diferença de natureza entre ambas. Tanto o conceito de trabalho prescrito quanto a expressão normas antecedentes remete ao que é dado, exigido, apresentado ao trabalhador, antes do trabalho ser realizado.

Segundo Brito (2006), as normas antecedentes se constituem em patrimônio coletivo à medida que se referem “aos saberes técnicos, científicos e culturais historicamente incorporados ao fazer”.

2. METODOLOGIA

Os sujeitos da pesquisa foram 3 operadores de Centro de Usinagem CNC e três gestores-chefes, sendo um programador, um encarregado de produção e um gerente de produção. O recorte da pesquisa nesta população se deu em razão do papel central e do interfaceamento de cada um deles na gestão do trabalho analisado. Portanto, estes são os principais envolvidos na atividade com o Centro de Usinagem CNC, sendo que qualquer decisão tomada por qualquer um deles afetaria a dinâmica da atividade.

Foram entrevistados durante os turnos de trabalho correspondentes a cada trabalhador. Equipamentos (gravador de voz e filmadora) para coleta e registro das informações observadas em campo foram utilizados nesta pesquisa.

A abordagem metodológica utilizada nesse estudo foi baseada na Análise Ergonômica do Trabalho – AET (Guérin et al., 2001), a partir de três etapas. Trata-se de um método qualitativo-descritivo, a partir da Ergonomia, com ferramentas de análises adequadas para possibilitar a identificação dos principais fatores técnicos e organizacionais os quais permitem uma gestão da saúde e segurança no trabalho nos contextos produtivos industriais (Mendes, 2014).

A primeira etapa foi realizada a partir da observação da atividade dos operadores do Centro de Usinagem CNC, no setor de Usinagem, de uma empresa metal-mecânica. Essa observação foi executada em dias e turnos diferentes, com o objetivo de ex-

plorar o maior número possível de profissionais. Nessa etapa, a aproximação do pesquisador com os trabalhadores permitiu que houvesse uma maior facilidade na coleta de dados.

A segunda etapa constou de uma entrevista semiestruturada realizada com a população em foco e com alguns gestores-chefes durante o período de trabalho, bem como a filmagem das situações de trabalho vivenciadas por estes sujeitos. A filmagem foi importante para auxiliar a entrevista de autoconfrontação.

A entrevista de autoconfrontação (Clot, 2007) foi a terceira e última etapa de aplicação da metodologia em que os sujeitos da pesquisa foram questionados sobre a execução da atividade de trabalho enquanto os mesmos assistiam aos vídeos realizados pelo pesquisador. Foram realizadas em separado e com duração média de cinquenta minutos cada (autoconfrontação simples). Esta etapa permitiu aos trabalhadores expressar as vivências do trabalho na atividade de operador de Centro de Usinagem CNC. A partir destes dados também foi realizada a autoconfrontação cruzada (duração de uma hora).

Os procedimentos metodológicos desta pesquisa foram aprovados pelos Comitês de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Itajubá e estão de acordo com a resolução 466/2012.

3. RESULTADOS

3.1 A empresa em foco

A organização em foco é uma empresa metal-mecânica localizada no interior de Minas Gerais, onde se encontram as suas oficinas de fabricação destinadas a realizar atividades de usinagem, caldeiraria, manutenção e montagem de componentes mecânicos. Os principais serviços realizados na instituição são manutenção mecânica e produção de peças customizadas para outras empresas.

O setor de usinagem, que é a área do estudo em foco, conta com tornos convencionais e CNC, fresadoras, mandrilhadoras, centro de usinagem, dentre outros equipamentos. A maioria das máquinas são convencionais, no entanto, máquinas computadorizadas também são responsáveis pela produção na empresa, como o Centro de Usinagem CNC.

Atualmente, a organização possui um total de 146 trabalhadores distribuídos entre os setores de usinagem, caldeiraria, manutenção mecânica, ferramentaria, administrativo, almoxarifado e serviços gerais. Como os serviços realizados na empresa necessitam de conhecimentos específicos, a mão-de-obra é maio-

ritariamente qualificada, constituída por engenheiros, técnicos, operários qualificados, supervisores e encarregados.

3.2 Os elementos: operadores de Centro de Usinagem CNC

O Centro de Usinagem CNC é utilizado para usinar peças de alta precisão e são operados por um técnico em mecânica, o qual deve interpretar desenhos técnicos e realizar os controles adequados na máquina, de acordo com as especificações dos clientes.

Segundo o PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) da instituição, as principais atribuições específicas dos operadores de Centro de Usinagem, são:

- Proceder a apropriação das Ordens de Produção (OPs) a fim de controlar o tempo gasto em cada operação do processo;
- Interpretar desenhos, esboços, modelos, especificações e outras informações para planejar as operações a serem executas;
- Selecionar e providenciar os instrumentos de medição, baseando-se no roteiro estabelecido;
- Fazer leitura de medidas utilizando equipamentos específicos como paquímetro, micrômetro, súbite e relógio comparador;
- Ajustar, aparelhar e operar a máquina;
- Definir parâmetros de regulação da máquina e equipamentos que utilizar;
- Inspeccionar periodicamente a máquina e equipamentos que utiliza, procedendo a limpeza, lubrificação, ajustes, reposição de peças e pequenos reparos, direcionando para o setor de manutenção solicitações de outros reparos quando necessários;
- Alimentar relatórios dimensionais a fim de possibilitar o acompanhamento dos trabalhos;
- Cumprir prazos estabelecidos nos cronogramas;
- Zelar pela perfeita utilização e pela guarda correta das ferramentas;
- Manter os preceitos dos 5S;
- Participar de programas institucionais, reuniões e DSSs – Discussões de Saúde e Segurança;
- Cumprir normas de segurança e medicina do trabalho;
- Seguir os procedimentos operacionais;
- Executar outras tarefas correlatadas às acima descritas, a critério do superior imediato.

O setor de usinagem, recorte da pesquisa, conta com um total de 28 profissionais efetivos, sendo 24 homens e 4 mulheres (Tabela 1).

Profissionais	Masculino	Feminino
Sector de Usinagem	24	4

Tabela 1: Profissionais do setor de Usinagem de acordo com o gênero.

Dos 28 profissionais do setor de Usinagem, 3 são operadores do Centro de Usinagem CNC, os quais foram alvos da pesquisa e aceitaram participar em suas três etapas, propostas pela AET. Além desses profissionais, foram entrevistados 1 programador de Centro de Usinagem CNC, 1 gerente de produção e 1 encarregado de produção. O encarregado de produção não consta no número de funcionários da empresa, pois este é um dos sócios colaboradores.

A empresa apresenta três turnos de trabalho, sendo um diurno e dois noturnos. Os trabalhadores do turno do dia trabalham 8 horas diárias de segunda a sexta-feira. Os trabalhadores do turno noturno trabalham 9 horas na segunda e na terça e 8 horas de quarta a sexta-feira.

A supervisão da atividade de operação do Centro de Usinagem CNC ocorre presencialmente no turno diurno e no começo do primeiro turno noturno, o que pode criar a possibilidade de compartilhamento dos saberes e experiências, diminuindo a carga cognitiva. No entanto, a partir de certo momento, o primeiro turno noturno não conta com a presença dos supervisores, assim como o segundo turno noturno em suas primeiras horas de trabalho.

Os rodízios de profissionais operadores de Centro de Usinagem CNC não são constantes. Estes ocorrem em casos de problemas de saúde ou férias de outro operador.

Em casos de urgências na produção, o que se apresenta muito comum na empresa em questão, os operadores são escalados para trabalhar nos finais de semana, realizando horas extras.

3.3 Processo de Trabalho: o objeto e o meio de trabalho no posto de operação de Centro de Usinagem CNC

As informações sobre o processo de trabalho, de produção e de operação do Centro de Usinagem CNC foram construídas por meio de observação geral, sistematizada e posterior validação com a população objeto do estudo.

Observa-se que no processo de trabalho, o objeto – componentes mecânicos para usinar – é caracterizado por uma grande variedade de peças que variam de geometria e tamanho, podendo apresentar desde pequenas até grandes dimensões. O posto de trabalho em foco é o setor de operação no Centro de Usinagem CNC, onde se opera um centro de usinagem vertical da marca Wotan, modelo Womat V2L (Figura 1).



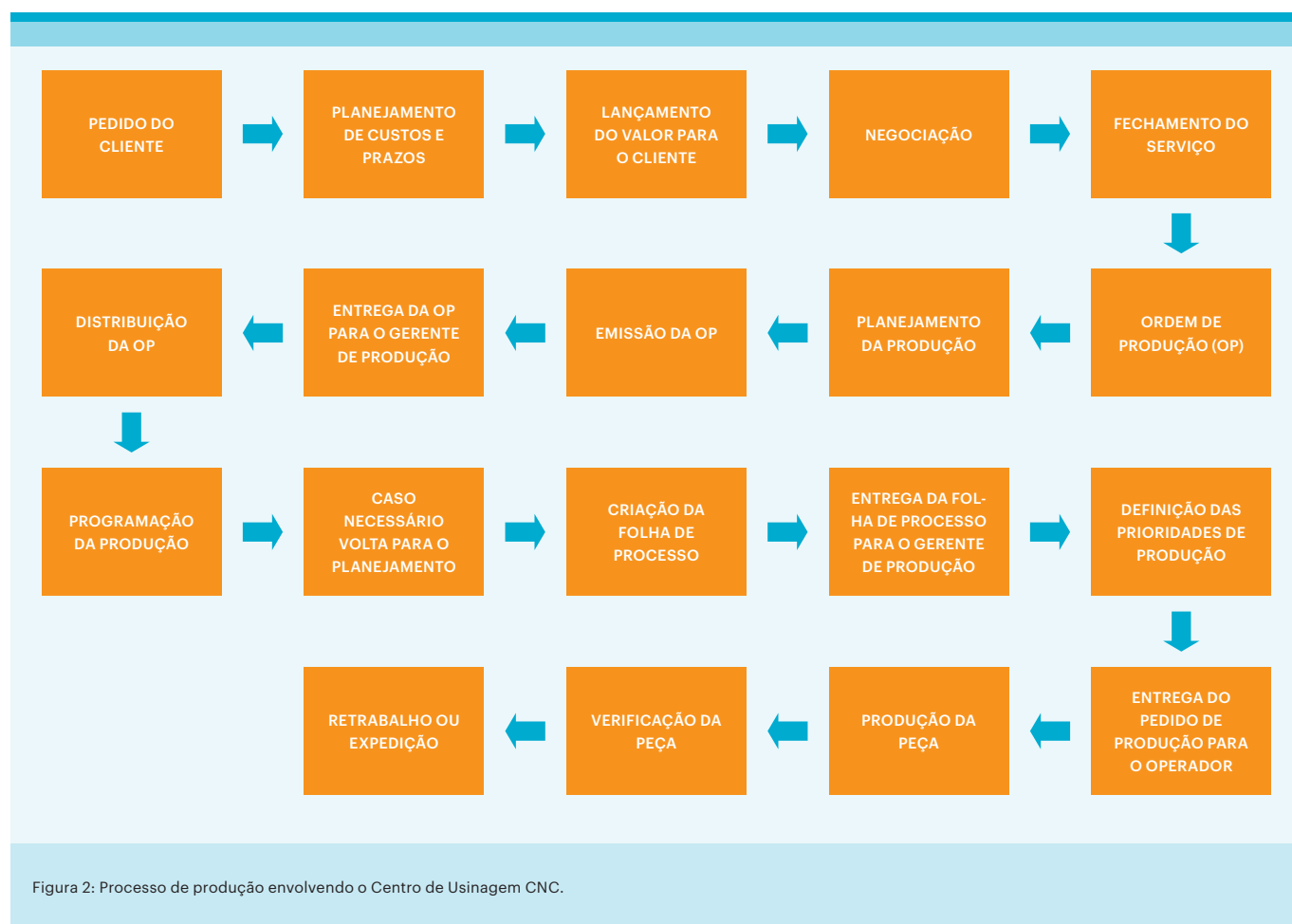
Figura 1: Centro de Usinagem CNC modelo Wotan – Womat V2L.

De maneira geral, o fluxo de atividades desde a demanda pelo cliente até a produção no Centro de Usinagem CNC pode ser descrito a seguir (Figura 2).

O pedido do cliente define a primeira etapa do processo de produção, o qual é realizado no setor de vendas. O cliente entra em contato com a empresa e faz o pedido do produto de acordo com a sua necessidade, podendo ser uma manutenção ou um produto personalizado.

Após o pedido do cliente, é realizado um planejamento da produção de forma macro. Nesta etapa, os desenhos técnicos dos produtos desejados pelos clientes, os quais foram previamente enviados por estes na etapa anterior, são analisados pelo pessoal do planejamento a fim de elaborar a programação da produção. Essa programação envolve a análise de aspectos, como: o que será necessário para produzir o pedido, quais máquinas e ferramentas serão utilizadas, o preço dos materiais brutos, o tempo necessário para a produção, o tempo necessário para inspeção, dentre outros detalhes. Essa análise tem o objetivo de calcular o preço real da peça para obter um planejamento dos custos e prazos.

Depois de realizada essa programação, o valor do produto é lançado para o cliente para a negociação do mesmo e fechamento do



serviço. Assim que o serviço é fechado, uma Ordem de Produção (OP) é emitida para o setor de planejamento para a realização da próxima etapa, o segundo planejamento de produção.

Este planejamento da produção é agora realizado de forma micro, caracterizando-se por uma análise mais precisa e focada nos postos de trabalho de produção do pedido do cliente. São analisados fatores como os prazos exigidos pelos clientes, máquinas e ferramentas que serão utilizadas, tempo de produção, dentre outros aspectos. Assim que esta etapa é finalizada, uma OP é emitida e entregue para o Gerente de Produção.

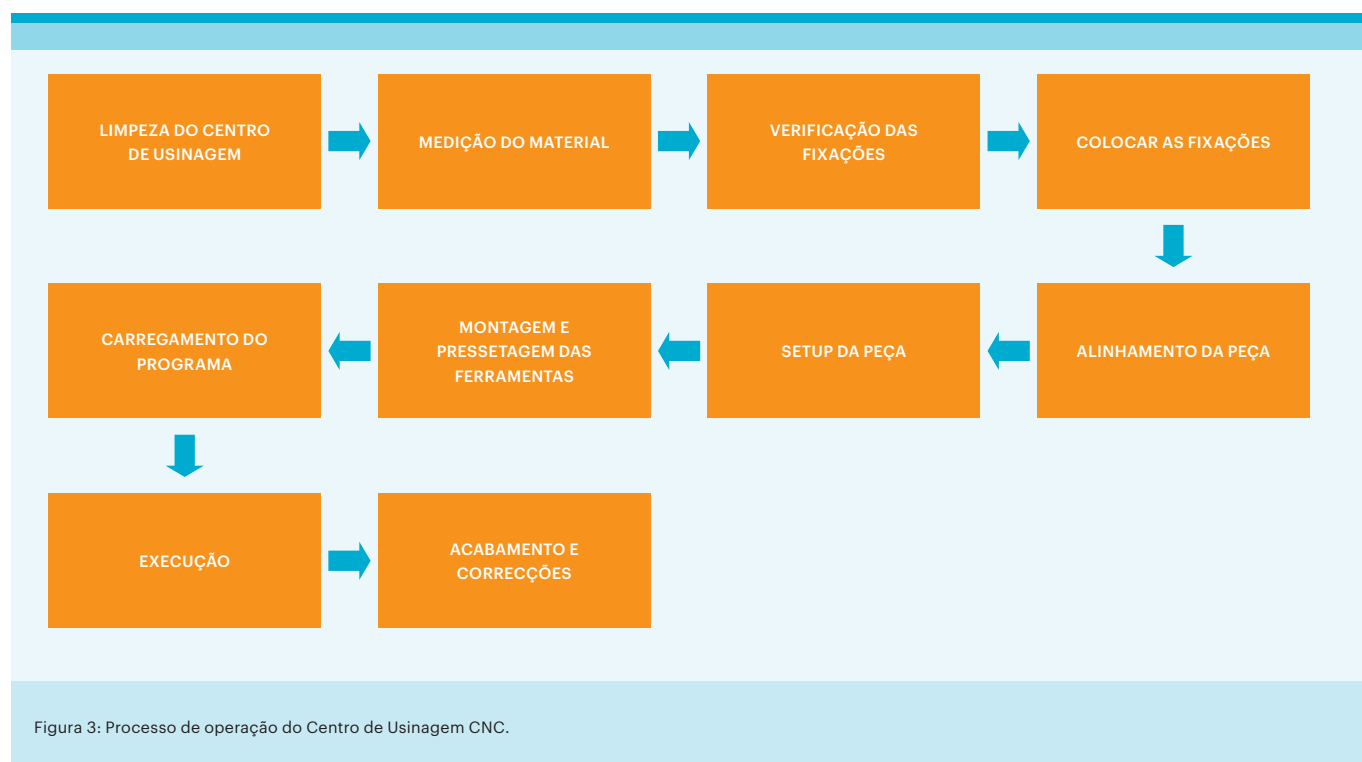
O Gerente de Produção realiza a distribuição da OP para o programador para o mesmo realizar a programação e a análise do desenho. Nesta etapa, o programador utiliza um software específico e compatível com o programa do Centro de Usinagem CNC. Caso o programador perceba algumas informações que precisavam ser validadas, a OP volta para o setor de Planejamento.

Depois de validadas todas as informações, realiza-se a criação da Folha de Processo. Neste documento, são descritas informações

a respeito do produto que será produzido, as instruções de como a peça deve ficar na máquina e como ela deve sair, instruções dos passos que devem ser seguidos no Centro de Usinagem CNC, ou seja, esta é uma prescrição das etapas de produção da peça na máquina. A Folha de Processo é então entregue ao Gerente de Produção, o qual realiza a definição das prioridades de produção conforme o prazo estabelecido pelo cliente. Essa definição é realizada diariamente em reunião no setor administrativo da empresa.

Ao definir as prioridades de produção, o gerente entrega as Folhas de Processo para o Encarregado de Produção e este distribui o documento para o operador, o qual executa o serviço no Centro de Usinagem CNC. Quando finalizada, a peça passa por uma etapa de análise, onde é verificado se há a necessidade de retrabalho da peça ou se esta pode ser expedida. O processo termina quando a peça é entregue ao setor de expedição.

A demanda de serviços no Centro de Usinagem CNC é muito grande, devido ao fato de esta máquina realizar a usinagem de qualquer geometria. Nesta instituição, este equipamento é uti-



lizado para resolver diversos gargalos da produção, pois muitas vezes, produções feitas em outras máquinas acabam sendo finalizadas nesta máquina devido à complexidade e urgência dos serviços. Geralmente são peças que precisam ser entregues com certa urgência para os clientes.

Apesar de ser grande o número de serviços realizados no Centro de Usinagem CNC, não há como prever uma sazonalidade durante o ano. Durante este ano, foi observado uma queda na produção, o que pode ser justificada pela atual crise que o país enfrenta.

No posto de trabalho de operação da máquina os operadores devem interpretar desenhos técnicos, seguir as prescrições da Folha de Processo e realizar os comandos no equipamento. De maneira geral, o processo de operação do Centro de Usinagem CNC pode ser observado na Figura 3.

A primeira etapa de operação do Centro de Usinagem CNC é realizar a limpeza do equipamento. Este procedimento é necessário para que não fique nenhum resquício da operação anterior para não comprometer a próxima operação em questão de precisão.

Após a limpeza, o operador realiza medição do material bruto para conferir se está conforme com os padrões de qualidade definidos pelo cliente. Este procedimento é realizado para a produção de qualquer peça.

Posteriormente, o operador deve selecionar e verificar as fixações que serão utilizadas na máquina para fixar o material que será usinado para então colocar as fixações no Centro de Usinagem CNC.

A peça é colocada e fixada dentro da máquina para o seu alinhamento. Feito este procedimento, o operador deve ainda fazer o setup da peça, o qual é realizado utilizando a tela de comando do Centro de Usinagem CNC (Figura 4).



Figura 4: Tela de comando do Centro de Usinagem CNC.

A próxima etapa é a montagem e pressetagem das ferramentas que serão utilizadas para a usinagem. A pressetagem é um processo em que o operador configura a máquina para o reconhecimento e execução da usinagem com determinadas ferramentas necessárias para o processo.

Após a etapa anterior, o operador espera o carregamento do programa para a máquina, o qual é realizado pelo programador, para iniciar a usinagem da peça.

Finalizada a execução, na última etapa do processo de operação, operador realiza o acabamento, onde são feitas verificações na peça usinada conforme os requisitos dos clientes. Neste momento de acabamento, o operador deve fazer correções ou ajustes.

4. DISCUSSÃO

Em uma organização há a possibilidade de uma coexistência relativa entre lógicas que podem ser diferentes sendo, ao mesmo tempo, uma estrutura e um conjunto de atividades de interações entre os trabalhadores, que podem permitir a gestão e a aplicação ou evolução de regras nos ambientes de trabalho, em suas situações. A estrutura da organização define o conjunto de interações entre as pessoas e os coletivos que as fazem viver (Daniellou, Simard & Boissières, 2010).

Segundo Guérin et al. (2001), nas situações de trabalho, a articulação entre as atividades dos trabalhadores é muito frequente, configurando os aspectos coletivos da atividade, os quais podem assumir diferentes formas, como a cooperação explícita para o cumprimento conjunto de uma determinada tarefa; um produto manuseado por vários operadores; atividades simultâneas de trabalhadores; e atividades de regulação estrutural, como as da gerência.

O trabalho coletivo é uma forte característica na relação entre os trabalhadores da organização em análise, pois há ligações entre as funções desempenhadas por estes. Nesse sentido, como afirma Abrahão (2000), o trabalho em equipe representa um dos fatores determinantes para a realização do trabalho, o qual é regulado por um coletivo de trabalho. As tarefas do programador são definidas de acordo com análises feitas nos planejamentos da produção. Ele deve analisar os desenhos técnicos e utilizar um software específico para programar a operação na máquina. Uma programação feita de forma incorreta ou inadequada impacta toda a produção da peça, que por sua vez impacta também o trabalho do operador do Centro de Usinagem CNC. Como verbalizado pelo programador: *“A gente é uma equipe. Se eu não conseguir programar aqui, vai impactar lá”*. Essa narração evidencia o quanto a atividade das pessoas envolvidas no processo está interligada e interfere na atividade.

A cooperação entre os colegas também caracteriza o trabalho coletivo na organização. Um dos momentos que isto pode ser observado é durante a entrega da Folha de Processo para o operador. Antes de ser iniciada a operação no Centro de Usinagem CNC, muitas vezes, reúnem o gerente de produção, o programador e o operador para analisar a melhor forma de realização da usinagem, como posição da peça, a maneira como esta deverá ser colocada na máquina, dentre outros detalhes. Neste momento, observa-se que o operador tem um espaço para dar a sua opinião, trazer sua experiência, como verbalizado por um operador: *“Tem o primeiro processo do programador onde ele desenha a peça e faz o programa. Ele troca muita ideia comigo. Por exemplo, ele pergunta qual jeito que fica melhor, pede a opinião sobre o que ele fez Então a gente analisa junto. Depois ele sempre acompanha o início da operação para ver se vai dar certo, ou se não vai, ou se ele pode vir cá e mudar alguma coisa... Então esse diálogo com ele é importante”*. Há um compartilhamento de informações entre o programador e o operador da máquina.

Observa-se que no exercício da atividade os trabalhadores realizam a gestão de si mesmos e de sua relação com o coletivo de trabalho, levando em consideração as normas prescritas e realizando permanentes renormalizações (Scherer, Pires & Schwartz, 2009).

Durante a troca de turno há também outro momento de compartilhamento de informações entre os operadores de Centro de Usinagem CNC. No fim de cada jornada de trabalho ocorre o encontro entre o operador de um turno em andamento e o operador do turno seguinte, onde eles permanecem juntos no posto de trabalho por aproximadamente 1 hora até que o turno em andamento termine e o operador deixe o local. Neste momento, o operador que estava realizando um serviço na máquina transfere o serviço para o próximo operador. São compartilhadas informações sobre a peça trabalhada, o modo como o serviço deve ser feito, como estava sendo realizado, o estado físico da máquina, ou seja, informações sobre o processo já operante.

Esse compartilhamento de informações ilustra mais uma vez o trabalho coletivo na empresa e pode-se observar que é bem valorizado pelos trabalhadores, como verbalizado por um operador: *“Esse momento é o mais importante da nossa jornada. Porque às vezes ele chega aqui e não me vê e se depara com um serviço na máquina, então ele fica perdido. Não sabe o que está acontecendo... Então esse é um momento primordial de esclarecimento para o colega de que o serviço está tranquilo, o jeito que estou fazendo... Às vezes, ele vê outra maneira de fazer diferente da minha e é bem mais fácil, então é um momento que a gente aprende também. E é um momento de informação, porque, talvez, a máquina está com algum problema, então a gente informa. Então esse momento na troca de turno é sempre interessante”*.

Segundo Fischer e Triba (2009), a gestão coletiva do processo de trabalho ocorre por meio da apropriação singular do patrimônio coletivo. As duas situações de compartilhamento de informações revela que o coletivo constrói saberes a partir da dramática ali vivida e compartilhada, e demonstram que as decisões envolvidas no processo são baseadas nos elementos ligados às normas, aos saberes e valores, que também são compartilhados (Mendes, 2014).

A tomada de decisão desses trabalhadores é frequente e bem aceita pelos supervisores e suas possibilidades de ação obedecem à experiência e às prescrições da gerência. Como verbalizado por um operador ao relatar o que se pode fazer quando algo não ocorre como o planejado: *“Tem que seguir direito. Se tiver alguma coisa errada e se for experiente naquilo, e se a máquina tiver feito algum erro, pode mudar”*.

De acordo com Daniellou et al. (2010), essa tomada de decisão também obedece às chamadas regras de ofício, as quais definem um “gênero” comum aos membros de determinado ofício. No entanto, cada indivíduo desenvolve o seu próprio “estilo”, dentro de certos limites (Clot & Faïta, 2000). Portanto, não se podem mudar as regras de ofício. Elas adquirirão contribuições dos trabalhadores e evoluem de acordo com as mudanças tecnológicas, organizacionais e demográficas. Mas, conforme os autores afirmam, essa evolução torna-se possível quando há espaços para debates a respeito do ofício.

É importante ressaltar que o processo decisório durante o trabalho esbarra-se em escolhas e valores pautados em normas. Schwartz (2014) afirma que *“o trabalho como uso de si é uso de um corpo-si”*, e que os valores possibilitam as escolhas, as quais, através das renormalizações resultantes das dramáticas do uso de si investem e permitem um agir hierarquizado que há no corpo do indivíduo. Desse modo, nas tomadas de decisão alguns valores são colocados em prática. Dentre eles, a qualidade do produto, a produtividade, o ganho de tempo pela competitividade do mercado e a segurança entram em cena.

O trabalho envolve valores, saberes e atividade. E a atividade envolve o agir que regula esses dois elementos. Durrive (2011) afirma que *“a norma tem duas fontes: os saberes e os valores”*. De acordo com Schwartz & Durrive (2010), o trabalho é também reconhecido por um lugar de debate, de possibilidades e negociações, onde seguir estritamente as prescrições/normas é impossível e o ser humano busca sempre refazer o meio, torná-lo seu, renormalizar. Submeter-se inteiramente ao meio é inviável. Portanto, a renormalização é um retrabalho permanente das normas e uma produção dessas na própria atividade.

Ainda segundo Schwartz (2014), a atividade envolve um mundo possuidor de inúmeras normas antecedentes de diversos níveis e graus de proximidade com as exigências do presente onde os indivíduos têm que agir para lidar com as diversas situações de trabalho e é necessário que as normas parciais sejam reajustadas no instante do agir. Esse debate de normas leva, segundo o autor, às essas renormalizações. Segundo Cunha (2007), mesmo ao seguirem as normas, os sujeitos no trabalho já estão praticando escolhas, porém, essas normas são sempre insuficientes para dar conta das situações presentes. Esse debate de normas é gerido pelo corpo-si e as prescrições são transformadas através do uso deste corpo-si configurando o trabalho real (Gomes Júnior & Schwartz, 2014).

Este processo permite que o indivíduo com o seu corpo histórico renormalize, por exemplo, o seu emprego do tempo na jornada de trabalho hierarquizando as diversas tarefas que ele deve realizar (normas antecedentes), e de acordo com as suas escolhas e próprias normas. Isto configura a produção de saberes através da utilização do corpo-si (Fischer & Triba, 2009). Dessa forma, conforme Durrive (2011), fazer algo permite construir a si mesmo, o que implica que nas tomadas de decisão o agir se encadeia e produz saberes.

O fator tempo é outro elemento presente nas situações de trabalho da empresa em estudo. Os prazos exigidos pelos clientes estão presentes em cena todo momento, o que contribui para a existência de uma pressão no trabalho. Conforme Guérin et al. (2001), o tempo é um dos elementos essenciais que determinam os modos operatórios. Uma das estratégias utilizadas pelos trabalhadores para lidar com essa pressão é justamente o trabalho coletivo: *“A gente faz a programação e planejamento ao mesmo tempo por causa dos prazos”*. Essa estratégia, além de diminuir o tempo das tarefas realizadas antes de prosseguir para a operação no Centro de Usinagem CNC, ajuda a evitar erros que possam surgir e impactar na produção, possibilitando o compartilhamento de saberes e valores.

Outra característica marcante que envolve a atividade é a imprevisibilidade de situações as quais impactam a carga de trabalho dos operadores. Essa pode decorrer da demanda de serviços e seus prazos, da diversidade de experiência colocada em prática, da competência de cada operador, dos objetivos de produção que podem mudar durante o processo, do estado físico da máquina e também da grande variedade dos tipos de peças que são usinadas, cada execução na máquina pode conter uma peça de geometria e tamanho diferente. A verbalização de um dos operadores da máquina ilustra a imprevisibilidade das tarefas atribuídas aos operadores: *“Tem dia que pode acontecer de eles mandarem parar o que está fazendo aqui para fazer outra peça para entregar amanhã”*.

Schwartz (1996) afirma que toda forma de atividade, em qualquer circunstância, sempre apresenta variáveis para serem geridas e que todas essas situações são sempre singulares e históricas, onde o indivíduo tem que fazer escolhas, às vezes, inconscientes, o que ele chama de “uso de si” ou “uso dramático de si”. A fala de um operador demonstra claramente o conhecimento dele em relação à imprevisibilidade de situações presentes em sua atividade e as escolhas que entram em cena todo momento: “Nessa área de usinagem, ainda mais numa máquina como esta, com três eixos, o imprevisto sempre ocorre. Porque, às vezes, você faz a programação do serviço de um jeito no planejamento e quando chega lá uma pontinha da peça faz você mudar aquilo ali tudo. Então você tem que analisar outro jeito de fazer a peça. Aí, por exemplo, o programador, o gerente e o encarregado foram embora, aí é que é o imprevisto. Às vezes, a gente faz o planejamento com um material que nem chegou ainda, quando o material chega ele pode estar muito maior ou muito menor... Aí o que acontece? O operador vai ter que improvisar”.

Esses imprevistos configuram uma variabilidade normal da produção e que ocorre de forma aleatória atuando de forma imprevisível. No entanto, mesmo que o momento e a forma precisa dessas variações não sejam previstas, os operadores conhecem certos elementos dessa variabilidade, o que permite que eles já esperem que haja uma frequência mais elevada de certos incidentes em determinados momentos (Guérin *et al.*, 2001). Dessa forma, de acordo com Daniellou *et al.* (2010), os operadores, a partir de suas experiências e competências, conseguem lidar com estes imprevistos e tentam responder e eles, adaptando os seus modos operatórios.

Diante destas imprevisibilidades, que configuram a cada vez que ocorre uma nova situação de trabalho, emerge um item que contribui para a complexidade no ambiente de trabalho: a mudança do objeto de execução. Durante o turno do dia, quando os supervisores estão presentes, os operadores têm a possibilidade de obter auxílio para a tomada de decisão. No entanto, no turno noturno, o trabalhador se vê numa situação em que, se ocorrer um imprevisto, ele não pode perder tempo. Quando é uma situação em que o operador não sabe ou não se sente confortável para tomar uma decisão, ele passa a produzir outro item: “A gente quer produzir. Se não tiver como fazer com a máquina, a gente arruma outra coisa para fazer”.

Foi observado que há uma maior dificuldade e insegurança na tomada de decisões durante o turno noturno, onde o trabalhador não tem auxílio para a execução da tarefa: “O momento de mais dificuldade é à noite, porque têm poucas pessoas para auxiliar”. Uma das estratégias observadas para lidar com essa dificuldade no trabalho esbarra novamente na ação coletiva, o que é observado na fala de um operador ao relatar como ele lida com esse mo-

mento de dificuldade: “Ligo para o encarregado, para o gerente ou até para o próprio colega aqui da área mesmo”.

Diante dessa situação, os operadores que são experientes, ao lidar com uma situação nova, apresentam estratégias de regulação e patrimônio histórico para confrontar com a novidade, ou seja, ele tem onde buscar elementos para gerir essa situação. Mas, para os novatos ou operadores menos experientes, esse momento gera insegurança e estresse, pois eles ainda não possuem a mesma competência que um experiente. A verbalização de um operador ao falar das situações onde ocorrem imprevistos ou quando são realizados serviços com peças complicadas ou diferentes das que eles estão acostumados ilustra bem esta situação: “Durante a noite, a pessoa que tem um pouco mais de experiência se vira, mas quem não tem...”.

Essa afinidade com situações novas que os experientes possuem os caracteriza como competentes. Segundo Cunha (2007), a competência da atividade industrial, que é caracterizada pelo segundo ingrediente definido por Schwartz (1998), lida com o não padronizado e com as imprevisibilidades na medida em que processa essa variabilidade a partir da sua experiência. Os saberes enraizados possibilitam uma atuação mais satisfatória nas tomadas de decisões considerando a historicidade das situações vividas.

O novato vivencia um drama chamado “dramática do uso de si” o qual, conforme Schwartz e Durrive (2009 citado por Durrive, 2011), “ocorre quando eventos surgem, rompendo o ritmo de sequências habituais, antecipáveis, da vida” e surge a necessidade de reagir, fazer o uso de si, com o objetivo de gerir esses eventos. Portanto, segundo os autores, a atividade se configura como uma tensão, uma dramática. No caso dos operadores de Centro de Usinagem CNC novatos ou menos experientes, o desafio para eles é saber lidar com essa dramática do uso de si. Os experientes, por apresentarem um patrimônio histórico maior, conseguem vivenciar essa situação e se regular de forma mais satisfatória e com menos carga de trabalho.

Outro elemento impactante observado na atividade dos operadores e que devem ser ressaltados é o estado físico do Centro de Usinagem CNC, que contribui fortemente para a ocorrência dos imprevistos no trabalho dificultando não só a operação da máquina, como também gerando impactos na produção, e a necessidade de um tempo maior para usinar uma peça. Os operadores devem realizar funções as quais a máquina realizava antes: “Essa máquina tem um dispositivo que realiza a troca de ferramentas sozinha. Mas está estragada e não está fazendo isso. Como é mais antiga, a gente não deu conta de consertar”.

Os operadores se queixam dos erros que surgem na máquina durante a operação, que os leva a sentirem estresse, devido ao constrangimento na execução, onde eles devem fazer cálculos utilizando uma calculadora para ajustar a máquina, contribuindo para um aumento da carga psíquica. Esses erros são provenientes dos erros no comando da máquina, devido ao seu estado físico. Mensagens surgem na tela fazendo com que os operadores parem a operação para realizar os ajustes: *“Toda vez que aparece essa mensagem eu tenho que fazer isso. Atrasa o processo e o operador fica com raiva”*.

Na exposição aos riscos físicos no trabalho, os operadores de Centro de Usinagem CNC do turno noturno comentam sobre a iluminação do posto de trabalho: *“A iluminação é falha. Aí o risco é maior. Às vezes é necessário botar iluminação”*.

Outro ponto relevante é a complexidade de operação da máquina. Percebe-se na fala de um dos operadores como é trabalhar com o Centro de Usinagem CNC: *“É um pouco desgastante pelo grau de dificuldade que tem a máquina e pela precisão também do serviço”*.

A partir de tais constatações, é importante ressaltar que todos estes constrangimentos vividos pelos operadores de Centro de Usinagem CNC levam a um estado indicativo de estresse devido ao grande número de imprevistos e pressão temporal os quais geram uma intensificação do trabalho em função de cumprir um compromisso que foi estabelecido previamente. As estratégias de regulação visualizadas são sustentadas pelo coletivo de trabalho, a partir do compartilhamento de saberes e valores.

A organização deve, portanto manter essa possibilidade já existente da ação coletiva e possibilitar o fortalecimento deste fator para a manutenção da gestão frente aos riscos no trabalho. Pois, quando se tem um coletivo de trabalho mais operante e que compartilha os mesmos valores, o trabalho se opera de forma satisfatória. Dessa forma, mais saúde, mais segurança, mais qualidade e mais produtividade são gerados no ambiente de trabalho. O compartilhamento de saberes e valores com os pares e o coletivo levam à construção de conhecimentos e normas sobre o trabalho.

Essas normas construídas advindas do coletivo de trabalho são bem aceitas pelos trabalhadores, como evidenciado pela enquête de Hawthorne (feita entre os anos de 1927 a 1932, por meio de uma pesquisa comandada pelo médico e antropólogo Elton Mayo), apresentada no estudo de Canguilhem (2001), em que operários se mostram mais receptivos com as condições de trabalho instituídas por eles mesmos em referência aos seus próprios valores, e não emprestados, os quais são feitos por eles mesmos e para eles mesmos.

Além disso, observa-se que há falta de tempo para os operadores menos experientes realizarem a construção de saberes. Portanto, a empresa deve possibilitar um maior contato entre os operadores de Centro de Usinagem CNC para que estes tenham a possibilidade de realizar o compartilhamento de saberes e valores a fim de absorver os elementos do meio e, gradualmente, conseguir progredir no processo de aprendizagem. Dessa forma, um novato ou um operador menos experiente poderá evoluir a partir do diálogo permanente, troca de informações e consequentemente, compartilhamento de saberes e valores para a gestão do trabalho com qualidade, produtividade, saúde e segurança.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conclui-se que, dentre os constrangimentos levantados nesta empresa, os que se apresentaram mais evidentes, foram: a imprevisibilidade de serviços na máquina, a complexidade de operação da máquina, os prazos exigidos pelos clientes configurando o fator tempo; o estado físico da máquina e riscos físicos a que estes profissionais estão expostos. Pode-se verificar que tais constrangimentos exigem dos operadores, competências e habilidades para gerir as diferentes situações de trabalho.

Existe uma grande variação entre a atividade que é prescrita e o que é realizada pelo trabalhador. As estratégias de regulação desenvolvidas ao longo da experiência adquirida no trabalho, vivência e valores possibilitam a execução de funções específicas atribuídas aos operadores de Centro de Usinagem CNC. O desenvolvimento dessas estratégias de regulação tem sua contribuição a partir das configurações coletivas no trabalho e são reveladas através das relações estabelecidas entre os operadores da máquina e as diversas situações vividas no trabalho.

Portanto, os riscos no trabalho são oriundos das singularidades das situações de trabalho. Para que os operadores possam lidar com essas situações de forma mais satisfatória é necessário que estes estabeleçam zonas de compartilhamento de informações. É necessário, então, que se fortaleça na organização o diálogo entre os trabalhadores, com o objetivo de gerar o compartilhamento de saberes e experiência dos operadores na gestão dos riscos e possibilitar a construção de normas e conhecimentos sobre o trabalho.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrahão, J. I. (2000). Reestruturação produtiva e variabilidade do trabalho: uma abordagem da ergonomia. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 16, 1, 49-54. <https://doi.org/10.1590/s0102-37722000000100007>
- Almeida, I., & Vilela, R. A. G. (2010). *Modelo de análise e prevenção de acidente de trabalho: MAPA*. Piracicaba: CEREST.
- Alves, W. F., & Cunha, D. (2011). Da atividade humana entre Paideia e Politeia: saberes, valores e trabalho docente. 34^a Reunião Anual da Anped, 2011, Natal. Educação e Justiça Social - 34^a Reunião Anual da Anped.
- Antunes, R. (1999). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Brito, J. E. (2006). Reflexões epistemológicas sobre a ergologia. Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Educação, 29, Caxambu. *Anais...* Rio de Janeiro: ANPED. CD-Rom.
- Canguilhem, G (2001). Meio e normas do homem no trabalho. *Pro-posições*. 12, 2-3, 35-36.
- Carvalho, A. L., & Menegon, N. L. (2014). A pertinência dos documentos prescritos nas atividades dos profissionais de manutenção industrial: o caso de uma indústria automobilística. *Gestão e Produção*, 21, 1, 143-155. <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2014000100010>
- Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho*. 2^a Ed. Rio de Janeiro: Editora Vozes.
- Clot, Y., & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyses du travail: concepts et méthodes. *Travailler*, 4, 7-43.
- Cunha, D. M. (2007). Notas conceituais sobre atividade e corpo-si na abordagem ergológica do trabalho. 30^a Reunião Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação. *Web site*. Retirado julho, 25, 2015 de <http://30reuniao.anped.org.br/trabalhos/GT09-3586-Int.pdf>
- Daniellou, F. (2004). Introdução. Questões epidemiológicas acerca da Ergonomia. In F. Daniellou (coord.), *A Ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos* (pp. 1-18). São Paulo: Edgar Blücher.
- Daniellou, F., Simard, M., & Boissières, I. (2010). *Fatores humanos e organizacionais da segurança industrial: um estado da arte*. (R. Rocha, F. Lima, & F. Duarte, Trad.). Cadernos da Segurança Industrial. Toulouse: FONCSI.
- Duraffourg, J. (1998). Um robô, o trabalho e os queijos: algumas reflexões sobre o ponto de vista do trabalho. In: *Emprego e desenvolvimento tecnológico - Brasil e contexto internacional*. São Paulo: DIEESE.
- Durrive, L. (2011). A atividade humana, simultaneamente intelectual e vital: esclarecimentos complementares de Pierre Pasteur e Yves Schwartz. *Trabalho, educação e saúde*. 9, 1, 47-67. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462011000400003>
- Echternacht, E. (2008). Atividade humana e gestão da saúde no trabalho: elementos para reflexão a partir da abordagem ergológica. *Laboreal*, v.4, n.1, p. 46-55.
- Fischer, M. C. B., & Triba, L. (2009). De olho no conhecimento “encarnado” sobre trabalho associado e autogestão. *Educação Usineros*. 13, 2, 201-210. <https://doi.org/10.4013/edu.2009.133.02>
- Gomes Júnior, A. B., & Schwartz, Y. (2014). Psicologia, saúde e trabalho: da experiência aos conceitos. *Psicologia em estudo*. 19, 2, 345-351. <https://doi.org/10.1590/1413-737222224016>
- Gouvea, N. A. P. B. (2012). *Ergonomia como fator integrante das ferramentas de implementação Lean Six Sigma*. Dissertação de Mestrado em Engenharia e Gestão Industrial, Universidade Nova de Lisboa, Lisboa.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Editora Edgard Blücher.
- Hennington, E. (2011). Entre o criativo e o precário: reflexões sobre constrangimentos e possibilidades do trabalhador da saúde em tempos líquidos. In C. Minayo-Gomez, J. Machado, & P. Pena (orgs). *Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea* (pp. 433-452). Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Llory, M., & Montmayeul, R. (2014). *O acidente e a organização*. Belo Horizonte: Fabrefactum.
- Mendes, D. P. (2014). *O agir competente como estratégia de gestão do risco de violência no trabalho: o ponto de vista da atividade humana do trabalho dos técnicos de enfermagem de uma instituição pública psiquiátrica*. Tese de Doutorado em Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.
- Scherer, M. D. A., Pires, D., & Schwartz, Y. (2009). Trabalho coletivo: um desafio para a gestão em saúde. *Revista Saúde Pública*, 43, 4, 721-725. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102009000400020>
- Schwartz, Y. (1988). *Expérience et connaissance du travail*. Paris: Messidor/Editions Sociales.
- Schwartz, Y. (1996). Trabalho e valor. *Tempo social*. 8, 2, 147-158. <https://doi.org/10.1590/ts.v8i2.86429>
- Schwartz, Y. (1998). Os ingredientes da competência: Um exercício necessário para uma questão insolúvel. *Educação e Sociedade*. 19, 65, 101-140. Retirado julho, 25, 2015 de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73301998000400004&lng=en&nrm=iso
- Schwartz, Y. (2014). Motivações do conceito de corpo-si: corpo-si, atividade, experiência. *Letras de hoje*. 49, 3, 259-274. <https://doi.org/10.15448/1984-7726.2014.3.19102>
- Schwartz, Y., & Durrive, L. (2010). *Trabalho e Ergologia: conversas sobre atividade humana*. Niterói: EdUFF.
- Silva, A. L. C. (2011). *A segurança do trabalho como uma ferramenta para a melhoria da qualidade*. Dissertação de Mestrado em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria.

- Telles, A. L., & Alvarez, D. (2004). Interfaces ergonomia-ergologia: discussão sobre trabalho prescrito e normas antecedentes. In M. Figueiredo, M. Athayde, J. Brito, & D. Alvarez (orgs). *Labirintos do trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 63-90). Rio de Janeiro: DP&A.
- Terssac, G., & Maggi, B. (2004). O trabalho e a abordagem Ergonômica. In F. Daniellou (coord.), *A Ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos* (pp. 79-104). São Paulo: Edgar Blücher.
- Vilela, R. A. G. (2000). *Acidentes do trabalho com máquinas: identificação de riscos e prevenção. Cadernos de Saúde do Trabalhador*. São Paulo: Kingraf. Retirado outubro, 5, 2014 de <http://www.coshnetwork.org/sites/default/files/caderno5%20maquina.pdf>

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Pereira, A., Mendes, D., & Moraes, G. (2017). Do prescrito ao real: a imprevisibilidade e a importância do trabalho coletivo em um centro de usinagem de uma empresa metal-mecânica do interior do Estado de Minas Gerais. *Laboreal*, 13 (1), 24-38. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117ep>

INVESTIGACIONES EMPÍRICAS**HABLEMOS DE NUESTRO TRABAJO. RIESGOS PSICOSOCIALES EN ENTORNOS DE TRABAJO DE EXTENSIONISTAS AGROPECUARIOS DE LA ARGENTINA.**

ROSSANA CACIVIO

Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales
Universidad Nacional de La Plata
Av. 60 y 119 s/n (1900) La Plata.
Provincia de Buenos Aires, Argentina
rcacivio@agro.unlp.edu.ar

PALABRAS-CLAVE

Riesgos psicosociales;
Extensionistas agropecuarios;
Argentina.

RESUMEN

Evaluamos la exposición a factores de riesgo psicosocial en agentes de los Servicios de Extensión Agropecuaria en Argentina. Encuestamos 152 extensionistas de dos organizaciones y diversas provincias argentinas con el instrumento CoPsoQ-ISTAS 21 y debatimos los resultados con 67 de estos profesionales durante un curso de posgrado de la Maestría PLIDER. Este curso funciona para los extensionistas como una Clínica de la actividad, permitiéndoles gestionar sus propios recursos ante el stress sostenido provocado por la exposición a los factores de riesgo. La investigación se reforzó con 15 entrevistas en profundidad. Los resultados muestran una fuerte exposición a los factores de riesgo psicosocial donde aquellas causas que prevalecen derivan de la forma de organización del trabajo en cada institución de pertenencia, el elevado componente emocional del rol laboral, y la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la autonomía en su realización, las exigencias inherentes a la posición de enlace organizacional, el conflicto por la ambigüedad del rol y su carga mental.

PALAVRAS-CHAVE

Riscos psicossociais;
Técnicos agropecuários;
Argentina.

RESUMO

VAMOS FALAR SOBRE O NOSSO TRABALHO. FATORES PSICOSSOCIAIS DE RISCO EM CONTEXTOS DE TRABALHO DOS TÉCNICOS DO SETOR AGROPECUÁRIO DA ARGENTINA.

Avaliámos a exposição a fatores psicossociais de risco na atividade profissional de técnicos do setor agropecuário dos Serviços de Extensão, na Argentina. Conduzimos a análise com 152 extensionistas de duas organizações, e várias províncias argentinas, com o instrumento CoPsoQ-istas 21, e debatemos os resultados

Manuscrito recibido en:
Enero/2017
Aceptado tras peritaje:
Junio/2017

com 67 destes profissionais durante um curso de pós-graduação do mestrado PLIDER. Este curso funcionou para os extensionistas como uma Clínica de atividade, permitindo-lhes gerir os seus próprios recursos face ao stress causado pela exposição aos fatores de risco. A investigação foi reforçada com 15 entrevistas em profundidade.

Os resultados mostram uma forte exposição a fatores psicossociais de risco onde as causas predominantes derivam da forma de organização do trabalho em cada instituição de pertença, da elevada componente emocional associada ao papel desempenhado em contexto de trabalho, e à diferença entre homens e mulheres em termos de autonomia na sua realização, dos requisitos inerentes à posição hierárquica, do conflito associado à ambiguidade do papel desempenhado e, por consequência, à carga mental.

MOTS CLÉS

Risques psychosociaux;
Agents de vulgarisation agricole;
Argentine.

RÉSUMÉ

PARLONS DE NOTRE TRAVAIL. FACTEURS DE RISQUE PSYCHOSOCIAUX DANS DES CONTEXTES DE TRAVAIL DE TECHNICIENS DE L'AGRICULTURE EN ARGENTINE.

Nous avons évalué l'exposition à des facteurs de risque psychosociaux chez des agents des services de vulgarisation agricole en Argentine. L'analyse, concernant 152 agents appartenant à deux organisations opérant dans plusieurs provinces argentines, a recouru à l'instrument CoPsoQ-ISTAS 21. Les résultats ont été débattu avec 67 de ces professionnels durant un cours de la Maîtrise PLIDER. Le cours a ainsi fonctionné pour ces techniciens comme une Clinique de l'activité, leur permettant de gérer leurs propres ressources face au stress causé par l'exposition aux facteurs de risque repérés. La recherche a été enrichie par 15 entretiens en profondeur.

Les résultats montrent une forte exposition aux facteurs de risque psychosociaux, et les causes prédominantes découlent du mode d'organisation du travail dans chaque institution d'appartenance, de la forte composante émotionnelle du rôle professionnel, de la différence entre hommes et femmes en termes d'autonomie de réalisation, des exigences inhérentes à la position de la hiérarchie, du conflit quant à l'ambiguïté du rôle assuré et de sa charge mentale.

KEYWORDS

Psychosocial risks;
Agricultural extension workers;
Argentina.

ABSTRACT

LET'S TALK ABOUT OUR WORK. PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN THE WORKING CONTEXTS OF AGRICULTURAL TECHNICIANS IN ARGENTINA.

We evaluated the exposure to psychosocial risk factors in agents of the Agricultural Extension Services in Argentina. We surveyed 152 extension workers from two organisations and several Argentine provinces with the CoPsoQ-ISTAS 21 instrument and discussed the results with 67 of these professionals during a postgraduate course of the PLIDER Masters. This course worked for the extension workers as a Clinic of the activity, allowing them to manage their own resources when facing stress caused by exposure to risk factors. The research was reinforced with 15 in-depth interviews.

The results show a strong exposure to psychosocial risk factors, where the prevailing causes derive from the form how work is organised in each host institution, the high emotional component of the job role, and the difference between men and women in terms of autonomy in its performance, the inherent demands of the hierarchical position, the conflict of the ambiguity of the role and, consequently, its mental load.

I. INTRODUCCIÓN

La Agronomía, y dentro de ella la extensión agropecuaria es una profesión que se caracteriza por la gran complejidad de los problemas que resuelve dada la naturaleza de la agricultura, dependiente de aspectos sociales, económicos, tecnológicos, culturales, políticos y ambientales. El extensionista debe identificar, diagnosticar e intervenir en un contexto de incertidumbre, debiendo desarrollar las competencias necesarias para actuar, que - dada la multidimensionalidad de las situaciones que resuelve - muchas veces exceden su formación.

En los últimos 30 años los profesionales que acompañamos desde la formación el trabajo de los servicios de extensión -en pos del Desarrollo Rural- hemos asistido a sucesivas transformaciones de la acción pública en los territorios rurales en función de los cambios políticos que se sucedieron en la Argentina. En ese contexto hemos formado e intercambiado experiencias con distintas camadas de extensionistas, relevando y dando respuesta a sus necesidades formativas, según la época.

Durante este periodo, la tendencia de los sistemas de extensión públicos consistió en asistir mayoritariamente a productores familiares, desde la incipiente empresa familiar capitalizada hasta

aquellos en situación de subsistencia o autoconsumo, dejando en manos de las organizaciones y técnicos del sector privado el trabajo con audiencias más empresariales.

Los sucesivos intercambios entre productores y extensionistas forjaron un vínculo estrecho entre ambos que se tradujo en confianza y un profundo conocimiento de las formas de decidir del productor, tanto en cuestiones productivas como de socialización. Esta confianza acercó al extensionista a la lógica del productor y lo convirtió en un traductor de las inquietudes, necesidades e insatisfacciones del hombre de campo.

Con el tiempo, el paulatino estrechamiento de los márgenes de producción, requirió revisar las estrategias de toma de decisiones e incorporar nuevas habilidades de gestión ya que las demandas excedían los conocimientos de ambos actores. Así los extensionistas tuvieron que desarrollar nuevas competencias de organización y gestión de empresas, asociaciones entre ellas, financiamientos y pronósticos de mercados que excedían su formación de grado.

En muchos casos el productor no visualizó los cambios económicos que se sucedían, produciéndose una crisis a nivel familiar y productivo, quedando ambos sistemas más expuestos a las contingencias económicas. El extensionista acompañó estas

evoluciones quedando íntimamente ligado a las decisiones que se tomaron en dichos contextos, siendo testigo de los aciertos y fracasos de muchas familias y establecimientos agropecuarios.

2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

El seguimiento de estos procesos nos permitió observar durante los primeros años que los profesionales carecían, en general, de un enfoque sistémico que les permitiera comprender los procesos de forma interdependiente y dinámica, a la vez que disponían de una baja instrumentación en tecnologías sociales con las cuales abordar la complejidad de las políticas de integración vertical y horizontal propuestas desde los programas estatales de intervención para productores agropecuarios. La pregunta que nos hicimos fue: ¿Qué les pasa que se los nota tan estresados?

Existe la tendencia en las organizaciones laborales de ver al stress, la ansiedad y la explicitación de las emociones en general, como "un conocimiento incómodo" y consecuentemente se ha propendido a evitarlo o ignorarlo. En "Trabajar para ser feliz" (Baudelot & Gollac, 2011) se habla de cierta ideología viril que atraviesa determinadas profesiones, entre ellas la agricultura, el trabajo rural y sus profesiones, donde estos actores reaccionan al stress con más trabajo, endureciendo sus posiciones y apelando a la "hombria" para controlar las emociones que les genera el trabajo. Vemos también a muchas mujeres que ejercen la extensión en organizaciones del sector agropecuario Argentino quedar atrapadas en los paradigmas generados por estas culturas corporativamente masculinas.

Esta "demanda implícita" sobre el stress de los profesionales, nos llevó a abrir espacios en diferentes organizaciones donde poner en situación propuestas de capacitación que aportaran a la construcción de un perfil más polivalente del extensionista, complementando la formación en tecnologías productivas, con aquellos conocimientos e instrumentos que les permitieran dar respuesta a las nuevas demandas de los sistemas productivos agroindustriales.

Trabajamos estas dimensiones en cursos optativos de grado académico, proyectos de extensión universitaria, cursos de posgrado, Maestrías, trabajos de Consultoría y fundamentalmente a través de capacitaciones profesionales en agencias estatales y privadas.

En esos espacios y durante el proceso nos sorprendió que muchos de los emergentes grupales hablaran de la falta de reconocimiento del esfuerzo realizado durante su labor, muchas veces exigidos por mostrar resultados y productos concretos, sin ser reconocidos por el enorme proceso que desarrollan en el territorio. La creciente complejidad de las demandas expuso a estos profesionales a elevados niveles de stress y frustración. Entendimos que para reconocer la dimensión colectiva del problema, los extensionistas debían utilizar los espacios de capacitación, inter-

cambiar sus experiencias, hacer converger las perspectivas individuales, reconocer los universales que atravesaban cada relato y así revisar sus prácticas profesionales en forma conjunta. De este modo pudieron explicitar la tensión en sus trabajos, ver procesos más generales que su experiencia particular y fundamentalmente darle una voz a cada caso.

3. MATERIALES Y MÉTODOS

Una de las cuestiones que más nos ocupó durante la investigación fue poder abordar desde distintas dimensiones la complejidad del tema en cuestión, por eso decidimos utilizar una metodología de tipo cualitativa que, a través de una batería de instrumentos, pudiera relevar y sistematizar la situación de cada uno de los profesionales que participaron del proceso e integrar sus particularidades en una conclusión conjunta.

Así, propusimos una investigación descriptiva del modo como perciben las condiciones de trabajo los extensionistas agropecuarios que pretende darnos una visión general, aproximativa sobre este recorte de la realidad, ya que el estudio de los factores psicosociales de los riesgos profesionales registra escasos antecedentes en nuestro país, menos aún explorado y reconocido en extensionistas agropecuarios, sobre el que es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad dada la diversidad de los actores.

Al ser un diseño principalmente emergente, durante el recorrido estuvimos abiertos a lo inesperado, a revisar y modificar imágenes mentales y conceptos según la marcha del proceso. También nos volvimos más flexibles a través del diálogo e interacción con los participantes, ya que durante el proceso de indagación el diseño fue sufriendo cambios que, suponemos, enriquecieron y volvieron más original el resultado final.

Esta plasticidad le dio al recorrido una forma espiralada, abriéndose tanto al diseño de la propuesta escrita, como al proceso recorrido hasta llegar a las conclusiones finales.

Priorizamos escuchar y retratar el punto de vista de los extensionistas, lo cual significó asumir un abordaje metodológico "más comprensivo que explicativo" (Honoré, 2002), promoviendo una mayor atención a sus enunciados y apelando a una concepción de salud en el trabajo más abarcativa y multidimensional, en la que interactúan las dimensiones física, psicológica y social, dándole más visibilidad a los "pequeños" problemas de salud y reforzando la noción de "bienestar en el trabajo" (Maggi, 2006).

De hecho, la integración de cuestiones relativas al contexto de trabajo, que reflejan una dimensión más subjetiva de la actividad (Gollac & Volkoff, 2000) constituyeron una de las preocupaciones centrales del estudio y un punto de anclaje permanente en el abordaje metodológico propuesto.

A través del registro de las diversas miradas que aportaron los participantes generamos información detallada - que respalda

las conclusiones – y esperamos que aporte una mayor comprensión al tema estudiado y pueda ser objeto de un trabajo analítico posterior.

Triangulamos diversos métodos y técnicas, complementando resultados tanto cualitativos como cuantitativos, que si bien fueron contruidos a partir de abordajes metodológicos distintos, no son mutuamente excluyentes. Así aumentamos la confianza en los datos; esperando compensar algún sesgo que pueda impregnar nuestra subjetividad.

Durante el proceso de investigación cualitativa se ha logrado un ambiente de confianza con los entrevistados, a quienes se les aseguró la confidencialidad de sus datos y opiniones, garantizando en consecuencia la seguridad de los procedimientos a través de la utilización de estándares de trabajo, pautas de escritura y registro de los datos textuales, diferenciando entre testimonios e interpretaciones del investigador.

Debido a la forma cooperativa en que hemos construido el conocimiento con los encuestados y entrevistados afirmamos la confirmabilidad de los datos y dejamos constancia de su validación comunicativa, ya que los entrevistados han hecho una lectura crítica de las transcripciones de las entrevistas y visado sus encuestas, evaluando la calidad de las descripciones, el relevamiento de todas las perspectivas y la captación de su significado. Por último, como nuestro propósito es contribuir a la práctica de la extensión y de alguna manera calibrar una actividad desgastante, esperamos haber contribuido al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los extensionistas a través del aporte de un modelo teórico que pueda ser transferible a otros extensionistas y perfiles profesionales similares.

3.1 Estrategias de recogida de información

Como estrategia de recogida de información hemos utilizado: encuestas, entrevistas, observaciones, así como la confección de documentos y grabaciones. Utilizamos tanto datos cualitativos como cuantitativos, predominando los primeros debido a su adecuación para captar los significados simbólicos que emergen en la interacción social.

Los cuatro (4) instrumentos/técnicas utilizados fueron la Encuesta, el Análisis de correspondencias múltiples, las Entrevistas semiestructuradas y la Clínica de la actividad.

3.1.1 Encuesta

A la hora de elegir el instrumento para realizar la encuesta y medir los factores de riesgo, hicimos una investigación profunda de la oferta disponible evaluando sus beneficios y restricciones.

En general, los nuevos cuestionarios utilizados para evaluar los riesgos psicosociales del trabajo ya integran las dimensiones personal y social de la actividad del trabajo, ahora reforzadas por la incorporación de otros factores psicosociales, como las nuevas

formas de relación salarial y de horarios, la conciliación entre la vida profesional y la vida privada, entre otros que, aparentemente más apartados de la caracterización de la actividad en el trabajo permiten comprender, también, la dimensión emocional que le está asociada (Davezies, 2009).

Si bien sabíamos que los diseños de estos cuestionarios sintetizan preguntas que ya han sido analizadas y discutidas en estudios de campo previos, no es obvio que sean condición suficiente para garantizar que los análisis estadísticos emergentes revelen los vínculos entre salud y trabajo si no se facilita la expresión y explicación de lo vivido por el trabajador.

De hecho, la integración de un conjunto diverso de cuestiones relativas al contexto de trabajo, como aquellas que reflejan una dimensión más subjetiva de la actividad, constituyen una de las preocupaciones centrales en estos cuestionarios y un punto de anclaje permanente en el abordaje metodológico propuesto (Gollac & Volkoff, 2000).

Cuestionario CoPSoQ-ISTAS21

Utilizamos el Método CoPSoQ-ISTAS 21, Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo que es la adaptación realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de España (ISTAS, 2003) del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), instrumento que fue diseñado para la investigación, evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, desarrollado por el National Research Centre for the Working Environment (NRCWE, 2000).

El CoPsoQ-ISTAS 21, es un cuestionario de aplicación individual, que evalúa al trabajador frente a la exposición de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial mediante las respuestas anónimas, de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación. Es un instrumento de evaluación orientado a la prevención, cuyo objetivo es proporcionar valores en relación a una muestra de referencia, y plantear soluciones que puedan aplicarse en las organizaciones. (Moncada, Llorens, & Kristensen, 2002; Moncada, Llorens, Navarro, & Kristensen, 2005).

Existen tres versiones de este instrumento: una larga, diseñada para grandes investigaciones; una media, para la evaluación de riesgos en medianas (25 o más trabajadores) y grandes empresas; y otra corta, para trabajar en pequeños grupos. Si bien la versión larga es la ideal para investigación, su desarrollo dura más de dos horas y sólo es aplicable con aquellos empleados en relación de dependencia, dentro del marco laboral. La versión corta es la que utilizamos para los cursos de posgrado como las cohortes de la Maestría Procesos Locales de Innovación y Desarrollo Rural (PLIDER) y los otros grupos encuestados ya que puede realizarse en una hora y trabajar posteriormente sobre una reflexión de los resultados obtenidos.

Principales características del cuestionario

- a) Identifica aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud. Está basado en evidencias científicas con una base clara y explícita.
- b) El cuestionario incluye 21 dimensiones psicosociales que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del trabajo. La relevancia para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad pueden ser distintas, pero en todos los casos se usan las mismas definiciones e instrumentos

de medida, lo que posibilita las comparaciones entre ocupaciones y sectores.

- c) Es un instrumento validado y adaptado en varios países: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia y también se ha usado en Chile y Argentina.

Este instrumento permite identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgos para la salud de naturaleza psicosocial a los que está expuesto el trabajador en cada situación concreta de trabajo, denominados “Apartados”; los rangos de puntuación para cada Apartado están diseñados estadísticamente y permiten tanto introducir una dimensión cuantitativa al estudio como traducirlo fácilmente a colores en el sentido de un semáforo y tener una visión inmediata del nivel de riesgo psicosocial donde verde es sin riesgo, amarillo alerta y rojo alto riesgo.

A lo largo de cinco (5) años se realizó la encuesta a un total de 152 profesionales (92 hombres y 60 mujeres) extensionistas agropecuarios de distintas organizaciones y lugares del país. Los mismos estaban aglomerados en nueve (9) grupos, cada uno encabezado por el nombre de la localidad donde habían sido encuestados (Patagones, La Plata, Balcarce, Rosario, etc.) y el año en que fueron tomados los datos.

Para mostrar las características de los profesionales encuestados, desarrollamos un cuadro que organiza y nos ubica en el relevamiento realizado, discriminando la cantidad de encuestas, su distribución por lugar, porcentajes relativos, rangos etarios, sexo, edad y estado civil de los participantes.

Apartado/ Dimensión psicosocial	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
	Verde	Amarillo	Rojo
1. Exigencias psicológicas	0 a 7	8 a 10	11 a 24
2. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	40 a 26	25 a 21	20 a 0
3. Inseguridad	0 a 1	2 a 5	6 a 16
4. Apoyo social y calidad de liderazgo	40 a 29	28 a 24	23 a 0
5. Doble presencia	0 a 3	4 a 6	7 a 16
6. Estima	16 a 13	12 a 11	10 a 0

Cuadro 1: Cuestionario CoPSoQ-ISTAS 21. Colores y rangos de puntuaciones por Apartado.

Grupo	Encuestas Por grupo	H por ciento	M por ciento	Edad				Estado civil		M por ciento	Edad				Estado civil	
				24/35	36/45	46/55	más 55	C	S		24/35	36/45	46/55	más 55	C	S
Carmen de Patagones 2012	35	20	16	46	5	6	3	2	12	4	19	54	5	14	0	10
Concordia 2012	14	10	10	71	2	1	2	5	9	1	4	29	1	3	0	2
La Plata 2011	21	14	15	71	6	9	0	0	10	5	6	29	2	2	0	4
Balcarce 2012	15	11	8	53	3	3	0	2	5	2	7	47	5	0	2	3
La Plata 2014	22	15	10	45	5	3	2	0	8	2	12	55	11	0	1	3
Balcarce 2015	9	6	4	44	1	2	0	1	2	2	5	56	4	1	0	1
Caravelas 2014	13	9	10	77	3	5	2	0	8	2	3	23	3	0	0	3
Junín 2014	12	8	9	75	7	1	0	1	6	3	3	25	2	0	0	1
Rosario 2014	11	7	10	91	4	1	5	0	7	3	1	9	1	0	0	1
Total Encuestas	152	100	92	61	36	31	14	11	67	24	60	39	34	20	5	29

Cuadro 1: Cuestionario CoPSoQ-ISTAS 21. Colores y rangos de puntuaciones por Apartado.

El cuestionario fue aplicado en forma individual a cada uno de los profesionales de:

- 1) Cuatro cohortes de la Maestría Procesos Locales de Innovación y Desarrollo Rural (PLIDER) donde se sondeó a alumnos que llegan desde todo el país, mayoritariamente extensionistas del INTA, para hacer su maestría en La Plata, Balcarce o Bahía Blanca. Para este trabajo fueron encuestados durante el curso Metodologías de intervención Social dos “ciudades”; en la sede La Plata fueron encuestadas las cohortes 2010 y 2014 y en Balcarce las cohortes 2012 y 2015. No se encuestaron cohortes en Bahía Blanca porque esa Sede no abrió durante el periodo estudiado.
- 2) En el caso del muestreo del Programa Pro Huerta, el instrumento fue utilizado en una capacitación que se realizó en Carmen de Patagones y nucleaba a los extensionistas del Programa que trabajaban para esa fecha en el Centro Regional Buenos Aires Sur (CERBAS) del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) y no eran alumnos de la Maestría PLIDER.
- 3) Respecto a los profesionales de Cooperativas encuestados, las tomas se realizaron durante tres capacitaciones a personas que en ese momento trabajaban en Cooperativas vinculadas a la Asociación de Cooperativas Argentinas (ACA), en áreas de influencia de las ciudades donde fueron encuestados. Tampoco eran alumnos de la Maestría PLIDER.
- 4) Por último se aplicó el instrumento a un grupo de extensionistas voluntarios sin Maestría en el marco de un Congreso de Extensión en Concordia.

Durante la encuesta los participantes tuvieron la oportunidad de contestar y analizar en forma individual sus respuestas respecto a los factores de riesgo psicosocial para luego pasar a compartirlo en un espacio común. Si bien la unidad de recolección y la de análisis fueron similares en un primer momento, los individuos, a medida que avanzó la investigación se sistematizaron las respuestas en forma colectiva por toma (Ciudad) y construimos una categorización por organizaciones.

Finalmente todos los cuestionarios son anónimos y tienen un pequeño cuadro inicial donde se incorpora la edad, estado civil y sexo de los profesionales, así como el lugar de toma de datos y año en que fueron realizadas. Esta información es importante para un posible análisis diacrónico de los resultados en trabajos posteriores.

3.1.2 Análisis de correspondencias múltiples

Cuando analizábamos en la planilla por colores los datos obtenidos por el cuestionario CoPsoQ-ISTAS 21 veíamos que similares colores en las respuestas incluían un rango de puntaje amplio en

cada Apartado tanto para hombres o mujeres (por ejemplo en las celdas rojas el rango era 11 a 24 para Exigencias psicológicas, 20 a 0 para Trabajo Activo, 6 a 16 para Apoyo Social ó 23 a 0 para Inseguridad) y quisimos ver si esa amplitud de rango incluía comportamientos diferentes entre sí.

A partir de esa observación cargamos las respuestas por Apartado de los 152 cuestionarios y los sometimos a un análisis de correspondencias múltiples entre todos los grupos encuestados y los promedios de las respuestas de cada Apartado, estudiando las nubes de asociaciones entre individuos y modalidades, buscando cercanías de respuestas entre hombres y mujeres y entre grupos encuestados. En los Anexos presentamos las 24 salidas del Programa, graficando cuatro para cada apartado: la primera asocia variables por lugar y la segunda por lugar y modalidad de respuesta, esto se repite para varones y mujeres, por separado.

Utilizamos esta técnica descriptiva para resumir una gran cantidad de datos en un número reducido de dimensiones, con la menor pérdida de información posible. En este aspecto su objetivo es similar al de los métodos factoriales, salvo que en el caso del análisis de correspondencias el método se aplica sobre variables categóricas u ordinales.

Si nos centramos en una tabla de contingencia de dos variables cualitativas, con una variable donde las categorías aparecen en filas y la otra representadas en columnas, el análisis de correspondencias consiste en resumir la información presente en las filas y columnas de manera que pueda proyectarse sobre un espacio reducido y representarse simultáneamente los puntos fila y los puntos columna, pudiéndose obtener conclusiones sobre las relaciones entre dos variables nominales u ordinales de origen. En general se orienta a casos como éste, en los cuales una variable representa individuos y el resto son variables cualitativas que representan cualidades.

3.1.3 Entrevistas semiestructuradas

Otro instrumento de investigación que utilizamos fue la entrevista semiestructurada. La misma fue realizada a una muestra de 15 extensionistas del INTA, alumnos de la Maestría PLIDER, hombres y mujeres. Se los invitó a participar con la explicitación de que se garantizaría su confidencialidad y anonimato y su participación sería absolutamente voluntaria. Asimismo los nombres de los entrevistados han sido modificados para preservar su anonimato, no así su región de trabajo: Pampa Húmeda, Patagonia, Gran Buenos Aires, Noroeste Argentino (NOA) y Noreste (NEA).

Diseñamos un eje de ocho preguntas básicas relativas a como cambiaron los perfiles profesionales de los extensionistas en los últimos 20 años, si se sienten instrumentados para resolver las demandas socio productivas del territorio, como los afecta, si conocen que es un riesgo psicosocial y si las competencias desarrolladas durante la Maestría PLIDER ayudan a mejorar sus trabajos.

3.1.4 Clínica de la actividad

Denominamos Clínica de la Actividad al espacio de reflexión e interacción que se fue abriendo luego que los grupos encuestados respondieron el cuestionario CoPSoQ-ISTAS21, pudiendo analizar los resultados obtenidos a nivel personal y grupal. La clínica de la actividad problematiza la organización del trabajo y provee herramientas para analizar las relaciones entre actividad y subjetividad (Clot, 1999), captando la importancia de la construcción de conocimiento por parte de los sujetos y grupos implicados.

Este ambiente de revisión de la actividad profesional se extendió durante una semana para los alumnos de la Maestría PLIDER, ya que se utilizó el soporte del curso Metodologías de Intervención Social. Para los restantes encuestados solo se dispuso de una tarde, en el marco de sus respectivas capacitaciones.

4. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SEGÚN LA ENCUESTA Y LAS ENTREVISTAS

El modelo Demanda-control-apoyo social de Karasek y Theorell, (1990) -que utilizamos para comprender el comportamiento de los extensionistas- plantea que los efectos (positivos o negativos) de la actividad profesional son determinados por la combinación de dos dimensiones: las demandas psicológicas laborales y el control que el trabajador puede ejercer para elaborar estas demandas. Como respuesta a las exigencias que plantea el trabajo, se observa en los extensionistas un intento de control sobre las competencias como recurso para moderar las demandas.

Según Karasek, esta “latitud decisional” se traduce en grados de autonomía y habilidades como aprendizaje, creatividad y trabajo variado, siendo las oportunidades o recursos que la organización proporciona a estos profesionales para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo. Sin embargo, el aumento de este tipo de autoridad decisional no siempre es sinónimo de un mayor control sobre las exigencias del trabajo y puede producir más stress, cuando los trabajadores no han recibido ni los medios, ni la formación necesarios (Vézina, et al., 2003).

La revisión realizada por Vézina sobre este modelo aplica a lo observado en nuestro trabajo de campo, donde puede verse que el modelo de Karasek no se comporta igual cuando los grados de latitud decisional en el territorio son mayores, sino amesetándose cuanto mayor es la complejidad de las demandas. En vez de generarse un aprendizaje activo y un mayor desarrollo de competencias, los extensionistas aumentan la exposición a los factores de riesgo psicosocial, se estresan y ponen en juego su salud. Cabe aclarar que en este modelo, “... el espacio de control en cuestión es, en verdad, predefinido” (Lacomblez & Vézina, 2008, p.116)

En el siguiente cuadro visualizamos la exposición de los Extensionistas a los RPS, a través del diagnóstico que genera el Cuestionario CoPsoQ-ISTAS21. Los resultados estadísticos han sido traducidos a colores según el intervalo en el que cae la puntuación obtenida. Los números dentro de cada casillero son el promedio de la suma de resultados individuales obtenidos para cada ítem, por ejemplo para Exigencias Psicológicas, los 15 hombres encuestados de la cohorte PLIDER 2010 obtuvieron un promedio de 13 puntos, el cual entra en el rango del color rojo.

RESULTADOS CoPsoQ-ISTAS 21. Total Encuestas: 152																		
Encuestados	La Plata PLIDER 2010		Balcarce PLIDER 2012		Carmen de Patagones ProHuerta		Concordia Congreso de Extensión		La Plata PLIDER 2014		Junín – ACA		Rosario – ACA		Caravelas – ACA		Caravelas – ACA	
Riesgos Psicosociales del trabajo	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Exigencias Psicológicas	13	15	13	13	12	13	13	15	13	14	10	11	11	11	12	17	12	12
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	30	27	32	29	32	32	33	26	30	30	31	35	30	27	32	34	31	30
Inseguridad laboral	6	7	8	8	7	7	6	7	6	7	6	7	9	10	7	11	5	7
Apoyo social y calidad del liderazgo	24	18	26	25	29	28	29	22	25	28	31	32	22	24	31	30	24	20
Doble presencia	8	11	8	8	8	10	7	13	7	8	10	10	6	13	7	9	7	8
Estima	9	7	9	11	11	11	11	6	10	12	10	10	9	7	10	11	10	9
Cantidad de encuestados	15	6	8	7	16	19	10	4	10	12	9	3	10	1	10	3	4	5

Cuadro 3: Exposición a factores de riesgo psicosocial según cuestionario CoPsoQ-ISTAS21.

Una mirada general sobre el cuadro de resultados ISTAS nos llama la atención por mostrar mucha superficie roja y una línea verde de punta a punta.

El primer Apartado, Exigencias Psicológicas, se presenta casi todo en rojo, salvo para los Hombres de Junín ACA.

El segundo Apartado, Trabajo Activo y posibilidades de Desarrollo, significativamente verde para los nueve grupos encuestados.

El tercer Apartado, Inseguridad laboral, se presenta casi todo rojo menos para el grupo de Hombres de la PLIDER 2015.

El cuarto, Apartado Apoyo social y calidad del liderazgo, es donde más segregan las respuestas por la variedad de colores observados, correspondiendo los rojos y amarillos mayoritariamente a los extensionistas de INTA y los verdes a los profesionales de ACA.

El quinto Apartado - la Doble presencia - se observa todo rojo, menos para los Hombres de ACA Rosario y finalmente el sexto Apartado- Estima- se ve rojo con algunos amarillos mayoritariamente para las mujeres de ambas organizaciones.

A continuación, y a modo de síntesis, vamos a combinar los resultados de la encuesta ISTAS y las correspondencias múltiples con los emergentes más relevantes de las entrevistas que, a nuestro criterio, se relacionan íntimamente con cada uno de los Apartados.

En el Apartado 1: Exigencias psicológicas- que consideramos el más importante por su influencia en el rol profesional, es interesante ver como aun teniendo una valoración de riesgo psicosocial alta para una abrumadora mayoría de los encuestados ISTAS - casi todos están en rojo en el cuestionario- las correspondencias múltiples nos muestran un gradiente donde los varones más exigidos son los de la Cohorte Balcarce 2012 (INTA) y los menos exigidos los varones de Junín ACA (únicos en amarillo para ese Apartado). Al contrario de los varones, las mujeres más exigidas son las de Caravelas (ACA) quizás por la menor formación frente a la tarea ya que algunas de las encuestadas no eran profesionales. Otra observación relevante respecto al desgaste emocional y a esconder las emociones, sondeado a través de las correspondencias múltiples, es que las puntuaciones más altas se observan en los Hombres de INTA, esbozando una relación con la pertenencia a tipologías organizacionales diferentes que desarrollaremos más adelante.

“En junio del año pasado (2011) cuando cayeron las cenizas en la zona, nos desbordó la situación y el nivel de respuesta desde la institución siempre es más lenta y más estructurada... en vez de reconocer que la situación

nos desbordaba como personas... se aplicó acoso laboral. Siempre se corta por lo más débil, la situación nos superó a todos” (R.C.: ¿A qué te referís con acoso laboral?). Acoso laboral es maltrato psicológico, maltrato verbal, falta de recursos, en el sentido de no tener camioneta, que no te devuelvan la plata que gastas en combustible, cuando sabés que hay fondos porque la información de los fondos de los proyectos la tenemos todos. Vos pedís un reintegro de ese fondo que uno sabe que existe y que te digan que no... ¡bueno!”. (Mujer, Patagonia)

Este Apartado también incluye en sus preguntas dimensiones como las consecuencias de la Posición de enlace en las profesiones de frontera (Mintzberg, 1989) y la carga mental, cuyos emergentes en las entrevistas desarrollamos a continuación.

La posición de enlace expone a los extensionistas a la tensión de responder demandas muchas veces contradictorias entre las relaciones jerárquicas institucionales y las competencias requeridas para el desarrollo territorial, obligándoles a realizar un trabajo emocional propio de los requerimientos de su puesto de trabajo, que les produce alta carga y fatiga mental.

En ocasiones, las exigencias que se reciben desde distintos puntos del mismo sistema son imposibles de cumplir y el extensionista necesita priorizar sin tener un criterio adecuado en el que apoyarse. Por ejemplo, aquellas competencias necesarias para trabajar con productores como proactividad, creatividad y discrecionalidad en las decisiones, pueden resultar poco funcionales para integrarse a la cultura de la organización de pertenencia.

“(...) hay momentos, a veces, siento que competencias e instrumentos van por caminos paralelos, no sé cómo explicarlo específicamente, pero a veces me confunden un poco los objetivos que tiene la institución respecto al territorio, que a un agente de terreno le falten vehículos para atender a la gente, que es lo prioritario, mientras en el ámbito administrativo de la misma institución hay vehículos cero kilómetros parados... me parece una asimetría... Cuando por ejemplo la institución dice que lo prioritario es el pequeño productor, el desarrollo local, el desarrollo territorial..., pero de pronto se compran vehículos y ninguno está destinado al territorio... (Hombre, Patagonia)

Muchos dan cuenta de la alta demanda emocional que implica asistir a poblaciones en zonas de desastre, o lo complejo que resulta acompañar a productores en proceso de descapitalización, donde la demanda supera la formación de los profesionales y excede las competencias “explicitadas” para desarrollar su trabajo. Así, muchos entrevistados perciben en su trabajo una exigencia emocional similar a la de los cuidadores de ancianos o discapacitados.

“(…) en la zona hubo una inundación y pensás en el otro ya no tanto en lo productivo, sino en que quedó aislado, hay que llevarle abrigo, poner una camioneta a su disposición y ya no estamos pensando en una huerta, sino que estamos pensando en una asistencia” (Hombre, NEA (Noreste Argentino)).

La presencia de una situación conflictiva constituye un estresor importante teniendo como efecto inmediato un descenso en el logro de los objetivos de la organización y una disminución en la satisfacción del trabajador:

“Estoy muy preocupado porque las cosas me salgan bien, porque es mi trabajo, duermo un poco intranquilo a veces... Mi miedo es fallarle a la gente, estoy pensando más en el territorio, en la gente. Si yo planteo estas disconformidades... todos me dicen sí, tenés razón, pero no llegan las soluciones, cuando yo organizo algo y se me queda la camioneta, no puedo hacer nada, tengo que poner la cara y el problema es fallarle a la gente” (Hombre, NOA, (Noroeste Argentino)).

“(…) Creo que se nos exige mucho más de lo que profesional y humanamente podemos hacer.... en el caso de las áreas sociales, además de muchos conocimientos adicionales, se requiere un compromiso emocional muy alto, que en general el extensionista posee, pero que también lo lleva a descuidar actividades netamente referidas a la profesión y que después causan el reclamo de los productores o del propio organismo” (Mujer, NEA).

“(…) Sentimos bronca, muchísima. Sentimos bronca y desilusión no sólo institucional sino de las comunidades, del trabajo en terreno, de lo frágil que es todo; la institución siempre valoriza cuando le conviene o desvaloriza o minimiza cuando no le conviene y eso es duro. En este caso priorizaron una acción política y provincial a un trabajo de construcción de años, de fortalecimiento y con resultados concretos, nosotros teníamos resultados concretos, de acciones concretas y ejecutadas al cien por ciento. Entonces realmente sentí una fractura mental y sentimental también porque es imposible no hacer vínculos sentimentales, emocionales” (Hombre, NOA).

La Carga mental es otro factor de riesgo detectado. Se percibe de manera individual y esto hace que se encuentren diferencias interpersonales en relación a las formas en que se expresa y la intensidad en que se siente, en función de factores situacionales y características personales. (Arquer (de), & Nogareda, 2004)

“(…) Siento un enorme cansancio al llegar a casa. Sin ganas de escuchar a la familia.... a veces tengo problemas

para conciliar el sueño. Ansiedad. Contractura. Alergia” (Mujer, NEA).

Los profesionales con sensación de carga mental prolongada presentaron como consecuencia, fatiga mental, entendida como la disminución de la capacidad física y mental después de haber realizado un trabajo durante un período de tiempo determinado.

“(…) Sí, fumaba mucho más. El cansancio mental era mucho mayor también. Un cansancio brutal, pero que no impedía que siguiéramos movilizándonos” (Hombre, NOA).

En el Apartado 2: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo - significativamente verde para los nueve grupos encuestados, presenta un comportamiento diferencial para hombres y mujeres en las correspondencias múltiples. Mientras mayormente los hombres que trabajan en INTA ven su Trabajo como Activo y con posibilidades de desarrollo, son las mujeres de ACA las que tienen esta percepción, lo cual nos lleva a interpretar que ambas instituciones representan distintas tipologías y otorgan rangos de promoción y desarrollo profesional diferentes para hombres y mujeres, siendo más competitivo el INTA, lo cual favorece a los varones profesionales, y más integrativas las Cooperativas asociadas a ACA, lo cual beneficia a sus empleadas.

“(…) la decisión política de trabajar desde dimensiones sociales, territoriales y no sólo desde una lógica transfereñista nos llevó a los extensionistas a desarrollar nuevas capacidades a fin de interpretar y dar respuesta a los territorios donde trabajamos” (Hombre, Patagonia).

“Me encanta ser agente de terreno...” (Mujer, Patagonia).

“Creo que la posibilidad que me dio el INTA de hacer una Maestría me ayudó a comprender en el territorio muchos fenómenos que no comprendía. O tal vez los comprendía en forma tácita y el hecho de teorizar y conceptualizar los procesos me ayudó a poder describirlos en un trabajo. Dicen que el trabajo que hice me abrió la cabeza, me hizo ver de otra manera lo mismo (Hombre, Gran Buenos Aires).

El Apartado 3: Inseguridad laboral – que se presenta casi todo rojo menos para el grupo de Hombres de la PLIDER 2015 en el IS-TAS, nos muestra a través de las correspondencias múltiples que todavía y en general, los hombres temen más perder su trabajo y las mujeres temen más que les cambien las tareas en contra de su voluntad. También influye el enfoque diacrónico de la investigación en estos resultados, dado que las últimas cohortes PLIDER encuestadas se encuentran en una situación de estabilidad laboral dado el proceso que inició el INTA con la incorporación a

planta de la mayoría de sus contratados, situación que no se veía en los comienzos de la toma de datos.

“Sí, a nivel laboral constantemente es una inseguridad porque pienso en la relación costo beneficio... y hay momentos en que veo que hay más costos personales, porque además vivo sola, dejé mi familia, estoy resignando más cosas que en las que me beneficio o crezco personalmente, hay un crecimiento personal por supuesto... la vida no es fácil para nadie, pero siento inestabilidad al no saber hasta cuando me sostengo sola... mi futuro es una incertidumbre...” (Mujer, Patagonia).

“Yo siento que estoy instrumentado si me comparo con compañeros que vienen de otras ciencias. ... pero la complejidad sigue abrumándome, no es que estamos en una autosuficiencia que me deja tranquilo porque todo es muy cambiante. La situación de duda viene cuando a lo mejor me siento instrumentado, pero no estoy del todo seguro de estarlo... la institución... a veces no sabes bien si es para este lado que tenés que ir o hacia otro, silo que vos crees que hay que hacer está bien, si la instrumentación que uno tiene es la correcta... (Hombre, Pampa Húmeda).

“(..) de hecho yo estoy cursando una Maestría porque no sabía que era el territorio, no entiendo bien la idea, de que se trataba eso de lo que se hablaba todo el tiempo...” (Hombre, Gran Buenos Aires)

El Apartado 4: Apoyo social y calidad del liderazgo - es donde más segregan las respuestas por la variedad de colores observados, correspondiendo los rojos y amarillos mayoritariamente a los extensionistas de INTA y los verdes a los profesionales de ACA. También nos muestra en ISTAS un comportamiento diferenciado entre hombres y mujeres, donde los primeros tendrían más capacidad de “lobby” o “actitud corporativa” dentro de cada Institución. En general las mujeres se sienten “un poco peor” por los desfases aún pendientes respecto a la igualdad de género, que se agudizan en ambientes masculinos y rurales, y quizás porque aún tenemos un comportamiento institucional menos corporativo, si bien las mujeres de la cohorte Balcarce 2012 se destacaron durante los cursos de la Maestría por su nivel de formación, competitividad y capacidad de liderazgo, lo cual queda expresado en este ítem.

Este Apartado también pone en evidencia las diferentes tipologías organizacionales analizadas, donde pareciera que tanto varones como mujeres de Cooperativas asociadas a ACA y el Programa Pro Huerta dentro del INTA (Patagones) tienen más claridad de rol en sus puestos de trabajo, mientras que los maestrandos PLIDER (INTA) están más atravesados por la verticalidad de las relaciones de poder, en entornos más competitivos

que reducen el apoyo social de los pares y en los que es baja la calidad del liderazgo.

Las diferencias en el apoyo social entre pares y la calidad del liderazgo de los jefes impactan en las dimensiones del conflicto y la ambigüedad de rol, los grados de autonomía percibida, la comunicación y los estilos del liderazgo, emergentes que desarrollamos a continuación. En las entrevistas vemos como la organización presiona al extensionista a través del cumplimiento de las exigencias de la posición laboral pero al mismo tiempo se evidencia una falta de claridad sobre el trabajo que está desempeñando, los objetivos de éste y el alcance de las responsabilidades, generando ambigüedad de rol y no pocas veces, violencia psicológica sobre los profesionales.

“Tengo la ventaja que la institución me paga esta maestría, si bien todavía falta un proceso de decantación de todo lo que uno ve, me siento con más recursos y más cómoda en el terreno, pero a nivel institucional no me siento cómoda, siento que es contradictorio esto que a nivel nacional te otorguen fondos para capacitarte con un enfoque territorial, pero a nivel regional te limiten a un perfil más transferencista” (Mujer, Patagonia).

“(..) hay una competencia que muchos tienen a nivel institucional que es el hecho de conseguir apadrinamientos, que yo no la desarrollé, siento que laburo sola” (Mujer, Patagonia).

“Sí, perdimos la inocencia institucional, realmente te dan la espalda y te dejan en pampa y la vía. Así que no sólo nos dieron la espalda, sino que nos obligaron a correrlos del territorio”. (Hombre, NOA)

El conflicto y la ambigüedad de rol, es otro factor de riesgo psicosocial que hace referencia a la existencia de demandas conflictivas o contrapuestas, donde aparecen simultáneamente exigencias de ambos lados que impiden a la persona una toma de decisión clara sobre qué hacer; o cuando las demandas y exigencias de la tarea son entre sí incongruentes o incompatibles para realizar el trabajo.

“(..) Cuando interactuamos con gente más grande nos dicen que las estructuras en las que trabajaban y los lineamientos eran otros. Generalmente refieren a cuestiones más transferencistas, más a la cuestión técnica. A veces lo plantean, depende con quien hable, como algo que era mejor... más simple, menos fuego cruzado”. (Hombre, Pampa Húmeda)

La autonomía es otro de los factores de riesgo que consideramos fundamental para la satisfacción laboral y el bienestar de los profesionales. Se presenta como la capacidad del profesional para

tomar decisiones relacionadas con su trabajo y controlar sus propias actividades. La posibilidad de organizar el trabajo, regular su ritmo o determinar el orden en el que se han de realizar las tareas parecen elementos importantes a primera vista y en un determinado grado de intensidad.

“Hay una tensión clara y surge en este empuje de la institución por trabajar con cuestiones del “desarrollo, pero éstos procesos demandan una energía muy grande y un tiempo que supera los tiempos políticos de la institución, entonces pasamos a ser muchas veces una amalgama entre fuerzas y tensiones, nos interpretamos como puentes y sin embargo muchas veces suele ser muy difícil que los procesos continúen o surjan... como si todo dependiera de nosotros” (Hombre, Patagonia).

“(…) La verdad que la sensación es de insatisfacción, algo de nerviosismo y en instancias muy complicadas contracción en el cuello. Aunque sigo sin fumar, sin beber, sin comer en exceso, supongo que en esas instancias uno puede llegar a dominarse, pero la taquicardia y nervios no” (Mujer, Pampa Húmeda).

“(…) Una sensación de insatisfacción porque obviamente es imposible lograr una solución a todo y llegar a tiempo a todas las demandas...” (Mujer, NEA).

A veces la obligación de hacer algo entra en conflicto con el poder actuar, hasta impedir actuar (Sznclwar, 2003). Cuando eso sucede la actividad no puede encontrar una salida y erupciona en trastornos psicosociales: absentismo, tensiones con los clientes, conflictos en los equipos, defectos, averías, dilación de tiempos, así como problemas de salud: stress, sufrimiento, acoso y depresión.

“(…) a veces me da cosa que se ilusionen, las caritas sonrientes... y uno piensa: ¿En que quedará todo esto? ...” (Mujer, NOA).

También observamos que algunos profesionales al verse impedidos de resolver los problemas de sus asistidos sólo consiguen salir de tales situaciones con el uso deliberado de distorsiones, encontrándose en situaciones de “no-go”, lo que les genera un conflicto ético cuyos efectos nocivos son muy difíciles de contener y posiblemente generen riesgos para su salud.

Los problemas de comunicación observados, como las distorsiones, ambigüedades e incongruencias de los relatos, suelen ser un “caldo de cultivo” para conflictos interpersonales ya que muchas veces estas cuestiones emocionales son bloqueadas en la organización laboral, encontrando un canal en los vínculos que se establecen entre pares y con otros actores del territorio.

“Un colega me decía: fijate cómo son las cosas, a vos te dio con un caño (su jefe) para que no te vayas a hacer una Maestría en desarrollo y ahora está hablando de desarrollo como una línea de acción muy fuerte para la Institución”. (Hombre, NEA)

También consideramos que los estilos de coordinación están en la base de numerosos problemas de relación en el trabajo. Algunas entrevistas dan cuenta de jefes con estilos autoritarios, provocando síntomas de stress, ansiedad y hostilidad. Del mismo modo otros dan cuenta de jefes con un estilo evitativo que dejan solo al profesional para tomar decisiones y sin recursos en el territorio.

“(…) desde que entré no tuve directivas; a nivel nacional tuve un curso de inducción en el que me explicaron cómo funcionaba el INTA. Pero a nivel local, en mi agencia, ninguna directiva, solo se apuntaba a trabajar más con las organizaciones y los pequeños productores. A los medianos y grandes se les aportaba información. El trabajo se limitaba al contacto con las organizaciones” (Mujer, NEA).

“Uno escribe tres proyectos diferentes para obtener fondos para poder trabajar y lo hace desde una mirada... pero no tienen buena recepción del coordinador de extensión, siempre con la sensación de que uno está mal orientado. Pero tampoco nadie te orienta, sí, es mucha tensión...” (Mujer, NEA).

Por el contrario, otros dan cuenta de jefes carismáticos que proponen metodologías de trabajo más participativas y permiten una mayor autonomía a sus colaboradores generándoles mayor bienestar y satisfacción laboral. A veces estos liderazgos desentonan en una cultura organizacional más verticalista.

El Apartado 5: Doble presencia-muestra el reparto de las tareas del hogar entre los profesionales y sus parejas, donde es probable que influya el enfoque diacrónico de la investigación, mostrando cierta evolución en los últimos 5 años. Este ítem se observa todo rojo en el ISTAS, menos para los Hombres de ACA Rosario. Aquí juega mucho la edad de los encuestados, donde tanto los hombres como las mujeres mayores polarizan con sus parejas la responsabilidad de las tareas del hogar, siendo su distribución más equitativa entre los profesionales jóvenes.

Para el Apartado 6: Estima- se ve rojo con algunos amarillos mayoritariamente para las mujeres de ambas organizaciones. Aquí vemos que las respuestas no están tan atravesadas por las tipologías organizacionales sino básicamente por la modalidad del liderazgo de los jefes inmediatos. Con las correspondencias múltiples observamos que los hombres son los que más sufren la falta de reconocimiento, la falta de apoyo en situaciones difíciles

o el trato injusto, quizás por liderar más procesos institucionales y quedar más expuestos, por ser menos demostrativos o propensos a reclamar, y por tener mayoritariamente la responsabilidad de mantener el empleo. Aunque sus colegas mujeres adoptan una posición más subordinada y de menores responsabilidades, se destaca el comportamiento del grupo de 7 mujeres de la cohorte PLIDER 2012 Balcarce, que tuvieron un posicionamiento de género muy fuerte, si bien no quedó expresado en las entrevistas fue evidenciado durante todo el proceso. También es significativo el amarillo tanto para Hombres como Mujeres del grupo Carmen de Patagones, donde su mayor instrumentación en dinámicas grupales, así como la pertenencia institucional, pueden reforzar su Estima en los grupos de pertenencia.

“(…) Yo trabajé en un plan de desarrollo estratégico, infinidad de reuniones con actores locales y cuando paraba pensaba que estaba trabajando en el Ministerio de Desarrollo Social no en INTA. Mi jefe alentaba y acompañaba el proceso, pero uno no puede dejar de mirar” (Hombre 4, Pampa Húmeda).

“Las competencias hacia lo institucional tienen que ver casi con una cuestión de estar bien yo, porque la desvalorización tiende a bajarte... si no estás bien vos... Fue duro, ahora ya no me siento mal, no lo tengo que ejercitar tanto, me siento. Dicho en lenguaje simple, le doy cada vez menos “pelota” ... De hecho, pasa un tiempo largo hasta que entienden que no soy ingeniero y eso a veces me hace pensar qué imagen estoy dando” (Hombre, Pampa Húmeda).

“Después de estar en esa situación tan rústica (viaje 120 km para ir a una reunión, caminos con hielo y nieve...), me pude adaptar a una cultura totalmente diferente a la mía. Como que ya hice la base en las condiciones más desafiantes y espero que eso me legitime en el momento de coordinar proyectos” (Mujer, Patagonia).

“La (maestría) PLIDER me ayudó a entender que las visiones son infinitas y que las exigencias son igualmente sentidas entre compañeros y que en general hablamos poco de eso. Me dio un margen de comprensión para entender emocionalmente muchas acciones que me han ayudado a tener mejor llegada tanto a nivel del territorio como en la propia institución y me ha enseñado a esperar los tiempos del desarrollo, bajar el nivel de ansiedad que creo es una de las causas de las frustraciones cotidianas: ¡uno quiere ver los resultados!” (Mujer, NEA).

“No sé si puedo decir que el taller disminuye el riesgo psicosocial, pero me siento mucho mejor conmigo y con mi trabajo” (Mujer, NOA).

Por último, la mayoría de los encuestados siente que, si bien hay un reconocimiento profesional externo, en el territorio, la organización laboral no estimula la estima de los profesionales. Por el contrario, se observan dificultades para reconocer y evaluar el carácter procesual de sus trabajos, lo cual los invisibiliza.

“Ciertamente, el reconocimiento profesional muchas veces no está en relación al esfuerzo realizado” (Mujer, NEA).

“(…) Estoy expuesta a la burocracia, a que dejen que el extensionista ponga la cara sin acompañarlo, al no reconocimiento de las labores que se van desarrollando, a cortar o no apoyar los procesos por falta de presupuesto, a las altas demandas territoriales en distintas temáticas productivas, a la sectorización política que implica trabajar en instituciones estatales” (Mujer, NOA).

5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Contestando la pregunta inicial sobre qué les pasaba a los extensionistas que se los notaba tan estresados, en función de los datos obtenidos y los emergentes sistematizados, llegamos a las siguientes conclusiones:

El trabajo como promotor de desarrollo profesional y social

Para los extensionistas la promoción laboral y social, la expectativa de crecer profesionalmente y el hecho de desempeñar un trabajo acorde con su formación y preparación, constituyen un incentivo, que los compensa, y aumenta su importancia conforme mayor es su reconocimiento social, visibilidad y cualificación profesional.

La tensión en la posición de enlace

La mayoría de los profesionales comunica stress laboral por las elevadas Exigencias Psicológicas que sienten al sostener un trabajo que tiene sentido para ellos, donde se manejan con un buen margen de autonomía, aplicando competencias previas y desarrollando nuevas, en el que sienten que se desarrollan pero que les implica un gran esfuerzo emocional.

Los extensionistas, última frontera de la organización, ocupan una “posición de enlace” entre la vida institucional y los territorios donde intervienen, convirtiéndose en un fusible, en un punto vulnerable que colapsa ante el aumento de tensión o intensidad, para proteger al sistema.

El solapamiento de las demandas y el conflicto por ambigüedad de rol

Estos perfiles profesionales se instalan en una “zona de clivaje”, donde el cambio de condiciones los expone a sostener diversas tensiones. Hacia el territorio, el extensionista desarrolla un vínculo intersubjetivo, más íntimo y silencioso con el productor-asesorado, quien establece con el profesional una demanda emocional, propia de alguien “a cuidar” en el sentido de reclamar atención, información, tiempo, soluciones, presencia, contención emocional, subsidios, contactos, créditos, capacitaciones, acceso a redes, etc. y volverlo copartícipe de los resultados que se obtienen.

Cuando la posición organizacional del extensionista es más territorial y cuanto mayor el compromiso de su subjetividad con la acción colectiva, mayores serán los desajustes de este vínculo dilemático entre la organización y el territorio, que haciendo crisis en la persona del extensionista, aumenta su exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Institucionalmente, los extensionistas deben actuar con lógica política, aquella imperante en la institución laboral, y bajo relaciones de poder verticales. Acreditar previsibilidad e informar burocráticamente sobre todos sus movimientos. A la vez y para lograr cierta capacidad de innovación, estos profesionales deberán sortear las trampas del esquema burocrático y articular con estructuras organizativas mucho más flexibles, desarrollar otros conocimientos y destrezas, y articular las diferentes lógicas que separan la organización del territorio.

El trabajo emocional y el agotamiento del cuidador

Los principios teóricos-metodológicos de la ergonomía de la actividad pasan básicamente por el conocimiento real de las situaciones de trabajo, principalmente aquellas que se vuelven experiencia del sufrimiento o interpelan particularmente el “uso de sí” (Schwartz, 2005). Este uso es producto del uso que cada uno hace de sí mismo en un intento de compromiso entre objetivos no siempre conciliables ni fáciles de explicar. Las declaraciones de los efectos del trabajo sobre la salud acumulan los efectos de estos distintos usos de sí mismo. Así la actividad se convierte en el elemento central y estructurante del contexto de trabajo, el lugar donde se integran conductas, comportamientos, las limitaciones de las competencias, el sufrimiento, la salud, el bienestar y no se agota con el mero cumplimiento de la tarea.

La actividad del extensionista consiste en mantenerse dentro de las restricciones de la tarea definida por la organización laboral, pero, además, dentro de los requisitos de la relación que es necesario establecer y mantener con el productor asistido/asesorado, actuando como un verdadero Co-productor de la relación, y por lo tanto Co-prescriptor de la actividad. En nuestro modelo, la intensidad de este trabajo emocional (Grandey, 2000) genera una

demanda de doble vía sobre el extensionista y es un factor importante de stress en el trabajo.

En cuanto los profesionales se sienten amenazados por esta exigencia pueden sentir un “agotamiento del cuidador” (*caregiver strain*) citado por Bass, Tausig, & Noelker (1988-1989). Este tipo de demanda, asociada a tensiones de mayor caudal emocional, generalmente no son contenidas por la organización, por lo cual desbordan en síntomas, obstaculizando los resultados perseguidos. El Modelo del cuidador comparte con el Modelo demanda-control-apoyo social de Karasek el efecto moderador del nivel de apoyo, disminuyendo las consecuencias adversas del stress en aquellos casos en que aumenta el apoyo social entre los pares.

Como respuesta a las exigencias que plantea la organización del trabajo, y con cierta discrecionalidad en la toma de decisiones, los extensionistas aumentan el desarrollo de habilidades como el aprendizaje creativo y el trabajo variado, aunque es probable que en el tiempo muchos de estos profesionales “de frontera” sufran agotamiento mental (*burnout*), debido a la expansión natural de los límites de sus tareas, requiriendo una regulación emocional constante que puede llegar a agotar sus recursos.

La excesiva carga mental, el stress y la ocurrencia de síntomas psicosomáticos

En general, los extensionistas con mayor carga mental en el trabajo reportaron en las entrevistas un conjunto de síntomas psicosomáticos como sensación de cansancio, somnolencia, bajo nivel de atención, escasa precisión de movimientos, irritabilidad, dolores de cabeza, alteraciones digestivas, alteración del sueño, bajo estado de ánimo.

La autonomía en la toma de decisiones y el desgaste de la actividad profesional

Está convenido que los grados de discrecionalidad en la toma de decisiones aumentan la autonomía percibida, propiciando el desarrollo de nuevas competencias, que a la vez se reflejan en un aumento del desarrollo profesional y del bienestar en el trabajo. Pero durante su actividad, el profesional desarrolla estrategias de adaptación y ajuste continuo respecto a la variabilidad de las condiciones de trabajo y a su propia variabilidad. Esta regulación incide en la autonomía percibida, que cuando se intenta resolver cuestiones complejas en soledad, toma una intensidad que agudiza las consecuencias del vínculo entre la autonomía y el stress. Así, una Intensidad excesiva del contexto de trabajo, sumada al natural y paulatino envejecimiento personal, podría hacer necesaria una mayor regulación para la adaptación, generando un mayor desgaste personal por la intensidad de la actividad. Esta observación es congruente con la necesidad de “rejuvenecer” la planta profesional en ambas organizaciones, ya sea por mayor edad en el caso de INTA o por alta rotación en ACA, ya que en

la posición de enlace los extensionistas sufren mayor erosión en contacto con los actores del territorio.

La cultura organizacional de pertenencia y la generación del riesgo psicosocial

Si bien mayormente los extensionistas tienen un comportamiento similar en ambas organizaciones, se observa que los profesionales de INTA se mueven en un entorno más competitivo, recibiendo menos apoyo social de sus jefes y pares mientras los profesionales de las Cooperativas asociadas a ACA tienen una mejor calidad de liderazgo, mayor cohesión entre pares y cercanía con sus superiores. También encontramos diferencias entre orígenes institucionales respecto al reconocimiento que obtienen desde la comunidad, donde los profesionales de INTA tienen una mayor autovaloración, principalmente las mujeres, en relación a sus colegas de ACA, probablemente por el mayor reconocimiento social hacia la institución de pertenencia.

Coexisten en ambas organizaciones laborales crecientes grados de burocratización, en INTA se observa cierta centralización de recursos, la formalización de los procesos decisorios, la dilución de la responsabilidad a través de las cadenas de mando y a la vez una excesiva personalización de la responsabilidad en el territorio. Con el tiempo, se genera una brecha profunda entre la estructura organizacional y la prestación de servicios al sector al que van dirigidos.

También ponemos en juego el factor “escala organizacional”, donde el INTA es una organización empleadora de orden nacional, de imagen “jerárquica y poderosa” ante el profesional y la comunidad, que expresa con más crudeza la burocratización de su estructura, comparada con las Cooperativas locales asociadas a ACA, con estructuras autónomas de menor escala, donde estas características se muestran atenuadas.

La división del trabajo y el verdadero cliente

La organización y división del trabajo y los estilos de coordinación afectan la productividad, el nivel de satisfacción y la salud de estos profesionales. Muchos de los extensionistas relevados afirman realizar acciones erráticas en los territorios debido a la falta de soporte y retroalimentación, o por la inadecuada planificación de sus equipos de trabajo en el mediano y largo plazo. Estas acciones son parcialmente aprovechables por la falta de continuidad y solapamiento institucional en la implementación de las políticas. Aquí vemos cómo opera la división del trabajo: se actúa sin el actor competente, llevando a los profesionales a decidir sin tener en cuenta dimensiones que están fuera de sus competencias o a no intervenir sobre temas en los que no se consideran autorizados. Las metodologías grupales propuestas por los programas de intervención del INTA han dejado expuestos a muchos profesionales que, mayormente Ingenieros Agrónomos,

carecen de las competencias necesarias para coordinar procesos grupales; y aquellos formados en profesiones con las habilidades sociales necesarias, adolecen de las competencias técnicas productivas para encauzar los proyectos grupales, ambos perfiles desbordados por la complejidad de las demandas.

Desde una lógica económica, el productor es un “cliente” que no le paga al extensionista, cuyo asesoramiento técnico productivo esta subsidiado por las agencias de extensión con diversas finalidades:

- acompañar la venta de insumos y fidelizar a sus clientes en el caso de las cooperativas, o
- captar, proteger y agrupar pequeños y medianos productores en el caso del INTA

Además, la capacidad de respuesta del profesional está sujeta, entre otras cosas, a las relaciones que establece con su organización laboral, quien le “extiende” saberes y recursos en función de la visualización del problema y su capacidad de negociación política. Así, la organización laboral funciona como el “verdadero prestatario” del extensionista ya que ahí se valida y retribuye su trabajo, lo que implica que muchas veces las tensiones se terminen resolviendo en función de su empleador, lo que puede vivenciarse como un conflicto personal.

El impacto del Curso Estrategias de Intervención Social

Para nosotros resultó una sorpresa que, tras responder el cuestionario CoPsoQ-ISTAS21 de Riesgos Psicosociales del trabajo, los alumnos de la Maestría PLIDER hubieran quedado movilizados y con necesidad de discutir el asunto en clase. Esta situación la presentamos como nueva información empírica, ya que, como consecuencia de este interés, el curso evolucionó en el tiempo respondiendo a las necesidades emergentes de los profesionales con una readecuación de su oferta formativa, mudando desde la posición final, última en la currícula, al primer lugar y ser la oferta curricular que abre la Maestría desde hace tres cohortes: La Plata 2014, Balcarce 2015 y Bahía Blanca 2016.

Esto implicó cambios paulatinos en los contenidos y métodos pedagógicos, producto de varios factores a detallar:

- 1) Para los extensionistas podemos hablar de la verificación, en ese espacio, de un “género profesional” como conjunto de obligaciones que, sin proponérselo, se impone el grupo profesional para poder alcanzar el objetivo, incluso en contra del modus operandi prescrito. (Fernández, & Clot, 2007). Además, es un conjunto de evaluaciones de las situaciones compartidas por los profesionales, que sirve para organizar de forma implícita su actividad, permitiendo la irrupción de una clínica de la actividad (Clot, 1999) donde pueden trabajar las tensiones propias de la posición

- de enlace, sus consecuencias no deseadas y los efectos colaterales del trabajo emocional que requieren atención.
- 2) Para el Curso, convertirse en una oferta dinámica que abre la posibilidad de transformarse en función de las demandas en terreno de los profesionales.
 - 3) Para el Programa de la Maestría PLIDER, la posibilidad de incluir los riesgos psicosociales como tema de interés manifestado por los propios interesados, y reconocido por los directivos, como se refleja en los cambios de contenidos y posición de la materia en la formación.

A través de la experiencia sistematizada mostramos este proceso como un resultado práctico no esperado de la Maestría, que justifica la inclusión de una oferta explícita denominada Clínica de la Actividad en la actualización permanente de los profesionales, resolviendo un conflicto estructural entre el diseño académico de la propuesta original francesa y la realidad de los extensionistas argentinos.

Para concluir, la utilización de las entrevistas semiestructuradas individuales, una vez finalizados los cursos, representa una etapa en la investigación que apuntó a la implicación progresiva de unos y otros, dando testimonio voluntario de sus propias reflexiones, las cuales reforzaron las conclusiones de nuestro trabajo. Lo que subyace en ellas, para lo cual los entrevistados “no tienen palabras”, es la evidencia tácita del proceso por el cual el elevado grado de autonomía del que disponen para adaptarse a la exigencia laboral incrementa su exposición personal a niveles de riesgo.

6. COMENTARIOS FINALES

¿Por qué se evalúan tan poco los riesgos psicosociales? En primera instancia por la dificultad de su evaluación, la falta de un mayor desarrollo de técnicas adaptadas a distintos contextos organizativos, cierta confusión conceptual de alguna de sus variables, su relativa novedad dentro del marco preventivo pero fundamentalmente por la clara preponderancia que se le otorga a los factores de seguridad músculo-esqueléticos en detrimento del resto.

Esta investigación se nutrió de dos miradas complementarias: desde la ergonomía, el Riesgo psicosocial funciona como una advertencia saludable ya que remite a la cuestión de la actividad y nos permite enfocar las cuestiones organizacionales del contexto de trabajo y su íntima relación con las personas estudiadas, mientras que la clínica de la actividad nos ayudó a posicionarnos en el conflicto intersubjetivo del profesional con los vínculos establecidos.

Los resultados de nuestra investigación prueban que los extensionistas están fuertemente expuestos a los factores de riesgo laboral de origen psicosocial, y que la alta valoración que tienen de su trabajo es el gran convocante que justifica su exposición a ellos.

Los servicios de Extensión en Argentina buscan articular las exigencias de una relación basada en el servicio profesional, profundamente intersubjetiva, con una lógica de estandarización de audiencias a través de los Programas de Intervención. Cuando la forma de hacerlo no está suficientemente desarrollada, la resolución queda en manos del extensionista y las tensiones se transforman en el centro de su actividad. Los extensionistas, más allá de su compromiso y sentido del servicio, como profesionales “de frontera” han sido históricamente desvalorizados, entre otras formas, al no proveerles los medios apropiados para tal exigencia. El profesional vive este destrato con incertidumbre, no sabe qué se espera de él, y si la ambigüedad es sostenida en el tiempo se transforma en una amenaza para su salud.

Esperamos que este trabajo aporte al bienestar y aumento de la calidad de vida de los profesionales, además de ser un espacio formativo en tecnologías sociales y funcionar como un dispositivo para la revisión de la práctica profesional, ya que las exigencias que plantea la posición de “enlace” erosionan la actividad y deterioran potencialmente la salud de los extensionistas en el territorio.

También creemos que este trabajo es un aporte a la evaluación institucional, dada la invisibilidad de la realidad del trabajo y del compromiso de la subjetividad en los vínculos establecidos por los extensionistas, a los que les dio una voz para canalizar las demandas por el sufrimiento en el trabajo y a la vez un espacio para gestionar los recursos de la actividad.

Las organizaciones empleadoras disponen de un instrumento que pone en valor los procesos desplegados desde una evaluación más comprensiva que aporta a la prevención primaria de la salud al cuestionar las formas de organización del trabajo y el silenciamiento de su impacto sobre la salud de los profesionales, a la vez que propone instrumentos personales y organizacionales para reducir los PSR.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arquer (de), M. I., & Nogareda, C. (2004). *Carga mental de trabajo: diseño de tareas* (Notas técnicas de prevención, 659). Madrid: INSHT.
- Baudelot, C., & Gollac, M. (comp.) (2011). *¿Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia*. Buenos Aires: Miño y Dávila/CEIL/Trabajo y Sociedad.
- Bass, D. M., Tausig, M. B., & Noelker, L. S. (1988-1989). Elder impairment, social support and caregiver strain: A framework for understanding support's effects, *Journal of Applied Social Sciences*, Vol. 13 (1), pp. 80-117.
- Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. París: PUF.
- CoPsoQ21. (2000). *Cuestionario psicosocial de Copenhague revisado en Barcelona para habla hispana: ISTAS*. Ver en www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- Davezies, P. (2009). *Dérèglements organisationnels, santé, pouvoir d'agir*. Retirado en Julio, 22, 2010 de http://www.comprendre-agir.org/images/fichier_dyn/doc/2009/dereglements_organisationnels_davezies_2009_chsct.pdf
- Fernández, G., & Clot, Y. (2007). Entrevistas en auto-confrontación: un método en clínica de la actividad. *Laboreal*, 2, (1), 15-19. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112298742:372391>
- Gollac, M. & Volkoff, S. (2000). *Les conditions de travail*. Paris: Éditions La Découverte.
- Grandey, A. A. (2000). Emotional regulation in the workplace: A new way to conceptualize emotional labor, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), pp. 95-110. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.1.95>
- Lacomblez, M., & Vézina, N. (2008). Karasek. *Laboreal*, 4, (2), 114-117. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u560TV6582234528993784382>
- Maggi, B. (2006). "Bienestar". *Laboreal*, 2, (1), 62-63. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471122651:3322771>
- Mintzberg, H. (1989). *Diseño de organizaciones eficientes*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T.S. (2002). *Manual de la versión media del método ISTAS*. http://www.istas.ccoo.es/descargas/m_metodo_istas21.pdf
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, C., & Kristensen, T.S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, vol. 8, n°1, pp.18-29.
- National Research Centre for the Working Environment (NRCWE) (2000). Retirado en Marzo, 9 de 2010 de <http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/om-os>
- Schwartz, Y. (2005). Actividad, *Laboreal*, 1, (1), pp.63-64 <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123588698:54>
- Sznclwar, L. I. (2003). Working and impediment: The Causes and Consequences of inadequate Task Content and Work Organisation. In *XVth Triennial Congress of the International Ergonomics Association, 7th Joint Conference of Ergonomics Society of Korea/Japan Ergonomics Society*.
- Vézina, N., Stock, S.R., Simard, M., Saint-Jacques, Y., Boucher, M., Le-maire, J., & Trudel, C. (2003). Problèmes musculo-squelettiques et organisation modulaire du travail dans une usine de fabrication de bottes, Phase 2: *Étude de l'implantation des recommandations*. Montréal: Collection Études et Recherches – IRSST, R-345. http://www.irsst.qc.ca/fr/_publicationirsst_100006.html

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Cacivio, R. (2017). Hablemos de nuestro trabajo. Riesgos psicosociales en entornos de trabajo de extensionistas agropecuarios de la Argentina. *Laboreal*, 13 (1), 39-55. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117rc>

INVESTIGACIONES EMPÍRICAS

“MUDANDO PARA O TIME”: A DIMENSÃO COLETIVA NO TRABALHO DE ATLETAS DE VÔLEI DE PRAIA.LOUISE BORBA ^[1] Y HÉLDER PORDEUS MUNIZ ^[2]

[1] Grupo de Pesquisas Gestão Trabalho e Atividade – GESTA
Universidade Federal Fluminense, UFF
Rua Professor Miguel Couto 376, apto 403- Icaraí,
Niterói, RJ. CEP: 24230-240, Brasil
louiseborba@id.uff.br

[2] Grupo de Pesquisas Gestão Trabalho e Atividade – GESTA
Departamento de Psicologia da Universidade Federal Fluminense, UFF
Rua das Laranjeiras, 347, apto. 607.
Laranjeiras
Rio de Janeiro, RJ, CEP 22240-004, Brasil
heldermuniz@uol.com.br

PALAVRAS-CHAVE

Dimensão coletiva do trabalho;
Trabalho do atleta;
Psicologia do trabalho e esporte;
Ergonomia e esporte;
Vôlei de praia.

RESUMO

Pensar a dimensão coletiva no esporte apenas como divisão de funções entre os atletas dentro de uma equipe pode esconder todos os debates e dramáticas vividos nesta atividade de trabalho. Deste modo, neste artigo, pretendemos analisar como atletas autônomos de vôlei de praia gerenciam suas vidas profissionais na busca de parceiros para formar uma dupla em que seja possível “jogar junto”, mesmo quando a organização do trabalho neste esporte é extremamente competitiva e exige uma alta rotatividade entre seus componentes. A partir das contribuições da Ergologia, da Ergonomia da Atividade e da Clínica da Atividade, pressupomos que para um atleta formar uma dupla, montar um “time”, é necessário que eles coloquem em sinergia suas competências esportivas e, principalmente, tenham condições de construir referenciais cognitivos e valores comuns que possibilitem a comunicação e cooperação no desenvolvimento do trabalho.

PALABRAS-CLAVE

Dimensión colectiva del trabajo;
Trabajo del atleta;
Psicología del trabajo y deporte;
Ergonomía y deporte;
Voleibol de playa.

RESUMEN**“EL CAMBIO A FAVOR DEL EQUIPO”: LA DIMENSIÓN COLECTIVA EN EL TRABAJO DE LOS ATLETAS DE VOLEIBOL DE PLAYA.**

Pensar la dimensión colectiva en el deporte solamente como un reparto de funciones entre los deportistas, dentro de un equipo, puede limitar u ocultar todos los debates y molestias experimentados en esta actividad de trabajo. De este modo, en el presente artículo pretendemos investigar como atletas autónomos de voleibol de playa gestionan sus vidas profesionales en la búsqueda de compañeros para constituir una pareja adecuada para el partido conjunto, incluso cuando la organización del trabajo en este deporte es demasiado competitiva y, además, requiere una alta rotación

Manuscrito recibido en:
Febrero/2017
Aceptado tras peritaje:
Abril/2017

entre sus miembros. A partir de las contribuciones de la Ergología, la Ergonomía y la Clínica de la Actividad, suponemos que para formar una pareja, constituir un “equipo”, un atleta tiene que poner en sinergia sus competencias deportivas y, sobre todo, poder elaborar referencias cognitivas y valores comunes que le faciliten la comunicación y la cooperación en el desarrollo del trabajo.

MOTS CLÉS

La dimension collective du travail;
Le travail de l'athlète;
La psychologie du travail et du sport;
L'ergonomie et le sport;
Volleyball de plage.

RÉSUMÉ

“CHANGER POUR L'ÉQUIPE”: LA DIMENSION COLLECTIVE DANS LE TRAVAIL DES ATHLÈTES DU VOLLEYBALL DE PLAGE.

Considérer la dimension collective dans le sport en évoquant uniquement la division des fonctions entre les athlètes au sein d'une équipe, pourrait masquer tous les débats et les drames vécus dans cette activité de travail. Ainsi, cet article analyse comment les athlètes autonomes du volleyball de plage gèrent leur vie professionnelle à la recherche de partenaires qui permettent de former une paire pour "jouer ensemble", même si l'organisation du travail dans ce sport est extrêmement compétitive et si elle exige un renouvellement constant de ses éléments. À partir des contributions de l'Ergologie, de l'Ergonomie de l'Activité et de la Clinique de l'Activité, nous émettons l'hypothèse que, pour former une paire, une “équipe”, un athlète doit mettre ses compétences sportives en synergie et, surtout, il doit être en mesure de pouvoir construire des références cognitives et des valeurs partagées qui lui facilitent la communication et la coopération dans le développement du travail.

KEYWORDS

Collective dimension of work;
Athlete's work;
Work and sport psychology;
Ergonomics and sport;
Beach volleyball.

ABSTRACT

“CHANGING IN FAVOUR OF THE TEAM”: THE COLLECTIVE DIMENSION IN THE WORK OF BEACH VOLLEYBALL ATHLETES.

Thinking on the collective dimension of sports as a division of functions among athletes within a team may limit and conceal all the existing debates and dramas in such work activity. Thus, the aim of the present study is to assess how autonomous beach volleyball athletes manage their professional lives in the search for partners to form a pair who fits for “playing together”, although the work organisation in the aforementioned modality is extremely competitive and requires high turnover of its members. Based on Ergology, Ergonomics and Clinic Activity, we assume that athletes are required to put their sportive competences in synergy to form a pair, or to set up a team. Besides, above all, we expected these athletes to be able to build cognitive references, as well as common values, which enable communication and cooperation within work development.

1. INTRODUÇÃO

Neste artigo pretendemos apresentar uma breve discussão sobre a dimensão coletiva do trabalho, principalmente ao que se refere à necessidade de construção de referenciais cognitivos e valores comuns que possibilitem a comunicação e cooperação no desenvolvimento do/no trabalho. O presente texto é parte dos estudos de uma pesquisa de doutoramento em curso, iniciada em setembro de 2014, pelo programa de Pós-Graduação em Estudos da Subjetividade do Instituto de Psicologia da Universidade Federal Fluminense, da cidade de Niterói, Rio de Janeiro, Brasil; com colaboração de pesquisadoras do Atelier de Psicologia do Trabalho, da Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, na cidade do Porto, Portugal.

Para nos auxiliar nesta discussão, apresentaremos como objeto de análise a dupla de jogadores de vôlei de praia, pois entendemos que, embora essa modalidade se apresente como um “esporte coletivo”, queremos apontar que para um coletivo realmente se afirmar é preciso que sejam considerados os saberes construídos pelos atletas em situações de treinos e jogos, e que se criem condições para que estes saberes circulem e se desenvolvam nesta atividade, mesmo quando a organização do trabalho no vôlei de praia exige uma alta rotatividade entre as duplas ou que seus componentes treinem em centros de treinamento diferentes.

O vôlei de praia teve sua origem nos EUA na década de 20, e mesmo já sendo praticado pela elite da zona litorânea da cidade do Rio de Janeiro desde a década de 50, sua prática como esporte de alto rendimento ^[1] no Brasil ganha projeção nas últimas duas décadas do século XX, principalmente quando o vôlei de praia se torna uma modalidade olímpica (Costa, 2005, 2007; Afonso & Marchi Júnior, 2012).

Assim como o vôlei *indoor* ou de quadra, o objetivo no vôlei de praia é fazer com que a bola toque no chão da quadra adversária. De acordo com jogadores participantes da pesquisa, o jogo de vôlei (seja de quadra ou de praia) exige que eles desenvolvam os seguintes fundamentos: saque, recepção, bloqueio, levantamento e ataque ou virada de bola ^[2]. Entretanto, ao contrário do vôlei de quadra – que conta com uma equipe de 6 jogadores e mais 6 reservas de cada lado – o vôlei de praia tem duas condições que o caracterizam: as partidas se realizam ao ar livre e as equipes são compostas, somente, por uma dupla de jogadores de cada lado da quadra.

Estes são elementos extremamente importantes, e que terão nossa atenção neste artigo, principalmente quando damos destaque aos modos como uma dupla se configura, pois entendemos que é nela, e a partir dela, que os debates de normas desta atividade acontecem. Ao contrário dos atletas de vôlei *indoor*, que geralmente possuem contratos de trabalho firmados com clubes e associações desportivas especializadas, no vôlei de praia, assim como apontam alguns atletas, tudo se dá “no amor e na palavra”, ou seja, na realidade brasileira do vôlei de praia não existem con-

tratos formais de trabalho, o que faz com que a maioria dos atletas seja responsável pelo gerenciamento da sua carreira, ficando a cargo deles não só a escolha de suas comissões técnicas, patrocinadores e locais para treinar, mas principalmente, a escolha de parceiros para jogarem os campeonatos nacionais.

A escolha de um parceiro, com quem seja possível “montar um time” ou “fazer um trabalho”, envolve diversas variáveis técnicas, éticas, econômicas, políticas, com as quais os atletas têm de se deparar para formar uma dupla que seja capaz de buscar melhores resultados no *ranking* nacional e, conseqüentemente, suporte financeiro para continuarem na profissão de atleta. Além disso, a rotatividade e as mudanças de parceiros são quase uma constante: geralmente, parcerias com mais de um ou dois anos de existência são observadas nas duplas com as melhores posições no ranking e que, conseqüentemente, possuem melhores patrocínios e estrutura de treinamento.

Deste modo, ao darmos destaque para a dupla no vôlei de praia queremos debater como os jogadores conseguem cooperar e *in(corpo)rar* seus saberes, mesmo com o alto índice de troca de parceiros e/ou quando treinam separadamente. Acreditamos que essa discussão pode trazer subsídios importantes não só para os profissionais que trabalham com esse público específico (psicólogos, treinadores esportivos, etc.), mas implica, também, em como pensar modos de gestão dos coletivos de trabalho que levem em conta os debates e dramáticas da atividade.

2. UM BREVE RELATO SOBRE O CAMPO DE PESQUISA E O ENQUADRE METODOLÓGICO

A primeira fase dessa pesquisa ocorreu entre agosto de 2015 e junho de 2016 com atletas profissionais autônomos de vôlei de praia em um centro de treinamento localizado na zona litorânea da cidade do Rio de Janeiro.

A partir da autorização dada pelos dois treinadores e pela psicóloga responsável pela equipe para visitarmos os treinos, nesta primeira fase concordaram em participar de nossa pesquisa 5 (cinco) atletas: 2 (dois) do sexo feminino, parceiras de dupla e 3 (três) do sexo masculino, sendo dois deles parceiros de dupla.

Para nos auxiliar nas visitas a este campo partimos das afirmações de Dias (2008) que aponta que o uso de materiais de audiovisual (como filmes e documentários) e relatos e biografias podem tornar-se informantes preciosos e uma fonte interessante para entendermos a história da prática esportiva, visto que a partir desses relatos e de uma leitura mais atenta, é possível visualizar “(...) as motivações, os valores, as aspirações e frustrações em torno desses esportes, bem como seu cotidiano” (Dias, 2008, p.7). Portanto, de modo a entender o nosso terreno e nos subsidiar com informações referentes ao vôlei de praia, inclusive nos auxiliando durante as observações aos treinos e na condução das entrevistas, acompanhamos o programa “Roda de Vôlei”, trans-

mitido pelo canal brasileiro de televisão a cabo Bandsports. Este programa é apresentado por ex-atletas e conta, geralmente, com a presença de um convidado, que pode ser um atleta ou ex-atleta do vôlei de praia ou de quadra, ou um treinador da modalidade, apresentando sua experiência enquanto profissional.

Outros materiais de audiovisual também foram importantes, como o documentário "A praia em Atlanta", realizado pela produtora "Quebra Eixo" e exibido pelo canal ESPN, que conta a trajetória das duas duplas brasileiras femininas de voleibol de praia na estreia da modalidade nos jogos olímpicos de Atlanta em 1996, e alguns episódios da série "A vaga", de produção do canal HBO, que acompanhava atletas de diversas modalidades, dentre elas o vôlei de praia, em busca da vaga para participar dos Jogos Olímpicos de 2016 na cidade do Rio de Janeiro. Essa série mostrava em cada episódio aspectos relacionados ao fazer esportivo e à busca do objetivo de disputar as olimpíadas, dando destaque aos episódios sobre a saúde dos atletas e a relação deles com seus técnicos e o treinamento.

Durante nosso período em campo, foram feitas observações dos treinos com bola e 6 (seis) entrevistas, sendo duas restituições/devoluções de entrevista; uma observação de estudo de vídeo de jogo e observação de jogos. Essas atividades aconteceram da seguinte maneira:

- **Observação dos treinos com bola:** onde são trabalhados os fundamentos básicos do vôlei de praia: saque, recepção, levantamento e virada de bola de acordo com a necessidade de cada dupla e o calendário das competições. Aconteciam das 8:00 às 11:00. A pesquisadora anotava a hora, a dupla que estava em quadra, as condições climáticas e os conteúdos do treino. Durante o treino eram observadas as orientações dos treinadores aos atletas e o modo como a dupla se organizava para cumprir os objetivos do treino. Em algumas ocasiões, após o término do treino, a pesquisadora tirava dúvidas relativas a algumas situações observadas com os atletas – individualmente e/ou em dupla – e com os treinadores (falas, reações do grupo frente a uma jogada, etc.).
- **Entrevistas:** Foram realizadas 4 (quatro) entrevistas iniciais após os treinos técnicos, na praia. Entrevista semiestrutura, onde foram abordados os seguintes tópicos: escolha pela modalidade vôlei de praia, a iniciação no esporte e a partir de que momento a prática esportiva se torna profissão. A partir desses elementos, a pesquisadora buscava entender as relações dos atletas com esta atividade.
- **Restituições/devoluções de entrevista (2):** As restituições foram feitas com dois atletas (um do sexo masculino e uma do sexo feminino) de acordo com a disponibilidade de horário deles. Nessas restituições foram entregues cópias da transcrição da primeira entrevista, e debatidas com os atletas algumas falas que suscitaram dúvidas na

pesquisadora ou tópicos que foram discutidos em grupo de pesquisa e que poderiam ser material de reflexão acerca de sua atividade de trabalho. Durante o período de contato com o campo, o centro de treinamento foi desfeito e as duplas se separaram, e por isso uma das restituições foi feita fora do centro de treinamento, quase um ano depois da primeira entrevista.

- **Observação de estudo de vídeo de jogo:** Realizada após o treino técnico na residência do treinador. Observação de duas partidas gravadas em vídeo. Observação da dinâmica de estudo da dupla quanto ao seu posicionamento em quadra, relação com o parceiro, relação com os adversários. Observação de posturas e gestos.
- **Observação de jogos:** Assistimos a algumas competições transmitidas, em sua maioria, ao vivo pela internet ou pela televisão – visto que muitos jogos ocorrem em diversas regiões do país – e a dois jogos presencialmente.

A partir das análises das entrevistas e das observações feitas no campo, delimitamos a dupla de jogadores como ponto principal dos debates, onde a partir dela, vários tópicos se desdobram como a gestão da saúde no trabalho, formação profissional, a gestão do coletivo, entre outros.

3. O TRABALHO NO ESPORTE COMO ATIVIDADE: O CORPO-SI (EM) NO JOGO

*Deixar de ser jogador para ser atleta é outra coisa...
(Corina, nome fictício, atleta, 30 anos)*

A fala desta atleta se deu no momento em que ela nos contava sobre o seu dia a dia de trabalho e o quanto estava sendo difícil para ela, naquele momento, afirmar-se nesta escolha profissional. Essa fala para nós é importante pois marca o quanto há de engajamento nessa atividade, uma vez que, para estes atletas, há muito mais *no/em* jogo do que apenas a execução de técnicas de movimentos ou cumprimento de regras.

Portanto, para falarmos desse engajamento queremos frisar aqui nosso conceito base para discutirmos a dimensão coletiva do trabalho, que é o conceito de *atividade*. Embora a palavra *atividade* no esporte seja muito utilizada – e esta esteja inserida no conjunto de práticas de "atividade física", aqui no sentido de pôr o corpo, o físico, em movimento – queremos ampliá-la e considerá-la, também, como aquilo que, embora tenha uma dimensão que é da regra, do protocolo, do técnico, também é composto de uma dimensão invisível, mas vital, do fazer humano (Schwartz & Durrive, 2007/2010; Durrive, 2011).

O conceito de atividade é altamente complexo e, certamente, merece uma discussão mais aprofundada, porém neste artigo faremos uso – por ora, e não menos abrangente – da noção que

Schwartz (2014, 2015) nos apresenta da atividade como um “encaixamento de debates de normas” imerso num mundo de valores, o que torna o “trabalhar” sempre uma dramática de usos do corpo-si. O que Schwartz nos aponta com essas afirmações é que, quando trabalhamos, nosso fazer é sempre marcado por uma dimensão das normas (sociais, econômicas, relacionais, políticas, etc.), de regulamentos, de protocolos e procedimentos técnicos. Mas, ao mesmo tempo, nosso fazer também apresenta uma dimensão que é singular, presente no modo como cada um de nós se apropria dessas normas e in(corpo)ra esse debate com os valores que circulam na situação de trabalho, produzindo novas normas na tentativa de viver em saúde.

Ainda segundo Schwartz (2014), o encontro dessas duas dimensões nos afeta sempre como uma *dramática*, no sentido em que quando trabalhamos, somos convocados a todo momento a fazer escolhas que envolvem não só recursos pessoais, de nossa história de vida, mas também recursos que se dão na nossa relação com os outros e com o mundo. O suporte dessas dramáticas é o que Schwartz vai chamar de *corpo-si*, onde não há uma supremacia do corpo, domínio do saber médico, nem da “alma”, do “emocional”, mas um corpo-si que é uma “(...) entidade (...) que transgride todas as fronteiras entre o biológico e o histórico (...)” (Schwartz, 2014, p.264), onde acontece a ancoragem entre o registro 1 (do protocolo) e o registro 2 (singular) da atividade, e nele é possível a reconfiguração de novas normas de viver.

Portanto, nessa discussão, quando nos referimos ao corpo do atleta, partimos desta perspectiva de que não há uma separação “emocional-físico”; “técnico-pedagógico”; “intelectual-manual”, mas que todas essas dimensões se dão em processo dinâmico no corpo-si. Acrescentamos ainda, e principalmente no que se refere ao foco deste artigo, que esse corpo-si e todas as dramáticas que ele suporta, nunca acontecem de modo apartado da situação e do coletivo em que ele se encontra.

Desse modo acreditamos ser importante esclarecer, também, sobre que coletivo estamos a falar. Assim como a palavra *atividade*, a palavra *coletivo* também se dá muito associada à prática esportiva, principalmente ligada à noção de que não há somente um praticante, mas uma equipe onde as funções são compartilhadas por mais de um atleta. Essa é uma noção que para nós se apresenta como limitada e estanque, pois para analisar de fato um coletivo é necessário entendê-lo como um processo dinâmico que se constitui a partir das situações reais de trabalho, onde os trabalhadores têm a possibilidade de construir projetos em comum e onde é considerado o encontro de escolhas e valores, de dramáticas de *usos* do *corpo-si* que estão em jogo (e no jogo). Para isso é preciso colocar em sinergia toda uma multiplicidade de “agir competentes” (Schwartz, 1998; Schwartz & Durrive, 2007/2010), individuais e coletivos, não só para alcançar objetivos que foram construídos em comum, mas para criar um espaço em que seja possível desenvolver novos modos de “agir em competência”.

3.1 O jogo e a perform(atividade)

Como apontamos na introdução deste texto, uma partida de vôlei de praia se desenvolve pela execução dos fundamentos de saque, recepção, levantamento, bloqueio e virada de bola. Para cada fundamento desse existem técnicas de movimentos, posturas e posicionamentos específicos, ou como os jogadores entrevistados chamam: “movimento padrão”. Segundo eles, a busca pela execução “quase perfeita” desses movimentos é essencial, pois é isso que vai possibilitar a dinamização e a (re) criação das jogadas. Segundo Gonçalo (atleta, nome fictício, 26 anos), as melhores duplas de vôlei de praia brasileiras são aquelas que conseguem executar com eficácia 100% dos movimentos padrão e, por isso mesmo, são as duplas que mais “reinventam” as jogadas de acordo com as situações do jogo (condição de vento, modo como a bola chega para o jogador, dinâmica com a dupla adversária, etc.).

Uma situação, por exemplo, que é muito comumente trazida pelos atletas é a dificuldade de se fazer um levantamento de bola por “toque acima da cabeça” (quando se utilizam as duas mãos, buscando o domínio da bola com a ponta dos dedos). Durante o acompanhamento de alguns treinos, observamos que na praia, devido à areia e ao suor, a chance de a bola escorregar e o levantamento com toque sair errado é muito grande, correndo o risco de eles levarem uma falta por “dois toques” durante o jogo^[3]. Entretanto, realizar o levantamento da bola com um toque acima da cabeça aumenta a diversidade de possibilidades de lançar a bola para a quadra adversária e conseguir a pontuação. Portanto, muitos atletas, por não possuírem o movimento de toque bem desenvolvido, acabam não se arriscando durante uma partida e preferem fazer o levantamento por “manchete” (utilizando uma base de domínio para a bola com os punhos cruzados e braços esticados à frente do corpo), o que torna o ataque mais previsível para a defesa da dupla adversária.

Ao descrevermos essa situação e tomarmos como base para sua análise as perspectivas teóricas que discutimos anteriormente, entendemos que uma partida de vôlei de praia nunca é *somente* a aplicação de jogadas e a execução perfeita dos fundamentos de saque, recepção, ataque e defesa. É claro que o estudo dos adversários e a preparação antes de uma partida é muito importante, mas a cada jogo, a cada levantamento de bola, a cada movimentação em quadra, não podemos desconsiderar que sempre há algo de inédito que se configura, fazendo com que os atletas se deparem o tempo todo com eles mesmos e com as normas e regras da modalidade para dar conta das inúmeras situações e variabilidades durante a partida.

Deste modo, acreditamos que a partida de vôlei de praia se dá como uma “perform(atividade)” de um diálogo entre os companheiros de dupla (de modo colaborativo), com a dupla adversária (de modo competitivo), com as condições do meio (climáticas, vento, público) e com os regulamentos da modalidade, onde são

colocados em jogo (e no jogo) diversos debates de normas e renormatizações. Em um dos encontros com os atletas, tivemos a oportunidade de presenciar um estudo de vídeo de duas partidas: uma da dupla pesquisada e outra da dupla adversária, que até o ano de 2016 era considerada pela Federação Internacional de Voleibol (FIVB) uma das melhores duplas de vôlei de praia do mundo. O estudo foi feito na residência do técnico, com a presença dos dois atletas e do preparador físico. Antes de começarem a ver o vídeo, cada atleta pegou um caderno onde constavam os nomes de todos os jogadores do campeonato. Nesse caderno eram anotadas as características de cada jogador e todas as possíveis jogadas (já estudadas anteriormente). Ao começar o vídeo da dupla adversária a ser estudada, mais do que o posicionamento e a movimentação de quadra, o técnico me explica que eles querem ver como os atletas “conversam” entre si, produzindo um diálogo (gestual, verbal) entre eles e que indicam as possibilidades de jogadas. Portanto, nos chamou a atenção uma das falas do técnico apontando aos atletas que percebessem “o olhar” do adversário para seu companheiro e a postura corporal antes do movimento de ataque.

A descrição dessa situação observada por nós aponta para algo que precisa ser construído na dupla e que vai para além do encontro de competências técnicas. A princípio, as questões técnicas ou valências ^[4] esportivas que cada atleta possui podem ter um peso maior na busca de um parceiro. Por exemplo, se um atleta, na sua história profissional e de acordo com sua composição corporal, desenvolveu mais competências de força de ataque, é possível que ele busque um parceiro que possua “volume de jogo”, ou seja, um outro atleta que tenha valências nos fundamentos de defesa, como recepção e levantamento de bola. Ou, se por acaso, o atleta tiver uma composição corporal específica que favoreça determinada movimentação em quadra, tal como uma altura favorável ao bloqueio, ele tende a procurar um parceiro que seja mais “leve” e que por isso tenha melhor movimentação de defesa de fundo de quadra.

Logo, o encontro de uma dupla nunca se dá a partir de uma “tábula rasa”, ou seja, para que se criem condições de formação de uma dupla é preciso que já exista um saber construído por parte de cada atleta. Ao mesmo tempo, para que a dupla se transforme em um “time” é preciso que se criem condições para que haja cooperação entre os atletas, onde seja possível um espaço de negociação entre eles de modo que a dupla consiga construir um referencial cognitivo comum.

Alguns autores das chamadas Clínicas do trabalho ^[5] nos trazem alguns componentes para nos auxiliar a pensar essa dimensão do coletivo na dupla de atletas de vôlei de praia. Figueiredo e Athayde (2005) apontam que a existência de um cognitivo compartilhado entre os pares sobre o fazer pode ser um requisito importante para que se dê uma cooperação considerada eficiente, onde é possível que os trabalhadores consigam suprir as falhas e lacunas de cada um a partir do suporte mobilizado no coletivo. Quando um coletivo se forma, circulam ali regras dinâmicas que

ajudam a organizar e proteger esse coletivo. Portanto, pressupomos que na formação de uma dupla, o compartilhamento de saberes e regras da atividade já consolidadas estão presentes no critério de escolha, e somente elas serão capazes de subsidiar o trabalho para superar as variabilidades das situações.

Um outro autor que nos auxilia a pensar nesta questão é Clot (2007, 2010) e o conceito de “gênero profissional”, onde ele aponta que o trabalhador se utiliza de um patrimônio histórico da sua atividade em seu meio de ação. Esse patrimônio não está relacionado somente ao uso de técnicas, mas se refere a toda uma memória social e a um discurso “estocados” na atividade e que estão sempre prontos a serem mobilizados nas situações de trabalho. Assim, antes dos jogadores se conhecerem e formarem uma dupla, eles já têm algo em comum que é o gênero profissional, que permite que eles tenham um repertório de fundamentos, de técnicas, de modos de se comunicar com os colegas que torna possível que pessoas que não se conheçam possam começar a conversar e a entender o que ambos estão falando. Porém, esse gênero está sempre se transformando pela estilização de cada jogador ou dupla. Assim, é necessário construir a relação para que esse trabalho com e sobre o gênero se efetue.

A fala de um dos atletas participantes desta pesquisa, Breno (nome fictício, 30 anos), pode nos ajudar a pensar como esse patrimônio funciona e como ele se configura mesmo quando os jogadores treinam em regiões diferentes do país:

(...) o vôlei de praia, infelizmente, tem muito isso: muita troca de dupla. E aí você tem que se adaptar o mais rápido possível com o seu parceiro. Eu lembro que teve um parceiro, que eu jogava a etapa com ele, que a gente não tinha nem treinado junto (...). E eu jogava bloqueando, e eu lembro que ele também jogava bloqueando. E ele gostava de jogar do lado que eu gostava. Então a gente falou ‘opa, então, vamos organizar aqui, você bloqueia melhor do que eu, então você vai mais para o bloqueio. Eu fico no fundo, eu jogo melhor do que você na posição contrária, então eu vou para posição contrária’. E aí a gente se acertou e acabou que deu muito certo. (...) ele ia me ensinando, dando os toques na defesa. Eu era muito, muito cru na defesa. Eu ficava muito ansioso para tentar defender tudo, e não defendia nada. Ele falou: ‘Oh, você vai defender essa bola e essa bola. Eu vou bloquear essa bola e essa bola’. Então a gente comunicando, a gente conseguiu se ajustar ali, e pô, e deu muito certo. (...) eu lembro que eu ligava para ele e falava: ‘e aí? Como estão os treinos?’ . Aí ele falava: ‘Estão bons, vou trabalhar essa bolinha, a bola mais acelerada para você’. E aí ele também levantava muito bem. Então a gente foi se adaptando. Então eu treinava, eu lembro que eu chegava, treinava a bola acelerada para ele. Eu tive que mudar de posição, e aí eu fui para saída (de bola), e aí só treinando acelerada para ele, acelerada para ele. E o passe que ele

gostava era um passe mais alto, e eu tinha um passe mais baixo, então eu tive que aumentar o meu passe. (Breno, atleta, 30 anos)

Portanto, ao considerarmos a partida de vôlei de praia como "perform(atividade)", queremos frisar que mesmo que as duplas de vôlei de praia treinem separadamente, existe um patrimônio da atividade (re)construído pelos atletas e mobilizado na medida em que uma dupla é formada. A partir da fala do atleta, podemos perceber que para que eles pudessem jogar juntos, além da necessidade de um saber *pré-desenvolvido* de ambos, foi necessário criar uma condição em que eles pudessem compartilhar esses saberes e produzir novos ajustes e modos de jogar juntos. Desse modo, a comunicação e o compartilhamento de uma linguagem (falada, gestual) são fundamentais para a construção e atualização de um coletivo, pois além dos termos técnicos e táticos referentes ao vôlei de praia, é preciso entender o que é uma "bola acelerada", por exemplo.

Lembramos de outra situação, durante uma de nossas visitas aos treinos, em que o treinador orienta uma das atletas para que ao fazer o fundamento de recepção, ela deveria "subir a bola". A atleta questionou essa expressão, pois não entendia o que significava fazer "subir a bola". O treinador então explica que ela deveria fazer um movimento e uma postura de braços e pernas que possibilitassem a bola subir, o que facilitaria que a parceira realizasse o fundamento de levantamento de maneira mais eficiente, o que aumentaria as possibilidades da parceira de realizar um posterior ataque à quadra adversária.

Estar presente no campo e entender essas questões da atividade é importante, pois só assim saímos da armadilha de considerar as questões "emocionais" e "relacionais" como algo que se dá apartado das situações de trabalho. Como discutimos anteriormente, a construção de um coletivo no esporte não está dada e, portanto, deve-se estar atento às ações e intervenções sobre ele. Desconsiderar a situação de trabalho e o modo como os atletas fazem uso dos saberes (não só os formais técnicos, mas aqueles desenvolvidos em meio à ação em treinos e jogos) é o que Schwartz (2014, p. 270) nos aponta como uma problemática, no sentido de que pode acarretar em "(...) uma restrição indevida da atividade, uma negação das dramáticas, uma desconexão de suas sinergias esforço de saber/esforço de viver, para pôr em lugar disso um saber produzido às cegas". Ou seja, quando não se criam espaços efetivos de negociação, de comunicação e de real cooperação entre os atletas, onde eles possam se apropriar das regras e saberes do vôlei de praia (renormatizações) para o coletivo-dupla que se forma, pode haver uma interrupção daquilo que chamamos de perform(atividade). E nesse sentido, para que não haja adoecimento, é preciso estar atento para que os atletas/duplas busquem um novo posicionamento, ou como Schwartz aponta, um novo recentramento perante os diversos constrangimentos e impedimentos da atividade.

4. O COLETIVO E A COOPERAÇÃO "APESAR DE": COMPARTILHAR SABERES E VALORES

Ao pensarmos nessa discussão, lembramos da fala da atleta Corina quando ela nos conta sobre uma situação de jogo em que um dos componentes da dupla se encontra em dificuldade. Nessa fala, podemos entender como os diversos debates acontecem e como essas dramáticas do corpo-si se colocam a partir da mobilização de saberes e da construção de uma confiança que possibilite a parceira voltar a "jogar junto":

[O vôlei de praia] é um esporte coletivo de dupla, mas é um esporte totalmente individual, porque você tem que estar o tempo todo centrada no seu. A partir do momento que você sai do seu para cobrir, olhar da sua parceira, tá errado porque você não consegue fazer nem o dela e nem o seu (...). Sua parceira está horrorosa hoje, você fica: "putz, o que posso fazer para trazer essa menina?". Difícil chamar uma atenção, "vambora!". Se a pessoa não tiver bem ela não vai... é muito difícil. Aí eu vou mudar minha postura aqui e ela vai vir comigo (...), você pode ir para o saque começar a jogar pra caramba, fazer ace [ponto de saque], fazer defesa, virar bola, e "vem comigo parceira!". Daqui a pouco você vai contagiando ela (...) porque é difícil você motivar, mas com as suas ações, assim efetivas, você consegue desafogar um pouco a pessoa e ela daqui a pouco fala "po vambora!" (...) pegar um pouco aí da sua energia, e ir para cima, porque é difícil. Você não está no corpo dela, você está no seu corpo e você tem controle sobre o seu. (...) você pode passar informações, (...) só que se ela não estiver tranquila, não estiver confiante ela não vai fazer. E assim estamos todos na mesma barca afundando. Se você se entregar (...) ou começar a "vender" a parceira, porque isso acontece demais, tipo, "olha! Ela é um lixo, tá vendo? Tá todo mundo vendo. Ela é um lixo, não sou eu que estou errando". Só que o time vai perder. Isso acontecia no meu ex-time. Então acho que a menina [para] ajudar, é mudando o seu, mudando para o time. (Corina, atleta, 30 anos)

A partir dessa fala, mesmo que a atleta tenha apontado que o vôlei de praia ao mesmo tempo que é coletivo "é totalmente individual", entendemos, assim como aponta Schwartz ao citar o ergonômista Bernard Pélegrin (Schwartz, 2014) que esse "individual" também é composto de uma dimensão coletiva na medida em que, na situação de jogo, é possível integrar e ajustar a necessidade (individual) ao conjunto produzido no/para o time, ou seja, assim como Corina nos fala, a partir do momento que ela tem que fazer também as funções de sua parceira, além das suas próprias, o coletivo se desfaz, pois para ajudar é preciso "mudar o seu, mudando para o time".

Outros autores como Bouthier e Savoyant (1984) e Bouthier (1989)

também apontam para essa discussão ao fazerem uma análise da atividade coletiva no esporte. Ao conceberem a análise da atividade e das situações complexas sem perder de vista o modo como as ações acontecem e como os atletas se apropriam dos diversos objetivos e metas que ocorrem durante o desenrolar de uma partida de rúgbi, eles afirmam que a atividade coletiva existe quando as ações individuais e seus objetivos estão subordinados a uma ação ou objetivo em comum, objetivo este que foi transformado por esse coletivo. Desse modo eles apontam que restringir uma análise do coletivo tendo somente como objeto o que cada atleta deve fazer no time (como uma repartição de tarefas) não dá conta dos comportamentos ou performance produzidos. É preciso levar em conta o modo como as referências cognitivas de cada atleta se compõem (referencial cognitivo comum) e são colocadas em situação determinando os encaminhamentos e procedimentos para as resoluções de problemas. Segundo os autores, é a partir do modo como os atletas compõem essa atividade coletiva que é possível organizar o suporte para as iniciativas individuais (Bouthier, 1989). Em meio a essa discussão, portanto, não podemos perder de vista que para além do compartilhamento/composição de referenciais cognitivos, para que uma atividade coletiva aconteça é preciso compartilhar de uma dimensão ética e de valores em comum. Embora a atleta tenha tomado a decisão de motivar a colega através de uma exacerbação de sua performance como atleta e, na medida em que se empenha e busca mobilizar a parceira de um modo mais efetivo do que se usasse uma comunicação verbal para o estímulo, essa decisão só é possível na medida em que, mesmo que se esbarre em algum limite real da parceira, naquela dupla houve a possibilidade de compartilhar um dimensionamento do valor solidariedade e cooperação expresso na tentativa de "ganhar junto" e, se não conseguir, "afundar junto".

Neste sentido, existe um reconhecimento do outro enquanto par, o que torna possível o engajamento necessário de uma das atletas na tentativa de responder à situação vivenciada. Quando esse suporte e esse reconhecimento não acontecem, a atividade individual é "vendida" como nos aponta a atleta, e a fragilidade do parceiro é exposta. Desse modo, a partilha de valores e de uma ética profissional é fundamental para a construção de uma confiança no agir de um par, pois a singularidade só é possível na medida em que há um coletivo que permita que ela se manifeste. Entretanto, não podemos ignorar a relação de competitividade como um dos motes da organização do trabalho no vôlei de praia, assim como na prática esportiva de alto rendimento em geral. E assim nos perguntamos: como os atletas se relacionam com essa questão? Como compartilhar saberes e valores mesmo correndo o risco de que o atual parceiro pode vir a ser seu adversário no futuro?

A partir de nossas visitas ao campo observamos que dentro do circuito nacional as duplas se conhecem bastante, não só porque elas se enfrentam constantemente e os atletas têm acesso aos vídeos dos jogos, mas também porque em alguns casos atletas

adversários e, até mesmo, duplas adversárias treinam no mesmo centro de treinamento e, às vezes, têm o mesmo treinador. Em uma de nossas visitas aos treinos na praia, uma das atletas do centro de treinamento estava com uma lesão na tíbia que não a impossibilitava de jogar, mas restringia sua movimentação em quadra. Uma outra atleta, que treinava no mesmo centro de treinamento, mas que compunha uma outra dupla, disse que isso seria um fator estratégico caso elas se enfrentassem durante a próxima etapa do circuito: ao forçarem o saque na atleta lesionada, a obrigariam a fazer uma movimentação não tão eficiente, desencadeando uma recepção frágil e, conseqüentemente, um levantamento e um posterior ataque menos eficaz.

Imaginarmos esse tipo de ação em um outro espaço profissional poderia ser considerado desleal – embora algumas práticas de "gerenciamento de pessoas" promovam ações "disfarçadas" que mobilizam alguns comportamentos similares nos seus trabalhadores – mas dentro dessa organização, o atleta de vôlei de praia aprende a *jogar* com as fragilidades do adversário, como pudemos observar em uma partida do campeonato nacional. A dupla participante da nossa pesquisa, na época ocupando o 8º lugar no *ranking*, disputava o primeiro lugar de uma etapa do circuito nacional com a dupla que estava no 1º lugar. Embora tenham perdido a partida, eles conseguiram tornar a disputa difícil para a dupla adversária, pois ao forçarem o saque no atleta mais alto e pesado, o obrigavam a se deslocar mais para alcançar a rede e realizar um bloqueio eficiente. Somado ao calor e à alta temperatura da quadra de areia, o atleta ficava muito cansado, o que facilitava o ataque da dupla participante de nossa pesquisa.

Neste sentido, existe uma ética profissional onde é possível ganhar do adversário não só dentro das regras do jogo e regulamentos da confederação ^[6], mas a partir das condições em que a dupla adversária se apresenta. Desde que seja possível jogar com o colega de dupla construindo um jogo onde ninguém se sobre-carregue e ninguém sinta que está sendo usado pelo outro, a dinâmica com o adversário também vai determinar a mobilização de saberes e a estratégia da dupla durante uma partida.

Ainda sobre a organização gerencial desse esporte, destacamos que além da pontuação no *ranking* que cada dupla vai adquirindo com suas vitórias, existe o *ranking* de pontos de cada atleta. Ou seja, um parceiro da dupla pode ser mais bem avaliado nacionalmente que o outro, o que segundo o atleta Breno pode trazer prejuízos na hora de formar um time, visto que, a qualquer momento, um outro atleta do circuito pode vir e "tirar seu parceiro". Outro atleta participante de nossa pesquisa, Bernardo (nome fictício, 28 anos), nos conta sobre a dificuldade que estava a ter na escolha de seu novo parceiro, pois, por mais que ele analisasse quais competências esportivas que um novo parceiro poderia ter, ele não tinha à sua disponibilidade quem ele gostaria, pois sabia que os atletas mais bem ranqueados, inclusive com pontuação de mundial, não aceitariam jogar com ele e correr o risco de ter uma queda de pontuação.

Essa dinâmica de que ao mesmo tempo que tem que cooperar com a dupla, tem de se ver com a avaliação individual de seu rendimento, está presente como uma das características de estratégias gerenciais contemporâneas que buscam individualizar as formas de avaliação mesmo em situações de trabalho onde a importância da dimensão coletiva para a eficácia é evidente. Além disso, como o critério de avaliação nesse meio acaba por ficar restrito a uma performance e ao desempenho em quadra, o modo como o trabalho dos atletas acontece e como eles fazem a gestão da sua atividade acaba por ficar na penumbra da noção de "talento" ou "dom". Ou seja, o tratamento dos saberes produzidos nesta atividade é estanque, fragmentando ainda mais a construção de um coletivo, na medida em que se separam "vencedores" de "perdedores".

5. CONCLUSÃO

No presente artigo, escolhemos focar nossa análise na formação das duplas de atletas de vôlei de praia de modo a destacar a complexidade desse trabalho, que envolve um corpo-si que traz a história da profissão e a normatividade social, a dimensão vital de normatividade de um vivente e, por fim, o uso de si por si dos atletas e o desafio de combinar esses usos num projeto coletivo de trabalhar/jogar juntos. Esse viver em comum envolve o compartilhamento e a construção de saberes e técnicas, mas também o trabalho com os valores que são dimensionados em normas que regulam não apenas a partida, mas a parceria entre os atletas. Nesse sentido, foi importante interrogarmos o vôlei de praia como atividade de trabalho profissional que está sujeita a contrangimentos e a pressões de determinadas formas de gerenciamento que podem dificultar ou favorecer o desenvolvimento dos atletas de forma individual e coletiva no esporte. Analisar as condições de trabalho e a forma como este trabalho é gerenciado auxilia a entender as dificuldades ou possibilidades enfrentadas por esses atletas e pode ser um passo importante para compreender as estratégias e escolhas presentes em sua atividade. Deste modo, nossas visitas a treinos e jogos têm sido fundamentais para acompanhar e escutar de alguns atletas o que está para além das "quatro linhas", e tentar entender as dramáticas e debates com as quais eles se deparam para construir um time, mesmo quando o gerenciamento do esporte dificulta o desenvolvimento das duplas, na medida que afirma valores que não são os da cooperação e da solidariedade, mas um estímulo a uma individualização das carreiras, fazendo com que cada jogador seja também um empresário de si mesmo. Como se trata de uma pesquisa em curso, o desdobramento deste artigo envolve o retorno ao campo de modo a apresentar e debater, com os atletas e os profissionais que os assessoram (treinadores, fisioterapeutas, psicólogas, etc.), as questões que foram trabalhadas até agora. Pretendemos com isso produzir condições

para que tanto possam ser discutidos possíveis encaminhamentos desses profissionais para a sua profissão, como possam ser construídos novos problemas a serem mais bem trabalhados nessa colaboração entre pesquisadores e profissionais que visa contribuir com a reflexão sobre como vem se dando o processo de formação e desenvolvimento profissional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afonso, G. F., & Marchi Júnior, W. (2012). Como pensar o voleibol de praia sociologicamente. *Motriz: Revista de Educação Física*, 18(1), 72-83. Retirado em fevereiro, 14, 2017. <https://dx.doi.org/10.1590/S1980-65742012000100008>
- Bouthier, D., & Savoyant, A. (1984). A contribution to the learning of a collective action: The counter-attack in rugby. *International Journal of Sport Psychology*, 15, 1, 25-34.
- Bouthier, D. (1989). Les conditions cognitives de la formation d'actions sportives collectives. *Le Travail Humain*, 175-182.
- Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho*. (2ª edição). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabre-factum.
- Confederação Brasileira de Voleibol (2014). *Regras Oficiais do Vôlei de Praia 2015-2016*. Tradução. Official Beach Volleyball Rules 2015-2016 FIVB - www.fivb.org Approved by The 34º FIVB Congress 2014. Retirado em fevereiro, 14, 2017. http://2017.cbv.com.br/pdf/regulamento/prai/REGRAS_VOLEI_DE_PRAIA_2015-2016.pdf.
- Costa, M. M. (2005). *Vôlei de praia: configurações sociais de um esporte-espetáculo de alto rendimento no Brasil*. 169 f. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade de Brasília, Brasília. <https://doi.org/10.1590/s0102-69922005000300012>
- Costa, M. M. (2007). Esporte de alto rendimento: produção social da modernidade - o caso do vôlei de praia. *Soc Estado*, 22(1), 35-69. Retirado em fevereiro, 14, 2017. <http://www.periodicos.unb.br/index.php/estado/article/view/3538/3096>. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922007000100003>
- Dias, C. (2008). Por um programa investigativo para os esportes na natureza. *Licere*, v.11, n.1, 1 -23. Belo Horizonte. Retirado em fevereiro, 14, 2017. <https://seer.ufmg.br/index.php/licere/article/view/645>
- Durrive, L. (2011). A atividade humana, simultaneamente intelectual e vital: esclarecimentos complementares de Pierre Pastré e Yves Schwartz. *Trab. educ. saúde*, 47-67. Retirado em fevereiro, 14, 2017. <http://www.scielo.br/pdf/tes/v9s1/03.pdf>. <https://doi.org/10.1590/S1981-77462011000400003>
- Figueiredo, M. G., & Athayde, M. (2005). Organização do trabalho, subjetividade e confiabilidade na atividade de mergulho profundo. *Revista Produção*, 15(2), 172-183. Retirado em fevereiro,

- 14, 2017. <http://www.scielo.br/pdf/prod/v15n2/v15n2a03>. <https://doi.org/10.1590/s0103-65132005000200004>
- Schwartz, Y. (1998). Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. *Educação & Sociedade*, 19(65), 101-140. Retirado em fevereiro, 14, 2017. <https://dx.doi.org/10.1590/S0101-73301998000400004>
- Durrive, L., & Schwartz, Y. (2007/2010). *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Niterói: EdUFF.
- Schwartz, Y. (2014). Motivações do conceito de corpo-si: corpo-si, atividade, experiência. *Letras de Hoje*, 49(3), 259 - 274. Retirado em fevereiro, 14, 2017. <http://revistaseletronicas.pucrio.br/ojs/index.php/fale/article/view/19102/0>. <https://doi.org/10.15448/1984-7726.2014.3.19102>
- Schwartz, Y. (2015). Conhecer e estudar o trabalho. *Trabalho & Educação*, v.24, n.3, set-dez, 83-89. Retirado em fevereiro, 14, 2017. <http://www.portal.fae.ufmg.br/revistas/index.php/trabedu/article/view/2340/1631>
- [5] Quando utilizamos a expressão Clínicas do Trabalho, falamos da clínica enquanto uma ação onde o sujeito dobra-se sobre si mesmo. Neste sentido, uma clínica do trabalho visa à ação sobre um campo profissional e busca desenvolver o “poder de agir” (Clot, 2007; 2010) dos trabalhadores sobre eles mesmos e sobre este campo profissional, operando desvios e construção de outros modos de trabalhar.
- [6] De acordo com as Regras Oficiais de Vôlei de Praia para os anos de 2013 a 2016, os comportamentos permitidos, caracterizados como “fair play”, apontam que “os participantes devem comportar-se de maneira respeitosa não somente para com os árbitros, mas também em relação aos outros oficiais, aos adversários, aos companheiros de equipe e aos espectadores” (Confederação Brasileira de Voleibol, 2014, p.29). Embora não fique claro o que seja uma maneira “respeitosa”, o regulamento aponta para 3 condutas passíveis de punição: conduta rude, que seriam condutas contra os “princípios morais e dos bons costumes”; conduta ofensiva, que seriam gestos ou palavras insultantes ou difamantes; e a agressão física a companheiros de time, adversários e arbitragem.

NOTAS

- [1] Quando falamos de esporte de alto rendimento, apontamos aqui não só para uma profissionalização da prática esportiva, mas também para a criação e o desenvolvimento de tecnologias de movimentos, de divulgação (mídia especializada) e consumos desse esporte (vestimentas, componentes nutricionais, artigos esportivos, etc.).
- [2] O **saque** é o fundamento que coloca a bola em jogo, onde o jogador deve lançá-la sobre uma rede – que divide a quadra em dois espaços iguais – em direção ao espaço da dupla adversária; a **recepção** é um dos fundamentos de defesa, e é utilizada quando a equipe recebe a bola da dupla adversária (após o saque ou um ataque), evitando que a bola toque na areia da quadra interna; o **levantamento** é um fundamento de passe que geralmente é utilizado quando um dos jogadores da dupla levanta a bola de modo a prepará-la para o parceiro devolvê-la ao campo adversário; o **ataque ou virada de bola** é a devolução da bola para a quadra adversária na tentativa de marcar o ponto; e o **bloqueio** é outro fundamento de defesa, e acontece quando um dos atletas da dupla realiza um salto próximo à rede de modo a evitar que o adversário devolva a bola sobre a rede e complete o ataque.
- [3] Cada atleta pode dar apenas um toque na bola; desse modo, para que a dupla consiga lançar a bola para a quadra adversária na tentativa de obter a pontuação, ela deve realizar uma jogada que tenha 3 toques no total. Caso a dupla ultrapasse o número de 3 toques, o ponto é dado à dupla adversária.
- [4] Palavra utilizada por uma das atletas entrevistadas.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Borba, L. & Muniz, H. (2017). “Mudando para o time”: a dimensão coletiva no trabalho de atletas de vôlei de praia. *Laboreal*, 13(1), 56-65. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117b>

SEMINARIOS/PONENCIAS

**EDUCACIÓN Y ACTIVIDAD DE TRABAJO: DIÁLOGOS, OBSTÁCULOS Y DESAFÍOS –
PREÁMBULO.**

ALVARO CASAS

Carrera Educador Social
Consejo de Formación en Educación
Administración Nacional de
Educación Pública
Salto 919 ap. 5
11200, Montevideo
Uruguay
alvaro.casas.gorgal@gmail.com

**EDUCAÇÃO E ATIVIDADE DE TRABALHO: DIÁLOGOS,
OBSTÁCULOS E DESAFIOS – PREÂMBULO.**

**ÉDUCATION ET ACTIVITÉ DE TRAVAIL: DIALOGUES,
OBSTACLES ET DÉFIS – PRÉAMBULE.**

**EDUCATION AND WORK ACTIVITY: DIALOGUES,
BARRIERS AND CHALLENGES - PREAMBLE.**

Es un gran placer poder presentar este texto, que intuimos es una necesidad para Uruguay y para Iberoamérica. Es un gran honor porque se trata de una puerta que se abre en nuestros países para desarrollar una reflexión seria, rigurosa, sobre los procesos de trabajo, al ser la primera vez que la Ergología se presenta en un país de habla castellana/hispana. Es una necesidad porque la creciente visibilidad de los procesos de *Educación y Trabajo* en Uruguay, así como las tendencias en América Latina y el mundo, hacen que esta articulación se imponga como un tema de reflexión en la agenda actual. Intuimos -y usamos este verbo para no arrogarnos la pretensión del interés ajeno - que será de interés para los distintos actores de la formación profesional, para docentes, educadores, educadores sociales, profesionales diversos, gestores, empresarios, sindicatos, así como para el público en general.

Esta exposición fue realizada el día 5 de mayo de 2015, en el marco del Proyecto “Yves Schwartz en Uruguay”, que implicó la participación del filósofo francés en una conferencia en la ciudad de Montevideo, otra en la ciudad de Maldonado y la realización de un curso de capacitación de “Introducción a la Ergología”, también en la capital del país.

Las actividades fueron organizadas por Proyecto TR3S y contaron con la participación de unas 150 personas, contando con el auspicio de la Asociación de Educadores Sociales del Uruguay (ADESU), de la asociación civil Juventud para Cristo, del Centro Regional de Formación de Profesores del Este (CERP Este) y de la Universidad ORT^[1].

Yves Schwartz ha desarrollado una corriente filosófica, una perspectiva denominada “Ergología”, que centra su análisis en el concepto de actividad, analizándola desde un punto de vista histórico y conceptual, considerando de forma particular al trabajo como espacio de actividad.

Dimos con los planteos de Yves Schwartz a través de textos brasileños vinculados a la formación profesional (Nogueira Ramos, 2001), en los que su teoría emergía de forma clara y lúcida. Encontrar las categorías y el análisis propuesto por Yves Schwartz fue -y permítasenos usar la analogía- como encontrar una fuente de agua en medio de una ciudad que uno conoce por primera vez. De tanto caminar y caminar, de tanta avidez por conocer, la mente no se cansa, pero el cuerpo sí; sucede entonces que el visitante encuentra en el curso de un río, en la perspectiva del mar o en una fuente de agua, una excusa para parar, para sentarse, para observar y reflexionar.

Y fue precisamente un texto sobre los Ingredientes de la competencia laboral (Schwartz, 1997/1998) el primer texto escrito por el autor con el cual tomamos contacto y el que despertó nuestro interés, el que nos hizo parar, el que estudiamos y también disfrutamos.

Algo de ese texto se dibuja en el contenido de la conferencia que introducimos a continuación y que estuvo dirigida a estudiantes

y egresados de la oferta formativa del Instituto de Educación de la Universidad ORT, así como a actores clave de la Formación Profesional y de la Educación Social en Uruguay.

La conferencia dice mucho acerca del concepto de Trabajo concebido como actividad, pero, ¿qué decir del lugar dado a la Educación en este contexto? Quisiéramos introducir dos reflexiones: Cuando hablamos de “formación profesional” estamos hablando de “formación en relación al trabajo”. Por tanto, comprender el trabajo, y no quedarnos en los lugares comunes en los que habitualmente se coloca al trabajo, se impone como una necesidad.

En segundo lugar, surge desde la conferencia que, a la hora de trabajar, los saberes incorporados en la educación operan en un marco de “debate de normas” del sujeto con su entorno. Es decir que “la primera anticipación” no remite sólo a saberes académicos, sino a todo tipo de normas que anteceden al aquí y el ahora de una persona en actividad. Ello implica entonces no sólo pensar al saber como una norma sino como una norma entre otras, a la hora de desarrollar actividad. Esta reflexión, que merece ser discutida entre educadores, pedagogos e investigadores requiere salir nuevamente del lugar común del concepto de “norma” para adentrarse en la conceptualización de sujeto implícita en la perspectiva ergológica. Invitamos entonces al lector “pedagógico” a adentrarse en la filosofía de Georges Canguilhem para profundizar en esta concepción, a quien Yves Schwartz menciona particularmente en la propia conferencia.

Por último, es dable aclarar que esta conferencia debe leerse en el contexto de una introducción de la Ergología en la sociedad uruguaya y en los países hispano parlantes. En este sentido, puede decirse que el planteo es menos filosófico que pragmático. La introducción de categorías como “doble anticipación”, “ingredientes de la competencia” o la descripción de una experiencia «fundante», no buscan agotar la “gramática” ergológica ni la amplitud del pensamiento filosófico de Schwartz, sino que marcan pistas para introducir a la Ergología en los ámbitos académicos y sociales de nuestros países^[2].

Queremos reconocer la participación de todas las instituciones ya mencionadas y de las personas que colaboraron de una u otra manera para la realización del proyecto que trajo a Yves Schwartz a Uruguay. En particular a todo el personal del Instituto de Educación de la Universidad ORT quien cedió las instalaciones para la realización de la conferencia. También deseamos resaltar el trabajo de transcripción realizado por la psicóloga colombiana Luisa Fernanda Delgado quien colaboró de forma muy profesional con el proyecto de publicación.

Nos tocó acompañar a Yves Schwartz en esta conferencia, apoyando en la traducción o en la aclaración de algunos significados. Si bien su lengua materna es el francés, él prefirió dictar la conferencia en español, refrescando una lengua que había practicado en su juventud; por ello el texto puede presentar imperfecciones de sintaxis o términos en “portuñol”. Si bien la

conferencia fue revisada y complementada por el autor y se han realizado los mayores esfuerzos por obtener el mejor producto posible, el texto puede presentar algún pasaje que no sea del todo claro para el lector.

En síntesis y hablando de traducciones, Yves Schwartz supo traducir nuestras inquietudes en la conferencia que aquí se transcribe y esperamos que muchos otros, en Iberoamérica y en los países hispano parlantes, puedan utilizar esta herramienta para traducir las propias.

En lo personal y desde proyecto Tr3s extendiendo un cordial saludo a todos quienes se sientan identificados con el contenido del texto, deseando que nuestra intuición inicial se convierta en realidad.

NOTAS

- [1] Proyecto TR3S es un espacio de pensamiento y de vida, con una marcada orientación pedagógica, que articula siguiendo la composición de su sigla, a las categorías del trabajo, de la educación y de la sensibilidad. Ver más en <https://www.facebook.com/Tr3s.uy>
- [2] Para aquellos que quieran profundizar o actualizar los contenidos de esta conferencia, en particular lo que hace al contenido de la “segunda anticipación” sugerimos revisar el concepto de “saberes valores” (Ver Schwartz, 2015 y Schwartz, 2005).

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Casas, A. (2017). Educación y actividad de trabajo: diálogos, obstáculos y desafíos – Preámbulo. *Laboreal*, 13 (1), 66-68. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117ac>

SEMINARIOS/PONENCIAS

EDUCACIÓN Y ACTIVIDAD DE TRABAJO: DIÁLOGOS, OBSTÁCULOS Y DESAFÍOS – CONFERENCIA.

CONFERENCIA DE YVES SCHWARTZ, MAYO 5 DE 2015, MONTEVIDEO, URUGUAY

Institut d'Ergologie
Aix-Marseille Université
29 Avenue R. Schumann
13 100, Aix-en Provence Cedex
France
yves.schwartz@univ-amu.fr

**EDUCAÇÃO E ATIVIDADE DE TRABALHO: DIÁLOGOS,
OBSTÁCULOS E DESAFIOS – CONFERÊNCIA.**

**ÉDUCATION ET ACTIVITÉ DE TRAVAIL: DIALOGUES,
OBSTACLES ET DÉFIS – CONFÉRENCE.**

**EDUCATION AND WORK ACTIVITY: DIALOGUES,
BARRIERS AND CHALLENGES – CONFERENCE.**

Voy a desarrollar el tema que nos convoca, que lleva por título: *Educación y actividad de trabajo: diálogos, obstáculos y desafíos*.

Hay un vínculo enigmático entre formar y trabajar; entre formación profesional, o formación en general, y actividad de trabajo. Me propongo trabajar ese vínculo enigmático con la noción un poco oscura – soy consciente de ello – de “doble anticipación”.

Para presentar y resumir, hay una anticipación legítima del saber en dirección hacia la “actividad industrial”^[1], en dirección del “hacer”; pero hay también una anticipación menos fácilmente percibida y menos fácilmente aceptada del hacer: hacia el saber; hay una anticipación del mundo del saber direccionado sobre el mundo del trabajo, pero también del segundo hacia el primero.

Es lo que me han enseñado casi cuarenta años de lecturas y, aún más, mi propia experiencia de profesor en la Universidad, una experiencia de 30 años de reflexión sobre el trabajo, integrando, dialogando con las distintas categorías socio profesionales del mundo del trabajo, una experiencia que podría considerarse original. Es gracias a ello que puedo proponer algunas afirmaciones, siempre susceptibles a la crítica.

La primera anticipación está socialmente legitimada, busca preparar en la formación profesional a los alumnos para encontrar el mundo de la vida en el trabajo, a partir de saberes generales, permitiendo el dominio operacional de las distintas situaciones y atenuando o eliminando la dimensión de lo imprevisto, presente en toda experiencia de trabajo; pero, ¿hasta qué grado es posible? De una manipulación exagerada de la primera anticipación, según mi opinión, se pueden originar graves problemas de gobierno del trabajo humano. ¿Qué conocimiento problemático del trabajo, qué conocimiento de la actividad humana en general podemos identificar cuando la primera anticipación elimina casi completamente a la segunda? ¡Este es el problema!

Mi esquema de presentación es el siguiente: 1. Presentación de la primera anticipación; 2. De la primera anticipación a la segunda; 3. Tres ejemplos concretos; y 4. Síntesis y consideraciones finales. Y les mostraré dos o tres diapositivas que permiten ilustrar o aclarar.

1. LA PRIMERA ANTICIPACIÓN

Primer punto, la primera anticipación.

En toda situación de trabajo, dichosamente, hay una dimensión arreglada de protocolo, que se puede manipular, enseñar, más o menos a distancia, más o menos independientemente de su implementación en una situación real. Saberes que se traducen en secuencias arregladas, en procedimientos lógicos, técnicos, organizacionales, jurídicos, protocolos que se expresan en un conjunto de conceptos con la ambición de generalidad que implica todo uso de conceptos.

El problema esencial de la formación profesional será el de articular esos saberes legítimamente descontextualizados, contruidos en una relativa desconexión con el aquí y el ahora – en lo que yo llamo una relativa “des adherencia” en relación con el aquí y el ahora – con las sorpresas nacidas de lo inédito, nacidas de toda experiencia que, como he dicho, se ligan a una situación de trabajo singular. Quiérase o no, en toda enseñanza, en toda formación, hace falta una postura de neutralización, aunque provisoria, con respecto a lo que hombres y mujeres podrán hacer en el aquí y ahora con esos procedimientos, con esos saberes concebidos en “des adherencia”. Por ejemplo: el aprendizaje de una máquina industrial automatizada, el modo de funcionamiento de una central nuclear o la interpretación de las señales de una sala de control en una industria. Todos esos son saberes que se deben enseñar en “des adherencia”; por ejemplo, el aprendizaje de la contabilidad analítica, o de una lengua extranjera, del código civil o del derecho laboral. Esos saberes se transmiten sin preocuparse de los lugares, de los momentos donde serán manipulados. Estos saberes “stockeados” en las salas de clase, capitalizados en libros, manuales, DVD's, sitios internet o por e-learning, son validados por certificaciones o diplomas profesionales; siendo que la lista de estos saberes es indefinida.

Para ilustrar este punto, voy a pasar a lo que llamo los “*ingredientes de la competencia*”, porque a través de la experiencia de la que hablé, la cuestión de ser competente en situación de trabajo me ha parecido una cuestión difícil y compleja. Entonces me pareció que la competencia en el trabajo debía ser dividida en elementos heterogéneos. No hay sólo una forma de ser competente en el trabajo; he dividido la noción de competencia en varios ingredientes, en total seis (6).

La primera anticipación corresponde a lo que llamo el *Primer ingrediente* o *Ingrediente I* y podemos ilustrarla como sigue:

El Ingrediente I (Presentación esquemática)

Es la capacidad de gestionar – dentro de las tareas a realizar en el contexto de una situación de trabajo – la dimensión de “protocolo”, tomado éste en el sentido experimental, científico; dicho de otra forma, es la capacidad de administrar todo aquello que puede ser anticipado, predeterminado, independientemente de quien ocupe esa situación de trabajo.

En segundo lugar, supone el dominio, por lo menos en parte, de saberes más o menos codificados: científicos, técnicos, económicos, jurídicos, gerenciales, etc. Aprender lo relacionado con este ingrediente exige disciplina, cuestión difícil y a veces también dolorosa, pero indispensable^[2].

En tercer lugar, supone el desplazamiento, la descontextualización de la persona en lo que tiene que ver con su propio espacio y tiempo de vida; de ahí, el carácter a veces doloroso de esta disciplina epistémica.

Categorías o niveles de la primera anticipación

Entiendo que hay tres niveles de la primera anticipación o tres perfiles (profesionales) de personas que manipulan esa primera anticipación: *los científicos, los investigadores* – en general vinculados a la Universidad – que fabrican, crean, postulan saberes que van a ser utilizados por un segundo perfil: los profesores, en la formación profesional, que pueden más o menos alimentar el trabajo de las *personas que gobiernan el trabajo humano*, – tercer perfil – el management, etc. Hay entonces tres niveles de manejo de esa primera anticipación.

Sabemos que esa primera anticipación es una facultad que es propia al genio humano, que da la posibilidad de anticipar una cosa, un producto, *in absentia*, es decir, antes de que el producto sea realizado, anticipar la actividad futura de los otros, de la actividad de las otras personas que lo van a fabricar o hacer; o incluso antes de su propia actividad, por ejemplo cuando se planifica o se plantea un proyecto para sí mismo. Pueden plantearse entonces distintas situaciones, a condición de que se establezcan configuraciones estables de actividad, configuraciones que se puedan conocer y analizar por medio de los recursos de los diferentes saberes: científicos, técnicos y sociales.

2. DE LA PRIMERA ANTICIPACIÓN A LA SEGUNDA

Toda competencia profesional, cualquiera que sea, debe incluir una parte variable – que no se puede determinar exactamente – de tales formas de saber (saber de la primera anticipación, del primer ingrediente) Simplemente porque vivimos, desplegamos nuestra vida de humanos en un mundo saturado de normas técnicas, organizacionales, jurídicas e higienistas, oriundas o nacidas de la combinación de esos saberes y de esos referenciales normativos; no podemos vivir sin incluir todo eso. Pero aquí se plantea un problema mayor: ¿Qué mundo supondríamos definiendo la competencia profesional por ese único ingrediente? Es una actitud que podemos encontrar con cierta frecuencia, pero, ¿qué quiere decir? ¿Qué implica?

Este primer ingrediente de la competencia depende de una suposición – lo cual también es una ficción necesaria: esa construcción en “desadherencia”, esos conceptos, son operatorios en caso de presuponer un medio de acción fiel, estable, intercambiable. En las salas de aula, por ejemplo – tal como lo hago en mi condición de profesor – se razona sobre similitudes, sobre casos similares; ¡y no se puede hacer de otra manera! Se presupone, por ejemplo, una central nuclear con todas las instalaciones en un estado normal, con sensores de información fidedignos, con cooperaciones jerárquicas bien establecidas; y cuando se imaginan estados “degradados” – como se dice en la industria – se modelizan simulaciones para funcionamientos colectivos que buscan anticipar esos modos degradados.

En las actividades de servicio – que son las nuestras – se suponen por ejemplo, clientes o usuarios promedios, habitualmente alfabetizados en la lengua del país; pero sabemos que esta modelización es casi imposible, por ejemplo en el trabajo social, en la educación social, en el hacer de las disciplinas humanas en general, donde se encuentran personas y situaciones siempre diferentes; en una formación en gestión se deben suponer empresas normalmente abastecidas por una logística fluida, con relaciones profesionales estabilizadas o, si no fuera el caso, se proveerá a los futuros gestores de módulos de aprendizaje de resolución de conflictos.

En síntesis, este ingrediente sólo es transmisible bajo la condición de neutralizar *las formas de uso de sí mismo por uno mismo*, la propia experiencia de trabajo, a pesar de que ese uso de sí es, muy a menudo, prácticamente invisible.

La cuestión que podemos colocar es: ¿hasta qué grado la actividad humana se puede reducir a esas modelizaciones anticipativas? Esa postura de neutralización de las dimensiones singulares, que todo hacer, producir humano, reproduce y encuentra día tras día, ha mostrado su prodigiosa fecundidad; sin embargo hoy nos damos cuenta hasta qué punto esa confianza en los poderes del concepto, esa postura de modelización anticipativa, de “procedurización” de las situaciones de vida y del trabajo, puede ser vinculada a una concepción de la actividad humana profundamente subestimada y casi vaciada de lo que yo llamo sus “dramáticas internas”. ¿Será que la actividad humana puede ser una simple implementación de lo que fue decidido antes de ella y generalmente, fuera de ella – otros lugares, otras personas, otros perfiles que van a pensar la actividad de los otros que vendrán después? Hay que pensar, por tanto, una segunda anticipación, por la cual, la actividad, en sus debates internos, sus dramáticas, sus formas de eficacia, “re convoca” en parte, el patrimonio anterior de conocimientos y de normas; y luego, requiere que el formador, que los diferentes líderes del gobierno del trabajo y que los propios científicos o investigadores “*re trabajen*” sus saberes, sus procedimientos, sus modelizaciones conceptuales, porque la realidad muestra que hay que dar cuenta de lo que la actividad “real” nos enseña. Esto debería transformar entonces el resultado de la primera anticipación.

Cada uno de los protagonistas de ambas anticipaciones dibuja o perfila el programa de trabajo virtual de los otros protagonistas del par *saber-hacer / conocer-hacer*. Pero debemos plantearnos la interrogante: ¿Cada uno de ellos va a tomar la tarea que el otro virtualmente le propone?; esto es otra historia, nunca es evidente. Y es un verdadero desafío que haya una real simetría entre las dos anticipaciones.

Para aclarar esto, recordemos que el primer Ingrediente es *sólo un elemento* de la competencia “industriosa”. Brevemente, podemos mostrar los otros ingredientes que pueden ayudar a mostrar que en la competencia de cada uno en situación de trabajo está presente, el elemento uno, indispensable, pero que no puede ser

el único. Para ello, proponemos presentar la lista de lo que hemos dado en llamar hace algunos años como “los ingredientes de la competencia” y que vamos a encontrar en mayor o en menor medida en lo que sigue de nuestra exposición. Los presentaré de forma esquemática, en el siguiente cuadro 1:

INGREDIENTE I

- Capacidad de gestionar – dentro de las tareas a realizar en el contexto de una situación de trabajo – la dimensión de “protocolo” (tomado en el sentido experimental, científico); o, dicho de otra forma, de todo aquello que puede ser anticipado, predeterminado, independientemente de quien ocupe esa situación.
- Supone el dominio, por lo menos en parte, de saberes más o menos codificados: científicos, técnicos, económicos, jurídicos, gerenciales, etc. Lo relacionado con este ingrediente exige una disciplina de pensamiento – cuestión difícil y a veces dolorosa – pero indispensable.
- Supone el desplazamiento, la des contextualización de la persona en lo que tiene que ver con su propio espacio y tiempo de vida (de ahí el carácter a veces doloroso de esta disciplina)

INGREDIENTE II

- Capacidad de gerenciar la dimensión histórica, singular, de la situación, la dimensión de “encuentro de confluencias” o “encuentro de encuentros” (encuentro de interfaces – medios técnicos, humanos etc. – que deben operar en común, esto crea una singularidad al “cuadrado”, al “cubo”). Esto supone que el “*cuero-sujeto*” se impregne de ese tejido socio-técnico específico, lo que exige “un cierto tiempo” (“temporalidad ergológica”).

INGREDIENTE III

- Capacidad de producir una sinergia entre el ingrediente I y II, un “ida y vuelta” entre el ingrediente I y el II.
- Capacidad de arbitrar, de resolver una situación, considerando que representa un caso general, pero también que la situación se presenta de forma singular; implica la necesidad de utilizar el protocolo, pero ajustándolo a la situación particular.

INGREDIENTE IV

- El Ingrediente IV es un trabajo interior, invisible.
- Su calidad no depende de la “motivación” de la persona, sino, más bien, del estado en el cual se encuentra la relación entre la persona con su medio de trabajo.

- ¿En qué medida la persona puede apropiarse de ese medio como “suyo”, medio en el cual ella puede hacer valer, en parte, algunas de sus propias normas de vida?
- ¿En qué medida la persona podrá “transformar en patrimonio” elementos del pasado de ese medio, haciendo de ello una conquista para sí y para un grupo (¿“su” grupo?)
- El ingrediente 4 habla de la relación “en valor” entre el/ la trabajador/a y el organismo que le emplea. ¿En qué medida el medio vale como un espacio posible para su desarrollo?

INGREDIENTE V

- En la medida que el medio de trabajo “crea valor” (mucho o poco) para la persona (probabilidad de que la persona desarrolle sus potencialidades – ver ingrediente IV) todos los ingredientes de competencia se desarrollan unos apoyando a los otros, según una dinámica virtuosa.
- La dinámica opuesta, “viciosa”, está conectada a una relación “en valor” negativa (pasiva) entre la persona y el medio.

INGREDIENTE VI

- Dentro de un medio de trabajo, al interior de un equipo, se trata de la capacidad de cada uno de apreciar los diferentes “perfiles”, los ingredientes de competencia de las otras personas presentes, incluidos los suyos propios.
- Y a partir de ello, la capacidad para construir sinergias colectivas, valorizando las potencialidades de cada “perfil” singular de competencia (construcción de “Entidades Colectivas Relativamente Pertinentes”, ECRP).
- Este ingrediente puede reemplazar y mejorar la expresión corrientemente empleada de “capacidad de trabajo en equipo”.

Cuadro 1: Los 6 ingredientes de la competencia (Schwartz, 1997)

En síntesis, con este listado de ingredientes, no se pretende transmitir una receta, ni una fórmula, sino proporcionar algunas pistas para encontrar distintas maneras de gestionar el trabajo. Para resumir la idea, me parece que hay tres dimensiones heterogéneas en el concepto de competencia; a partir de ellas, podemos ir profundizando en los seis ingredientes diferentes citados en el cuadro anterior.

1. La dimensión de la competencia que está vinculada a la “des adherencia”: se trata del ingrediente I. Es un ingrediente con el cual en general estamos más acostumbrados y es una dimensión más que indispensable.

2. La otra dimensión, por el contrario, es una dimensión en “adherencia”, que supone la presencia de una persona con su cuerpo en una situación de “hacer”, llena de historia, de singularidades; lo que implica una gran diferencia con el primer ingrediente. Para cumplir con una tarea, se tiene que disponer de personas que conozcan la historia particular de un medio, o de un oficio, con el fin de administrar una situación de trabajo aquí y ahora.
3. La otra dimensión heterogénea de la competencia, bien diferente a las otras dos, es la cuestión de la relación “en valor” que tenemos con el medio de trabajo. No podemos separar el hecho de crear, de aprender, de memorizar los aspectos esenciales de una situación de trabajo, si esta situación no tiene valor para nosotros, si tenemos una relación de indiferencia o una relación negativa con la situación.

Son tres dimensiones de la competencia que son completamente diferentes, heterogéneas; y una buena gerencia, un buen gobierno de las situaciones de trabajo, debe tratar de reunir, de articular, de hacer trabajar estas tres dimensiones conjuntamente. Es a partir de estas tres dimensiones que pueden deducirse los seis ingredientes esquematizados antes.

Lo importante es recordar que no podemos reducir la competencia al Ingrediente I. Y el Ingrediente I nunca puede anticipar un *one best way* – la expresión clásica del taylorismo – para producir, para fabricar, para recibir clientes, para aconsejar usuarios.

No es posible, no hay un *one best way* y por eso el Ingrediente I deja a cargo de los actores un re trabajo de las eficacias “industriosas”. Deja abierto un espacio para escoger, un espacio de preferencias, como voy a ilustrar en un ejemplo.

Por tanto, cada uno tiene que escoger cómo hacer dentro de un cuadro de prescripciones, de normas. Siempre queda un espacio para escoger, un espacio de preferencias y así identificamos el ingrediente IV, una interferencia de valores en ese re trabajo.

Lo importante a retener es que hay un horizonte más o menos silencioso, más o menos público, pero sin embargo nunca eliminable, donde se desarrollan debates de valores, debates que son internos a la segunda anticipación; segunda anticipación que debería obligar a los formadores, a los dirigentes y a los investigadores a retomar, a re trabajar su primera anticipación.

Esta interferencia de nociones de valores es específica de la segunda anticipación, contrariamente a lo que sucede con la primera anticipación, la cual, en teoría, tiene que neutralizar todos los parámetros de una situación.

3. TRES EJEMPLOS

Para ilustrar estas proposiciones – que quizás parezcan un poco abstractas – quiero presentar tres ejemplos de situaciones muy diferentes. El primer ejemplo es de una situación de trabajo tí-

picamente taylorizada. Si bien ese tipo de trabajo no abarca las situaciones de trabajo que ustedes practican, que yo practico, subyace en muchas situaciones de trabajo, pudiendo deducirse de él muchas cosas a la vez, lo que nos permite presentar algunos ejemplos de las dos anticipaciones.

EJEMPLO 1

Un ejemplo que me dieron los ergónomos, con quienes he trabajado mucho, fue sobre la fabricación de componentes electrónicos para la producción de televisores en una empresa francesa, cerca de Angers. Ilustra esa distinción famosa entre el trabajo prescripto y el trabajo real, propuesta por la ergonomía francófona, o “ergonomía de la actividad”.

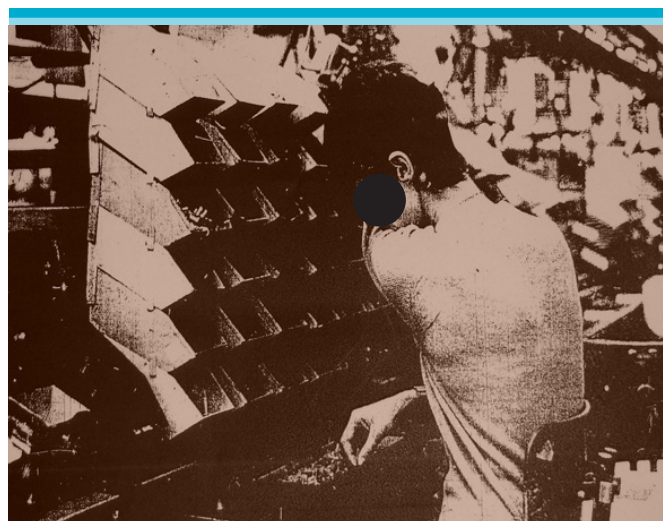


Figura 1: Puesto de trabajo: inserción en la línea de montaje de productos electrónicos (Foto de la colección personal del ergónomo J. Duraffourg, que participó en este estudio).

En la fotografía (Figura 1) se observa a la ergónoma que participó de la experiencia (Catherine Teiger^[3]), ocupando el puesto de una operadora. Aquella experiencia fue construida por el equipo de ergónomos en conjunto con los sindicatos, con la anuencia de la dirección de la empresa.

¿Cómo comprender la actividad de las operadoras, una actividad que no podía reducirse a la primera anticipación? En la foto hay un puesto de trabajo, la línea de montaje, la operadora sentada, y frente a ella hay 27 cajones con los componentes que tiene que colocar sobre el bloque de baquelita que llega por la izquierda y que poco a poco se traslada a la derecha. Es una situación típica de trabajo taylorizado.

En la otra diapositiva (Figura 2), se puede ver una esquematización que hicieron mis amigos ergónomos para ilustrar ese concepto famoso de la ergonomía francesa (la distinción entre el trabajo prescripto y el trabajo real). Aquí se ve el resultado de la primera anticipación (o más precisamente la parte final)

es decir el trabajo de los técnicos del “área de procesos”^[4] que trataron de imaginar una esquematización de los gestos de las operadoras; 27 gestos bien secuenciados. Cada número es un gesto. Tomar el componente del cajón y colocarlo en el bloque. Es una concepción de trabajo pensado fuera de la fábrica, en otro momento, en otro lugar y es una manera de ilustrar la primera anticipación. Se trata de una figuración teórica abstracta (la del “trabajo prescripto”) de lo que tiene que hacer la operadora en este puesto de trabajo. Para hacer todo esto, el espacio que puede ocupar la operadora es de 86 centímetros y el tiempo es de 2 minutos.

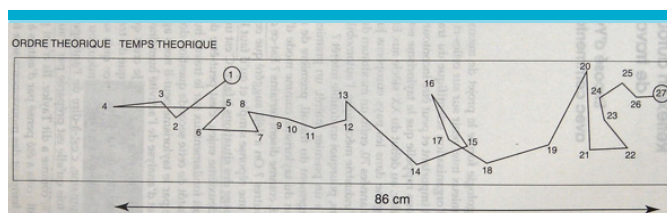


Figura 2: Trabajo prescripto (Daniellou, Duraffourg & Guérin, 1982, p.49).

El descubrimiento realizado es un descubrimiento absolutamente general. En cada situación de trabajo, la realidad es particular: muestra esta diferencia entre trabajo prescripto y trabajo real. Claro que hay que ir con lentes para descubrir la diferencia porque de lo contrario no se ve nada. Si usted no sabe que hay que descubrir una distancia, usted no la ve. En el esquema se ve el momento de la reconfiguración, esto deja ver lo que llamamos la “re normalización”. De un lado la norma oficial, del otro, una esquematización de la renormalización del trabajo realizado por la operadora.

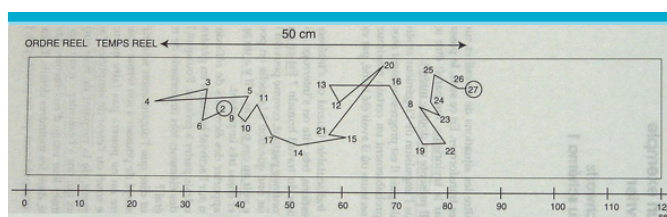


Figura 3: Trabajo real (Daniellou, Duraffourg & Guérin, 1982, p.49).

Hagamos algunas precisiones para presentar las figuras que siguen: Se observa la posición de las manos prevista por el área de procesos; lo que implica un movimiento en alternancia de las dos manos, una colocando el componente sobre el bloc de baquelita mientras que la otra toma el componente siguiente del cajón. (figura 4). Por el contrario, en la figura 5, se observa uno de los modos operatorios reales, donde las dos manos toman componentes de forma simultánea de los cajones.

LA PUESTA EN PRÁCTICA DE LA PRIMERA ANTICIPACIÓN



Figura 4: Modo operatorio “teórico” en el puesto de inserción en la línea de montaje de productos electrónicos: movimientos en alternancia (Laville, Teiger & Duraffourg, 1972; Teiger & al., 2006, p. 54).

LA RENORMALIZACIÓN



Figura 5: Uno de los modos operatorios “reales” en el puesto de inserción en la línea de montaje de productos electrónicos: movimientos simultáneos (Laville, Teiger, Duraffourg, 1972; Teiger & al., 2006, p. 54).

Comparando las figuras 2 y 3, se puede observar que hay al menos tres diferencias esenciales entre una y otra:

1. La operadora gana espacio porque hace sus operaciones sobre 50 cm.
2. Gana tiempo: más o menos 20 segundos.
3. Modifica el orden de los gestos.

Se trata de diferencias que no se pueden observar en el esquema correspondiente al trabajo prescrito (figura 2). Para recomponer los gestos, la operadora realiza posicionamientos no codificados, como se observa en la figura 5: las dos manos al mismo tiempo sobre los cajones gracias a lo cual puede tomar dos componentes en un mismo gesto; por eso no vemos en la figura nº 3 al gesto número 1.

Y para finalizar con este ejemplo – que es un pequeño ejemplo pero que nos enseña muchas cosas – quisiera decir algunas palabras presentando la figura que sigue (Figura 6). Si dividimos el tiempo – los 50 segundos reales de la operadora – en 19 partes, solamente hay un espacio de tiempo, sobre el número 8, donde el movimiento de las manos coincide exactamente con lo que fue previsto por los métodos en la primera anticipación.

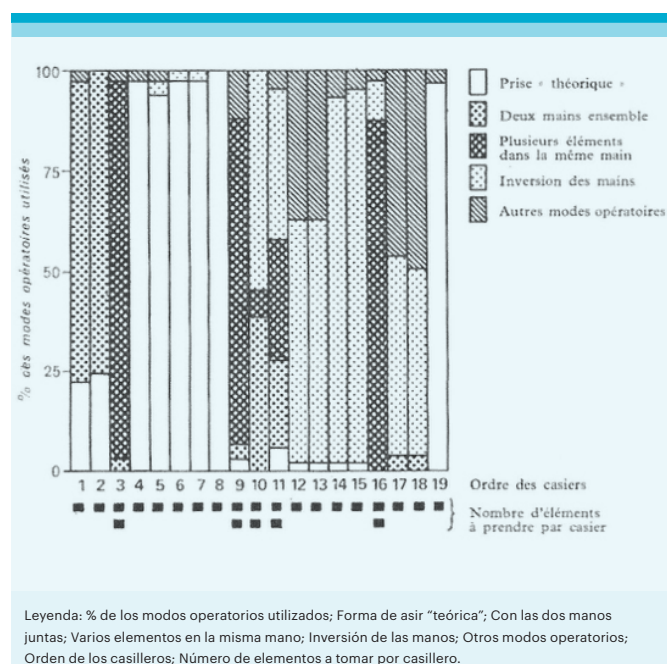


Figura 6: Diversidad de modos operativos reales implementados para la inserción en una línea de montaje de televisores (Laville, Teiger, Durauffourg, 1972; Teiger & al, 2006, p.55).

¿Llegamos al punto de preguntarnos por qué la operadora re normaliza su tarea? Por motivos que son racionales para ella (y no por los técnicos del “área de procesos” que anticiparon su tarea) y porque la operadora pone en juego varios saberes complejos, conscientes, no conscientes, varios saberes que la

condujeron a modificar lo prescripto. Y aquí hay una pregunta para la primera anticipación. La cuestión es: ¿será que la primera anticipación va a dar cuenta, va a reflejar los saberes complejos que condujeron a la operadora, con todas las otras operadoras, a modificar su trabajo? ¿Y podríamos imaginar que esa consecuencia va a modificar el trabajo de los técnicos del área de procesos, en un movimiento inverso? En síntesis, se trata de un ejemplo singular, pero del cual podrían derivarse las mismas consecuencias para otras situaciones de trabajo y es un ejemplo interesante porque nos obliga a reflexionar sobre esta dialéctica de las anticipaciones.

EJEMPLO 2

Quiero evocar otro ejemplo muy diferente. Ejemplo de un piloto de Air France, una persona muy interesante que se llama *Michel Jouanneaux*, ex piloto de aviación civil que luego trabajó con ergónomos, con nosotros, sobre su trabajo como piloto de línea. Es muy interesante. Y va a trasladar la cuestión de la doble anticipación a un campo muy diferente del campo de la operadora. En su obra (Jouanneaux, 2011) que se llama *De l'agir au travail* (Del hacer en el trabajo), se pregunta sobre lo que significa “*estar presente*”, estar presente frente a sus situaciones de trabajo. ¿Qué significa que estoy presente en este momento de mi vuelo, en un vuelo París – New York a bordo de un Boeing 747?

Él dice que se trata del desorden de lo real, el desorden de la realidad presente, de la realidad del momento, es decir que nadie puede anticipar exactamente, ni siquiera con muchos parámetros, cuál es la situación en un momento dado del vuelo.

Dado que es el *desorden de lo real* lo que crea el contexto, el que le ordena esa exigencia de *ser en el momento* presente, de estar presente, tiene que estar presente frente a ese desorden, desorden relativo, pero desorden al fin. Plantea que el pensamiento puesto en lenguaje, incluido el *lenguaje interior* – como él lo llama –, en tanto introduce una distancia de tiempo, debe ser “desactivado”. La primera anticipación no es dejada de lado, pero el problema es comprender cómo esta primera anticipación puede incorporarse en la actividad, enfrentándose con lo que él llama *el sentido actual de la misión*, enfrentado al tratamiento nunca estandarizado del presente.

Encontramos aquí los tres niveles de la primera anticipación, que crean dificultades para el piloto por ser segmentos separados, deslocalizados del desorden del presente. ¿Cómo gestionar ese desorden con esos trozos, esos segmentos de la primera anticipación? Los pilotos tienen que dar coherencia – lo cual no es evidente – a los segmentos de saberes extraídos de un “mosaico” de disciplinas madres. Aquí se ve el papel de los científicos, de los investigadores, de los formadores; contenidos como fisiología, medicina, psicología cognitiva u otras – esto es el papel de los científicos en la primera anticipación – que a su vez alimentan la formación profesional para pilotear,

aportan las nociones de estrés, errores, etc.; es decir distintos segmentos de formación profesional que son focalizados sobre la tarea prescrita.

Hay una tarea prescrita exactamente como en el caso de la operadora. La formación profesional va a utilizar los segmentos de saberes científicos en un mosaico que no tiene coherencia interna. A partir de estos segmentos de saberes, corresponde la "procedurización" del trabajo por medio de un mosaico de prescripciones heterogéneas; quiere decir que, por ejemplo, antes de su vuelo, el piloto va a sacar de su cajón muchas instrucciones, muchas prescripciones, relativas a su vuelo, que no tienen coherencia entre ellas y su problema es: ¿cómo voy a hacer para "estar presente" en mi presente con esos segmentos que no tienen relación directa con el desorden del presente de mi vuelo aquí y ahora?

Ese diagnóstico que corresponde a la primera anticipación y que descuartiza las exigencias del servicio aquí y ahora en un mosaico de procedimientos, provoca una *irritación silenciosa*, él habla de "irritación" en su libro, se irrita contra esa manera de ignorar al trabajo como una gestión de una multiplicidad de parámetros que nunca se pueden anticipar en su singularidad. La sustancia del trabajo es esta gestión, trabajar es eso. Este diagnóstico lo podemos entender como la negación de la segunda anticipación. La segunda anticipación responde a la necesidad de estar presente en el presente, nos remite a un saber, que es el saber del piloto, que es el saber de la segunda anticipación, que puede o que podría desencadenar el re-trabajo de los protagonistas de la primera anticipación.

¿Cómo esto no iba a generar una molestia en personas que se supone aceptarían una heterodeterminación de su hacer por un *patchwork* heterogéneo de normas y procedimientos?

Para resumir esta ilustración, encontramos de nuevo la interferencia necesaria de la actividad con un mundo de valores, que la primera anticipación no puede prever ni formalizar. Desde el momento en que el piloto tiene que escoger cómo gestionar ese presente, como articular, como ignorar algunos elementos de ese mosaico, él es el que tiene que elegir y crear las opciones; él mismo, su personalidad. Esto habla de la relación con valores. "Por ejemplo, cuando se avizora un episodio difícil de trabajo" múltiples opciones pueden ser seleccionadas: "Retroceder" frente a la dificultad, "transgredir las exigencias", o por el contrario generar un "deseo de enfrentar la dificultad", de memorizar o no tal procedimiento; y además, un "polo ético puede conducir a rechazar un trabajo juzgado como injusto" o, por el contrario, jerarquizar la necesidad de ejecutar "un trabajo bien hecho" (p. 195).

Esto nos confirma que el uso *industrioso* en el trabajo de los hombres y mujeres, tal como funciona – más o menos bien o más o menos mal, en nuestras sociedades modernas – no puede eliminar de parte del obrero, de la operadora, del piloto de aviación – en el corazón de la dinámica de la segunda anticipación – una interrogación sobre las opciones. Ese conflicto de normas, esa relación con el mundo de valores, es propio de la segunda anticipación.

EJEMPLO 3

Hay un tercer ejemplo, que voy a resumir.

Es un estudio (Drumond, Zambroni de Souza & Schwartz, 2017) de amigos brasileiros que trabajaron sobre las simulaciones; simuladores para la formación de conductores y para preparar a los alumnos, con el fin evitar accidentes de conducción en las ciudades brasileiras.

Sabemos que los simuladores han sido utilizados desde hace mucho tiempo en la medicina, o en la formación de operadores para la industria nuclear; pero estos investigadores hacen un estudio sobre la nueva utilización de simuladores en la formación profesional de los conductores jóvenes. Es muy interesante porque validan, por una parte, este uso de simuladores como un medio para ir lo más cerca posible del lado de la actividad real; y a su vez, tratar de imitar, de imaginar una situación real y preparar a los jóvenes para enfrentarse a esas ficciones de trabajo "real". Son personas que también trabajan conmigo y la conclusión es similar; muestran que hay muchas dimensiones de la acción que no se pueden anticipar, la dimensión colectiva, la dimensión afectiva, el medio pluri factorial con relación a las otras personas, a las urgencias; y hay que gestionar afectivamente la relación con los otros, con la dirección, que se muestra impaciente, por ejemplo.

Esto crea una dimensión del oficio que ningún simulador puede anticipar, pero la propuesta de los investigadores es que sería muy interesante el poder **trabajar con los conductores experimentados** para desplegar, desdoblar la realidad del trabajo; valorizando el uso de simuladores en las salas de clase con los otros jóvenes – para mostrar cómo este uso puede ser útil – pero también para ilustrar que la realidad del oficio abarca aspectos mucho más complicados que lo que se puede anticipar con los simuladores. Este es un estudio excelente, pero del que por razones de tiempo no podemos explayarnos más ahora.

4. SÍNTESIS Y CONSIDERACIONES FINALES

Para concluir, quiero resaltar tres puntos:

4.1

Hay una doble infidelidad del medio, noción que me viene del filósofo *Georges Canguilhem* – quien significó una gran persona, un gran referente para mí. ¿Por qué doble infidelidad? Existe la infidelidad en un medio vital, en un medio ecológico; pero esto se ve con más claridad aún en el medio humano, que nunca es estable, en el que se crean y recrean historias y singularidades. En ningún medio inestable se puede estandarizar. Por otra parte, como personas no podríamos considerarnos como somos seres humanos estandarizados, somos todos diferentes en el sentido

de que vivimos cada uno nuestra propia historia particular; esto habla de la segunda infidelidad. Nuestro encuentro de historia colectiva encuentra un medio que en sí mismo es histórico: doble infidelidad; la historia, en tanto que genera nuevas configuraciones de vida, es infiel al momento antecedente. Cuando la historia de las personas encuentra la historia de los medios, de los entornos de vida, ello genera una «doble infidelidad» en relación a los momentos precedentes, esto es, un doble obstáculo con el que se topa todo intento de estandarización.

Para mí, se trata de una característica antropológica que trasciende la situación de trabajo en nuestras sociedades. Cualquiera que sea la cualidad o la ambición de la primera anticipación, siempre habrá una dimensión de encuentro, de encuentros de encuentros, de experiencia en el gestionar, en el hacer y en el trabajo. El trabajo es una experiencia vital que se inscribe en una historia. Lo que precisamente nos enseñaron los ergónomos de la actividad es que ninguna situación de trabajo es parecida a otra. Eso es una condición universal, según mi opinión. No se puede y no se podrá nunca estandarizar las condiciones de la actividad *industrial*. La infidelidad del medio humano – por tanto histórico – se renueva siempre frente a seres que nunca son intercambiables. Siempre habrá una experiencia a desarrollar, aunque sea infinitesimal.

4.2

Esta característica antropológica, esta obligación de negociar, se desarrolla, para nosotros, en un medio siempre histórico; Esto es válido aun si pensamos en nuestros antepasados de la época neolítica o paleolítica, cuando fabricaban herramientas: El material de trabajo nunca era exactamente el mismo y las excavaciones permitieron poner en evidencia estas variabilidades en el arte de la talla, más allá de los “métodos” de talla (lo prescripto) que operaron en un gran período de tiempo (dos millones y medio de años) Hoy, para nosotros, nuestro medio histórico es lo que llamo las *sociedades mercantiles y de derecho*: Esto quiere decir que el trabajo en nuestras sociedades es primordialmente considerado como una mercancía, que se vende y se paga y que este intercambio de actividad de trabajo por dinero se da según reglas jurídicas, al interior de un Estado de derecho ^[5]. Este intercambio de tiempo humano de actividad por dinero no puede dejar de crear múltiples tensiones.

Vivimos en esa escena social y es esa escena social que se infiltra en la característica antropológica general, se infiltra en el tratamiento por los trabajadores y las trabajadoras de esa doble infidelidad. Tratamiento sin el cual no hay valores económicos; si la operadora no re normaliza su operación, es imposible producirlos. La prevalencia actual de valores financieros en los lugares de producción de bienes y servicios, con las relaciones de poder que la acompaña, es un hecho histórico; por esto es que el tratamiento de la doble anticipación, su dialéctica, nunca puede ser en la

práctica perfectamente consensual, neutra.

Si la relación de la anticipación 1 a la anticipación 2 parece legítima y funcional, la relación inversa lleva con ella problemas de gestión, de concepción de la empresa y de producción de la riqueza. Hay una dificultad antropológica y cada historia encuentra su propia dificultad vinculada a la característica histórica de su tiempo.

4.3

Tercer y último punto. De aquí podemos identificar dentro de nuestras sociedades mercantiles y de derecho – es una enseñanza de la experiencia – dos polaridades en el tratamiento de esa doble anticipación en la vida social.

En el primer polo está la postura de la negación de la segunda anticipación; Lo llamo el *blanqueo de la actividad*. Quiere decir que ignoramos cómo las personas trabajan. La postura es: las personas tienen que obedecer, tienen que aplicar las normas tal como fueron preparadas. Esa postura puede ser de buena fe; convencida de poder proponer la mejor formulación, el mejor modo de operar.

Este polo ignora las fuentes de incertidumbre, donde hay opciones alternativas que pueden ser debatidas. En este polo se considera que las actividades de trabajo pueden y deben ser secuenciadas por anticipaciones presentadas como racionales. Lo llamo *usurpación*. Esa postura que es una herencia de la organización científica del trabajo, es una usurpación porque pretende gobernar el trabajo humano de la misma forma como se puede anticipar un proceso natural o mecánico.

En el otro polo, podríamos identificar una serie de prácticas de gobierno del trabajo. No sé con precisión cómo es la o las prácticas en la gestión de las empresas aquí en Uruguay. Lo que he encontrado alrededor de mi experiencia por Europa ha sido una serie de dispositivos que se desarrollan en diversos grados, que atenúan o re cuestionan lo que podrían ser tendencias dogmáticas o de ilusiones de omnipotencia en la implementación de la primera anticipación.

La dialéctica de las dos anticipaciones avanza cada vez que se busca dar visibilidad a lo que los ergónomos llaman el *trabajo real*. Tal como lo expusimos a partir del ejemplo de la operadora. Por ejemplo, la práctica de lo que llamamos “retroalimentación de la experiencia”^[6], que de hecho implica el retrabajo de “la concepción” por las enseñanzas de la experiencia. No sé si se da la discusión en las empresas, en los servicios, de lo que las personas experimentan en relación a lo que se les ordena hacer? Es decir, la reflexión sobre la experiencia. La alternancia (períodos de alternancia entre la empresa y los centros de formación) puede ser otro caso a analizar. Las prácticas de tutoría y las prácticas de inserción profesional son lugares posibles de aplicación de la doble anticipación. Asimismo, lo que llamamos “reconocimiento de saberes”^[7] la validación de lo que ha sido adquirido tras la experiencia profesional.

La cuestión es saber hasta dónde esas posturas de atención y de vigilancia con respecto a la segunda anticipación – que de todas formas, siempre, de una u otra forma cuestionan las relaciones de gobierno, de jerarquía y de poder en las empresas – reconvocan realmente el trabajo futuro de los tres niveles de la primera anticipación, es decir los investigadores, los formadores y los gestores o quienes ejercen el management. ¿Qué valores, qué saberes comunes, alternativos, pueden concebirse y construirse a partir de esa segunda anticipación?

Como puede apreciarse se trata de un problema pedagógico, epistemológico, social y político.

5. DEBATE

Pregunta 1: Entiendo que el trabajo de la operadora era muy exigente y desgastante para ella.

Yves Schwartz: Esas situaciones de trabajo cansan, claro. Las re normalizaciones, el re trabajo de las normas, el re trabajo de los gestos, el re trabajo de las posturas, por una parte permiten a la persona tolerar, soportar la tarea. Por ejemplo, el hecho de reducir el espacio por una persona pequeña de tamaño es una manera de economizar el cuerpo; ella busca un método para vivir, para conservar la salud, en la medida de lo posible. Ello no es un proceso simple, se puede ver en otra fotografía que muestra la postura de la persona. La primera anticipación, los técnicos del área de procesos, habían previsto que la persona se apoyara sobre el respaldo para evitar los dolores de espalda, pero en la re normalización, usted puede ver que la persona no se apoya y se inclina. ¿Por qué? Porque su manera de re trabajar, de re normalizar su tarea, implica ir más rápido y tomar por ejemplo dos componentes al mismo tiempo. Para ganar tiempo y espacio puede por una parte, cuidar su salud porque estrecha su espacio. Pero, por otro lado, estar siempre en la posición que se ve en la foto no es bueno para la columna porque genera lumbalgias. Y había muchos casos de lumbalgias en la empresa; fue una de las razones por las que se desarrolló este estudio. Se entiende que es ambivalente, que es difícil, como todo trabajo, en particular el trabajo de las operadoras. Hay un esfuerzo para atenuar la dificultad, pero al mismo tiempo ese esfuerzo puede crear otras dificultades.

No tengo tiempo para desarrollar este punto, pero una de las razones de ganar tiempo, de ganar espacio, es no **perturbar a la vecina, a la operadora de al lado**. Fue algo dicho por ellas mismas. Por esto la re normalización tiene varias razones; “economizarse”, pero también ganar tiempo para no molestar a los otros. Y esta re normalización por una parte, toma en cuenta la voluntad de vivir juntos – con las otras mujeres – y al final de cuentas esto va a producir eventualmente patologías de columna. ¡Es complicado! Pero, ¿quién va a anticipar todo eso?

La primera anticipación puede ser de buena fe, honesta, pero en forma alguna puede anticipar todo esto. Por ello hay que interrogar, hay que trabajar con las personas para entender por qué modifican la manera de hacer; trabajar con los problemas que resultan de ello. Hay una verdadera necesidad de la dialéctica tras las anticipaciones.

Pregunta 2: ¿Ustedes han investigado o han tenido experiencias vinculadas a la forma de trabajo asociado, cooperativo o autónomo; ¿digamos autogestionario, más allá quizás, de lo que tú decías, de formas de trabajo más mercantil, o del trabajo inserto en una sociedad mercantil? Y en ese sentido, ¿cuál sería la posición en relación a estas dialécticas de las anticipaciones; es la misma posición o han tenido otras experiencias? Porque de alguna forma, también la lógica de la transformación, de la crítica, de la propia racionalidad capitalista a esa lógica taylorista ha hecho que se incorpore también la flexibilización; ha incorporado de alguna forma el saber, la opinión del trabajador, solo que también, en cierto sentido, bajo una forma alienada. Pero, ¿cómo ésto se puede presentar en el sentido de experiencias que intenten superar esa lógica de trabajo más alienado, si se quiere decir así?

Yves Schwartz: tenemos que ser humildes, pero humildes con mucha ambición. No sé si he entendido bien la pregunta. Es verdad que hacer visible esa noción de doble anticipación tiene una dimensión más o menos política y, es interesante trabajar, como usted señala, por ejemplo con el sector de la economía social y solidaria. Lo hemos hecho. Sin embargo, al mismo tiempo,

tenemos que enfrentarnos con los aspectos más conflictivos, con el corazón de nuestras sociedades modernas que son sociedades mercantiles y de derecho.

El hecho de ignorar la segunda anticipación, el hecho de no asumir la necesidad de la doble anticipación, crea situaciones de crisis, de crisis en las empresas, de mala calidad, de baja productividad y hemos encontrado durante 30 años de nuestra experiencia a responsables de recursos humanos por ejemplo, que saben o que intuyen que existe algo como la doble anticipación.

Por ejemplo, me tocó negociar una convención con la dirección de la Agencia Nacional por el Empleo, en Francia, hace 10 años. Porque había problemas con las personas de esa agencia para tratar el desempleo. Se presentaban huelgas y tenían que construir una especie de acuerdo para acabar la huelga. Había varios puntos del acuerdo: uno era construir un observatorio de las condiciones de trabajo y por varias razones nos pidieron trabajar sobre ese punto.

Tratamos de no hacer una especie de investigación científica habitual que no sirve de nada. La idea era favorecer la toma de conciencia de algunos directivos sobre la realidad del trabajo de sus subordinados. El trato era ¿No será que ustedes están ignorando la realidad del trabajo de sus empleados, siendo que para ustedes es más confortable esta postura, es menos peligroso con relación a sus jefes, al ministro de trabajo por ejemplo?; pero por otro lado, es una manera de que continúen las dificultades, las crisis, las huelgas y el descontento de sus empleados; que prefieren, que van a escoger? Y por un momento, aceptaron nuestro esfuerzo de mostrar cómo todas las normas de trabajo en todas las agencias eran siempre normalizadas; que era inevitable reconocer esta situación. No podían imaginar que sus órdenes, que sus prescripciones no fueran respetadas. O sea, ¿Ustedes aceptan el hecho de ser más o menos contradecidos por la realidad? Si aceptan eso, ¿hasta qué punto las relaciones sociales pueden cambiar? O si ustedes piensan que el costo de reconocer esta contradicción y de tomar las medidas necesarias para considerar estas realidades del trabajo es excesivo, entonces pueden ignorarlo, pero la

consecuencia es que habrá otras crisis. Es un juego difícil, con muchos riesgos para todos, pero no hay otra alternativa y, nuestra idea es que a través de esos modos de negociar, poco a poco se pueden imaginar otras formas de gobernar el trabajo humano, de decidir sobre el trabajo humano, de decidir no solamente sobre la manera de trabajar, sino sobre qué trabajar, cómo trabajar, por qué trabajar. Aquí hablé de humildad y gran ambición.

Cierre de la conferencia.

NOTAS

- [1] Se habla de actividad industriosa en el sentido de una actividad en donde se ponen en juego habilidades. Se evita hablar directamente de actividad de trabajo, para evitar representaciones de un término con múltiples significaciones subjetivas y sociales, pero el término remite a un concepto amplio de trabajo aplicado a todo tiempo y cultura (Schwartz, & Durrieu, 2001).
- [2] Se habla aquí del término “disciplina” como una disciplina del pensamiento, no como una disciplina académica.
- [3] En relación a las intervenciones de Catherine Teiger en situaciones de trabajo, ver: Teiger y Lacomblez (2013).
- [4] Hace referencia al departamento o área de la empresa que se encarga de los procesos. Es el área encargada de preparar las operaciones, el tiempo requerido y los equipamientos asociados a cada cadena de montaje, para los talleres regidos por la Organización Científica del Trabajo. (En francés: “bureau des méthodes”).
- [5] Nota del autor: El término “primordialmente” alude a que hay otras formas de trabajo como el trabajo “disimulado”, el trabajo “informal”, el trabajo voluntario, o todas las formas de trabajo en sentido amplio, como el trabajo doméstico, militante, etc.
- [6] En francés: «retour d’expérience».
- [7] En francés: “validation des acquis professionnels”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Daniellou, F., Duraffourg, J., & Guérin, F. (1982). Automatiser: quelle place pour le travail humain? *Le nouvel automatisme*, 47-53.
- Drumond Moraes, T., Zambroni de Souza, P., & Schwartz, Y. (2017). Os usos de simuladores durante a formação profissional para a condução de transportes rodoviários, *Psicologia: Ciência e Profissão*, 37, 1. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932017000100192&lng=pt&nrm=iso&tlng=pt
- Jouanneaux, M. (2011). *De l'agir au travail*. Toulouse: Octarès Editions.
- Nogueira Ramos, M. (2001). *A pedagogia das competências: autonomia ou adaptação?* São Paulo: Cortez.
- Schwartz, Y. (1997). Les ingrédients de la compétence: un exercice nécessaire pour une question insoluble, *Education Permanente*, 133, 9-34.
- Schwartz, Y. (1998). Os ingredientes da competência, *Educação e Sociedade*, 65, 101-139. <https://doi.org/10.1590/S0101-73301998000400004>
- Schwartz, Y. (2005). Actividad. *Laboreal*, 1, (1), 63-64. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123588698:5481>
- Schwartz, Y. (2013). Conceições da formação profissional e dupla antecipação, *Trabalho e Educação*, 22, 3, 17-33. <http://www.portal.fae.ufmg.br/seer/index.php/trabedu>, Sumario
- Schwartz, Y. (2015) Production de savoirs sur l'activité. Quels nœuds entre Epistémologie et Ethique? *Ergologia*, 14, 117-129.
- Schwartz, Y., & Durrive, L. (2001). *Vocabulaire Ergologique*. <http://ergologie.com>
- Teiger, C., & Lacomblez, M. (Coord.) (2013). *(Se) former pour transformer le travail, dynamiques de construction d'une analyse critique du travail*, Québec/Bruxelles: Presses de l'Université Laval/ETUI.
- Teiger, C., Barbaroux, L., David, M., Duraffourg, J., Galisson, M.T., Laville, A., & Thareaut, L. (2006). Quand les ergonomes sont sortis du laboratoire... à propos du travail des femmes dans l'industrie électronique (1963 - 1973), *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 8-2. <http://pistes.revues.org/3045>. DOI: 10.4000/pistes.3045

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Schwartz, Y. (2017). Educación y actividad de trabajo: diálogos, obstáculos y desafíos – Conferencia. Montevideo, Uruguay, Mayo 5 de 2015. *Laboreal*, 13 (1), 69-80. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117ys>

RESUMEN DE TESIS

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y SUFRIMIENTO PSÍQUICO EN LAS ACTIVIDADES DE SERVICIO. EL CASO DE LOS CALL CENTERS EN ARGENTINA.

PATRICIO NUSSHOLD

Laboratoire PCPP (Psychologie
Clinique, Psychopathologie,
Psychanalyse)
Université Paris Descartes
Centre Henri Piéron
71, av. Edouard Vaillant
92774 Boulogne Billancourt Cedex
France
patricio.nusshold@ast-i.org

Nusshold, P. (2015). *Organisation du travail et souffrance psychique dans les activités de service. Le cas des centres d'appels en Argentine*. Thèse de doctorat en psychologie du travail, préparée en cotutelle: Universidad de Buenos Aires et École doctorale Abbé Grégoire, Centre de recherche sur le travail et le développement, Conservatoire National des Arts et Métiers, Paris.

Jurado de tesis: Francis Six (Presidente); Christophe Dejours y Mario Poy (Directores de tesis); Laerte Sznclwar y Eduardo Keegan (Jurados).

ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E SOFRIMENTO PSÍQUICO NAS ATIVIDADES DE SERVIÇO. O CASO DOS CALL CENTERS NA ARGENTINA.

ORGANISATION DU TRAVAIL ET SOUFFRANCE PSYCHIQUE DANS LES ACTIVITÉS DE SERVICE. LE CAS DES CENTRES D'APPELS EN ARGENTINE.

WORK ORGANISATION AND PSYCHIC SUFFERING IN SERVICE ACTIVITIES. THE CASE OF ARGENTINE CALL CENTRES.

Manuscrito recibido en:
Agosto/2016
Aceptado tras peritaje:
Mayo/2017

1. INTRODUCCIÓN

La tesis doctoral que se presenta a continuación analiza diversos modelos de intervención que buscan generar procesos de transformación en el mundo del trabajo y sus consecuencias para la salud de los trabajadores. El foco del estudio se ubica en particular en el impacto sobre la salud mental. Este trabajo nace a partir de interrogantes en torno a la práctica en el terreno en psicodinámica del trabajo (PDT) y en ergonomía. La mirada de los especialistas en la evaluación de los riesgos psicosociales (RPS), la de los ergónomos y la de los clínicos del trabajo son divergentes no sólo en su concepción del trabajo sino también de la salud, e incluso en lo que puede significar transformar el trabajo. Se presentan sucintamente los objetivos de esta investigación, la metodología elegida con sus ventajas y sus límites y, por último, los resultados obtenidos. A modo de conclusión, se busca profundizar la cuestión de la acción y las posibilidades de transformación de las situaciones de trabajo patógenas.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

El trabajo de campo de la tesis, que se concentra en la actividad en *call centers*, sirvió como punto de partida para estudiar dos grandes ejes: (1.) las consecuencias del trabajo en los *call centers* para la salud mental y (2.) los diferentes enfoques de esta problemática con miras a su transformación.

Entonces, los objetivos de esta tesis son:

- investigar sobre las diferentes formas de cooperación entre los operadores de los *call centers*;
- identificar las estrategias de defensa desplegadas por los trabajadores a partir de la brecha entre la tarea descrita y el trabajo real que deben enfrentar en su actividad profesional;
- y comparar la manera de estructurar la organización del trabajo y sus consecuencias sobre la salud de los trabajadores de los *call centers* en Argentina, con las de otros países de Latinoamérica y de Europa a partir de los resultados de nuestro trabajo de campo.

Se analizó la situación de los *call centers* en Argentina a partir de una metodología que tuvo ventajas y límites.

Hubo tres momentos diferenciados. En primer lugar, se realizaron visitas al terreno y un análisis global de la actividad mediante la metodología de la ergonomía en nueve plataformas telefónicas en Argentina, en Brasil y en Francia. Luego, se llevó a cabo un trabajo de campo más profundo en dos etapas:

- la primera, según una metodología cuantitativa, según el modelo de la evaluación de los riesgos psicosociales en dos *call centers*;
- y la segunda, aplicando la metodología de la psicodinámica del trabajo, partiendo de la demanda de un colectivo de teleoperadores.

La elección de diferentes metodologías resultó útil para comprender los abordajes, sus alcances, sus diferencias y sus límites, y para pensar los diversos modos de interacción posibles entre ellas. No obstante, esta estrategia se convirtió también en una restricción. Para poder profundizar la mirada de una de estas disciplinas, hubiera sido sin duda más eficaz elegir un único abordaje.

3. PRINCIPALES RESULTADOS

Se presentan a continuación los resultados obtenidos en cada etapa.

Durante los cinco años del estudio, se realizaron visitas a nueve *call centers* en Brasil, en Argentina y en Francia. Gracias a estas visitas y experiencias, se pudo investigar en detalle la organización del trabajo en los *call centers*. Esta actividad económica no cesó de crecer y desarrollarse en Argentina. Se emplea principalmente una población de jóvenes de 18 a 25 años, segmento de la población que sufre en la actualidad el más alto porcentaje de desocupación. Por medio de estos análisis globales de la actividad, se identifica un modo general de estructurar la organización del trabajo común a los diferentes *call centers*. La distribución del espacio, las tareas, las escuchas, los *scripts* y los objetivos de desempeño en Argentina, en Francia y en Brasil presentan características similares.

Tras este primer análisis general, los abordajes previamente mencionados intentan encontrar respuestas al primer eje de esta investigación, es decir: la influencia del trabajo sobre la salud mental de los operadores.

Por medio de cuestionarios cuantitativos de evaluación de los riesgos psicosociales, se observan que los RPS los que representan las más importantes fuentes de estrés para estos colectivos son: las exigencias cognitivas en el trabajo; la imposibilidad de controlar el tiempo, y de adaptar su trabajo; la falta de apoyo de los superiores jerárquicos; una cierta fragilidad del grupo; un bajo grado de integración y; por último, la vivencia de su trabajo como falto de sentido.

Por su parte, la investigación en PDT confirmó que, en Argentina, los operadores de los *call centers* experimentan síntomas similares a los de las neurosis de las telefonistas, junto con trastornos músculo-esqueléticos. Los teleoperadores no están exentos de casos de burnout, depresión e incluso se suicidio en el lugar de trabajo que fueron descriptos a lo largo de la investigación colectiva. La percepción de un trabajo “basura” es muy cercana

a la concepción de “trabajo sucio”, descrita en otras actividades laborales (Lhuillier, 2005; Molinier, 2009).

Además, el trabajo de campo ha permitido identificar en el trabajo de *call centers* en Argentina la presencia de sufrimiento ético bajo diversas formas (Dejours, 1998/2006). La disposición a distorsionar la información y mentir para adaptarse parecen constituir características indispensables para llevar a cabo el trabajo. Las trabajadoras y los trabajadores de *call centers* de Argentina desarrollan estrategias individuales y colectivas de defensa para asegurar su servicio y no enfermarse.

La investigación permitió identificar algunas estrategias de defensa similares a las ya reconocidas por otros investigadores en poblaciones de *call centers* en otros países. En particular, encontramos también en Argentina defensas colectivas del orden de la infantilización de los trabajadores, la guerra de clanes y la negación del mal causado a los usuarios, tales como describen Rolo (2013) en teleoperadores en Francia, o Sznclwar, Abrahão y Mascia (2006) en Brasil. Se comprueba además la existencia de estrategias de defensa que difieren de las descritas anteriormente en los *call centers*. Brindar un servicio en otro idioma, tendría un efecto narcicisante para el/la trabajador/a, pues pondría en evidencia su capacidad para comunicarse en un idioma extranjero. A su vez, trabajar para empresas y usuarios extranjeros más que para compatriotas, facilitaría a los operadores la necesidad de tomar distancia para realizar tareas que reprueban moralmente. Queda como posible eje a desarrollar en investigaciones futuras la influencia de la relación histórica de dominación entre países latinoamericanos y países “desarrollados” en el trabajo mediado para empresas y usuarios extranjeros.

Otro elemento novedoso que emana del trabajo de campo es la presencia de mecanismos de defensa que toman la forma de una reducción en el compromiso con el trabajo. A partir de la investigación colectiva en PDT, se pudo identificar una forma de desobediencia a la autoridad en los teleoperadores, que puede ir desde transgresiones menores hasta tomar la forma de un verdadero trabajo a reglamento. Esta estrategia de desobediencia a la autoridad, que encuentra algunos puntos en común con la descrita por Ganem (2012) en trabajadores hoteleros en la isla de Guadalupe, aparece también en esta población. Ante la falta de reconocimiento, que toma múltiples formas que van desde la falta de transparencia en la paga a controles médicos abusivos en caso de enfermedad, ésta parecería constituirse en otra de las principales estrategias para soportar este trabajo con poco margen de maniobra.

Pasando ahora al segundo eje de esta tesis: ¿qué aportes hacen los diferentes abordajes para pasar a la acción a partir de los datos que cada uno proporciona? Se trata de una cuestión no sólo teórica, relativa a cómo se generan datos, sino también y sobre todo de una cuestión relativa a la práctica, para los diferentes profesionales: ¿qué datos facilitan una evolución favorable del trabajo?

Riesgo psicosocial y sufrimiento no significan lo mismo. Uno de los principales problemas que se plantea cuando se asimila el concepto de sufrimiento a la noción de estrés o de RPS es la negación del lugar que la subjetividad y el sujeto –en el sentido del psicoanálisis– ocupan para la psicopatología y la psicodinámica del trabajo. Pierde visibilidad, a su vez, el lugar esencial que ocupan las estrategias de defensa en la determinación de los comportamientos y actitudes de los trabajadores (Dejours, 1980/1990). El modelo de los RPS, basado principalmente en la teoría del estrés, y los modelos de Karasek (1979; Karasek et al., 1998) y Siegrist et al. (2004; Siegrist, Wege, Pühlhofer, & Wahrendorf, 2008), intenta evaluar, por una parte, los desencadenantes de estrés y, por otro, la vivencia de los trabajadores respecto a su insatisfacción en el trabajo. A partir del modelo de los RPS, si al momento de responder a los cuestionarios, un trabajador o un colectivo de trabajadores proporciona respuestas globalmente positivas respecto de su trabajo, se puede inferir que el trabajo no tiene impacto negativo. No obstante, como lo ha demostrado la PDT, las estrategias defensivas poseen un lugar central en la percepción que los sujetos tienen de su situación laboral: que un trabajador responda positivamente no implica necesariamente que así sea, pues, la negación, por ejemplo, como estrategia de defensa, puede influenciar su respuesta e impedirle identificar los riesgos. De hecho, si fuese consciente de ciertos riesgos, es posible que no pudiese continuar a trabajar.

Los cuestionarios dirigidos a la evaluación de los RPS pusieron en evidencia una contradicción entre una voluntad aparente de encontrar soluciones, y la falta de cuestionamiento de algunas de las causas estructurales de los problemas de salud mental en el trabajo. Frente a la toma de conciencia de la importancia del problema, de la relación entre la salud mental de los trabajadores y la evolución del *management*, parecería que uno de los únicos abordajes dispuestos a encuadrar y generar las condiciones para una verdadera deliberación sobre estas cuestiones es la psicodinámica del trabajo. La mayoría de las demás intervenciones propuestas hoy en día, incluso ciertos enfoques biomecánicos de la ergonomía, parecen verse cada vez más influenciadas por las formas de evaluación cuantitativas (ya sea de los TMS o de los RPS) que ponen el eje de sus análisis en datos cuantitativos y no permiten discutir la riqueza del trabajo real y las formas de sufrimiento patógeno de forma tal que se facilite la apertura de las vías hacia la transformación del trabajo.

4. A MODO DE CONCLUSIÓN: CAMBIAR EL TRABAJO

Un interrogante que estuvo en el origen de este trabajo fue planteado por Dejours en el Congreso de la ODAM ^[1], en Sao Paulo en marzo de 2008. Él se preguntaba cómo podía ser posible que a pesar del intenso trabajo que realizamos estas últimas décadas, mejorando indiscutiblemente las condiciones materiales del tra-

bajo, nos encontraríamos hoy con un gran aumento del grado de sufrimiento en el trabajo como nunca antes había sido tan alto. Se ignoraba en ese momento, pero no pronto iniciarían las olas de suicidios acaecidos en Francia, Japón, Taiwán, China y otros países en el mundo, sin precedente alguno ^[2].

¿A qué alude la frase “cambiar el trabajo”? Esta pregunta no tiene las mismas respuestas para la ergonomía que para la psicodinámica del trabajo. Para los especialistas en la evaluación de los RPS es una cuestión aún más enigmática, pues las recomendaciones posteriores a la presentación de los resultados que se realizan desde este abordaje, suelen ser bastante vagas, incluso en el documento del colegio de expertos creado en Francia a pedido del Ministerio de Trabajo (Askenazy et al., 2011).

Hoy en día, la ergonomía, por lo menos en Argentina, tiende a cada vez más a medir cuantitativamente el trabajo y estandarizar baremos, que a entender el trabajo efectivo y subjetivo de cada uno de los colectivos, las consecuencias sobre la salud de los trabajadores y sus estrategias defensivas.

El análisis de la demanda juega, en ese sentido, un rol crucial e ineludible. Trabajar a partir de una demanda constituye un punto compartido por la ergonomía de la actividad y la PDT. En PDT, cuando se consigue implementar una investigación colectiva a partir de una demanda bien trabajada, la investigación colectiva se orienta a la acción desde el inicio de nuestro trabajo. Emergen entonces situaciones concretas que se encuentran al origen del sufrimiento de ese colectivo de trabajadores en particular. Situaciones que los resultados cuantitativos no muestran y que pueden no tener relación con variables o riesgos imaginados a priori por los cuestionarios.

Que sujetos y equipos acepten cuestionarse acerca de su trabajo no es evidente. Supone estar dispuestos a poner en peligro un equilibrio que tomó tiempo construir, aun cuando el resultado del trabajar sea para algunos hacer la experiencia de diversas formas de sufrimiento patógeno. Una intervención que permite “*hacer como si...*” se abordaran ciertos problemas sin obligarnos a correr el riesgo de discutir el trabajo real, supone no correr el riesgo de movilizar las defensas y desestabilizar ese equilibrio que permite soportar la situación.

Esta investigación tiene como intención dejar en evidencia en qué medida la creación de espacios de deliberación es un eslabón intermedio indispensable para restablecer la relación entre trabajo y placer, cooperación y eventualmente ser fuente de una forma de emancipación. Para conseguirlo, un profundo trabajo de la demanda es indispensable, desde el punto de vista metodológico, aunque también y sobre todo ético y deontológico. Si un colectivo está dispuesto a iniciar una reflexión colectiva para lograr entender mejor su relación con el trabajo, se abre una vía de acción. Solo los colectivos de trabajo que esperan algo de ellos mismos, pueden de a poco hacerse cargo de los problemas que le son propios. Para ello, es necesario un trabajo previo de análisis de la demanda, de construcción de la investi-

gación y una reflexión subsiguiente que apunte a elaborar una relación que pueda permitirles evolucionar en su pensamiento. En PDT se considera que, en la medida en que se evoluciona en el pensamiento, y sólo si se lo hace de manera colectiva, las vías de transformación saludables se abrirán, incluso para modificaciones de los aspectos materiales, del mobiliario, o para otros aspectos vinculados a la organización del trabajo.

Limitarnos a una racionalidad de las ciencias de los ingenieros, basada en la interface hombre máquina, o a una determinada ergonomía centrada en la productividad observable a través de cifras supone fracasar desde el inicio en la posibilidad de generar transformaciones en el trabajo que se encuentren al servicio de la salud. Si la deliberación colectiva y el trabajo de la demanda desempeñan un papel crucial es porque en PDT toda investigación es una acción que se orienta a la emancipación, y solo quienes realizan el trabajo pueden llevar adelante ese proceso. No puede prescribirse, aconsejarse ni indicarse. Por ello, tomar en consideración la racionalidad moral - práctica de toda intervención es indispensable. Por lo antedicho, la psicopatología y la psicodinámica del trabajo no sólo aluden a la teoría de la actividad, sino también a la de la acción. El trabajo no puede ser tomado sólo por las categorías clásicas de la producción (poïesis). Implica, por una parte, categorías teóricas de la acción (praxis). Para entender la dimensión colectiva del trabajo tratando de interpretar la brecha entre coordinación y cooperación, se impone introducir la cuestión de la deliberación colectiva (Dejours, 2009). Esta actividad deóntica consiste en la construcción de normas de trabajo y de valores.

Como puede apreciarse, las diferencias entre las disciplinas de las que da cuenta esta tesis, son teóricas y metodológicas, pero también de orden político. Estas diferencias convocan a la subjetividad de los investigadores frente al campo que ellos abordan durante cada una de sus intervenciones. Se trata entonces de un debate entre disciplinas y, al mismo tiempo, de un debate entre investigadores, sean éstos ergónomos, clínicos del trabajo o expertos en evaluación de los RPS. Es el debate en torno de la posibilidad de construir un mundo del trabajo el que busca reforzar la posibilidad de emanciparnos.

No se trata de intentar transformar el trabajo simplemente por transformarlo. La mayoría de las transformaciones vividas en el mundo del trabajo a lo largo de las últimas décadas no han hecho más que agravar el estado de la salud mental de los trabajadores. Es por ello que resulta indispensable que las diferentes investigaciones se propongan como objetivo hacer oír la voz de aquellos que conocen mejor el trabajo: quienes lo hacen, quienes comprometen día a día su cuerpo (Dejours, 2001), su subjetividad, para cubrir la brecha entre el trabajo prescrito y el trabajo real. Como propone Dessors (2009), es indispensable poner el acento en el campo, en aquello que los trabajadores necesitan y en lo que esperan de nosotros como especialistas del trabajo, pero, sobre todo, en lo que ellos esperan de ellos mismos. Ha-

brá que pensar aquello que, en cada contexto, en cada abordaje, permite hacer oír su voz, y facilita que puedan escucharse entre ellos, que son, en definitiva, los únicos que conocen el trabajo real y las dificultades frente a las que se ven confrontados diariamente, y por lo tanto, que conocen las vías posibles para su transformación. En la medida en que podamos hacer oír esas voces, podremos avanzar hacia una transformación del trabajo, de nuestras disciplinas y de nosotros mismos como investigadores, que constituirá un aporte, no a la alienación y a la soledad, sino a la emancipación, incluso la nuestra.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Askenazy, P., Baudelot, C., Brochard, P., Brun, J.P., Cases, C., Davezies, P., Falissard, B., Gallie, D., Gollac, M., Griffiths, A., Grignon, M., Imbernon, E., Leclerc, A., Molinier, P., Niedhammer, I., Parent-Thirion, A., Verger, D., Vézina, M., Volkoff, S., & Weill-Fassina, A. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*. París: http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_SRPST_definitif_rectifie_11_05_10.pdf
- Dejours, C. (1980/1990). *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, CREDAL/CNRS, Facultad de Psicología de la UBA, Hvmánitas.
- Dejours, C. (1998/2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía Editora.
- Dejours, C. (2001). *Le corps, d'abord - Corps biologique, corps érotique et sens moral*. París: Payot.
- Dejours, C. (2009). *Travail vivant*. Tomes I et II. París: Payot.
- Dessors, D. (2009). *De l'ergonomie à la psychodynamique du travail. Méthodologie de l'action*. París: Érès éditions.
- Ganem, V. (2012). *La désobéissance à l'autorité. L'énigme de la Guadeloupe*. París: PUF.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-55. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.322>
- Lhuillier, D. (2005). Le "sale boulot". *Travailler*, 2, 14, 3-98. <https://doi.org/10.3917/trav.014.0073>
- Molinier, P. (2009). Des féministes et de leurs femmes de ménage: entre réciprocité du care et souhait de dépersonnalisation. *Multitudes*, 2, 37-38, 113-121. <https://doi.org/10.3917/mult.037.0113>
- Rolo, D. (2013). *Contraintes organisationnelles, distorsion de la communication et souffrance éthique. Le cas des centres d'appels téléphoniques*. Thèse de doctorat, Conservatoire national des arts et métiers, París.
- Rolo, D. (2014). Restricciones organizativas, distorsión de la comunicación y sufrimiento ético: el caso de los centros de llamadas. *Laboreal*, 10 (1), 79-83. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealx0114dres>
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., & Peter, R. (2004). The measurement of effort reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 8, 1483-1499. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00351-4](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00351-4)
- Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F., & Wahrendorf, M. (2008). A short generic measure of work stress in the era of globalisation: effort-reward imbalance. *International archives of occupational and environmental health*, 82, 1005-1013. <https://doi.org/10.1007/s00420-008-0384-3>
- Sznclwar, L., Abrahão, J. I., & Mascia, F. L. (2006). Trabalhar em centrais de atendimento: a busca de sentido em tarefas esvaziadas. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 31, 114, 97-112. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572006000200009>

NOTAS

- [1] ODAM IX: 9th International Symposium on Human Factors in Organizational Design and Management, Guarujá, Brasil, marzo 2008.
- [2] *Suicide et travail: état de la recherche internationale*. Travailler 2014/1 (n° 31). 200 pages. ISSN: 1620-5340

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Nussold, P. (2017). Organización del trabajo y sufrimiento psíquico en las actividades de servicio. El caso de los call centers en Argentina. *Laboreal*, 13 (1), 81-85. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117pnes>

RESUMEN DE TESIS

LOS ESPACIOS DE DEBATE Y EL PODER DE ACTUAR EN LA CONSTRUCCIÓN DE LA SEGURIDAD DE LAS ORGANIZACIONES.

RAONI ROCHA

Engenharia de Saúde e Segurança
Universidade Federal de Itajubá
Campus Itabira
Rua Irmã Ivone Drumond, 200 -
Distrito Industrial II,
Itabira - MG, CEP 35903-087
Brasil
raoni@unifei.edu.br

Rocha, R. (2014). *Du silence organisationnel au débat structuré sur le travail: les effets sur la sécurité et sur l'organisation*. Thèse de doctorat préparée à l'École doctorale SP2 'Société, Politique, Santé Publique', spécialité Ergonomie, Université de Bordeaux.

Jurado de tesis: Francisco Duarte (Presidente); François Daniellou (Director da tesis) e Vanina Mollo (Co-Directora de tesis); Pierre Falzon e Benoît Journe (Jurados).

ESPAÇOS DE DEBATE E PODER DE AGIR NA CONSTRUÇÃO DA SEGURANÇA DAS ORGANIZAÇÕES.

LES ESPACES DE DÉBAT ET LE POUVOIR D'AGIR DANS LA CONSTRUCTION DE LA SÉCURITÉ DES ORGANISATIONS.

DEBATE SPACES AND THE POWER TO ACT UPON THE CONSTRUCTION OF SAFETY IN THE ORGANISATIONS.

Manuscrito recibido en:
Diciembre/2016
Aceptado tras peritaje:
Marzo/2017

1. INTRODUCCIÓN

Los modelos y herramientas actuales de gestión de la seguridad en las empresas son antiguos y se revelan, a menudo, ineficaces para garantizar la seguridad de los sistemas. Diferentes investigaciones subrayan la importancia de restablecer el colectivo de trabajo, de implantar prácticas reflexivas entre los trabajadores y de poner en tela de juicio el trabajo real (Daniellou, Simard, & Boissières, 2010). Sin embargo, son limitadas las investigaciones que, de hecho, lograron desarrollar espacios de debate sobre el trabajo real y no se conocen muchas contribuciones efectivas de un enfoque de ese tipo ni cuales las condiciones que permitirían su desarrollo. Por consiguiente, se desarrolló una investigación doctoral en una empresa de distribución de energía eléctrica con un sistema de control estricto y sanciones en caso de incumplimiento de las normas. La investigación puso en práctica espacios de debate entre trabajadores de distintos rangos. El objetivo de este resumen de tesis es, pues, enseñar cuales son las contribuciones sistémicas y las condiciones para el desarrollo de un enfoque que busque hacer del debate sobre el trabajo una herramienta que permita el desarrollo de una gestión de la seguridad eficaz.

2. DEL SILENCIO ORGANIZACIONAL A LOS ESPACIOS DE DEBATE SOBRE EL TRABAJO

El “silencio organizacional” surge en las empresas cuando “la opción dominante al interior de varias organizaciones para los empleados es guardar para sí mismos sus opiniones y preocupaciones con respecto a los problemas organizacionales” (Morrison & Milliken, 2000, p. 707). Esta definición muestra que el silencio del empleado es el resultado de una decisión deliberada y que la información omitida puede devenir crítica para el sistema. Dos razones desalientan cualquier forma de expresión (Rocha, Mollo & Daniellou, 2015): el miedo de repercusiones negativas y la percepción de una débil comunicación de informaciones con respecto al campo. Por temor a la forma en la que los gestores o pares recibirán el mensaje, y por estar convencido de que sus jefes no están muy disponibles para escucharlo o para tratar algunos de los problemas del campo, el individuo no revela las informaciones, ya que, en cualquier caso, piensa que eso no producirá ningún resultado práctico (Dejours, 1998).

Con el objetivo de romper el silencio organizacional, Detchesahar (2001) desarrolla la “teoría de los espacios de discusión”, preconizando la discusión sobre el trabajo en el plan de acción, de forma regular y segura, coordinada por un gestor que, en función del tema, puede o no tener una relación jerárquica con los miembros del equipo. La idea de la discusión sobre el trabajo no puede, sin embargo, disociarse del poder de actuar^[1] de los participantes de estos espacios en el tratamiento de las situaciones

discutidas. Esta reflexión evoca el principio de subsidiariedad, que trabaja con las nociones de “poder” y “autonomía” de los grupos sociales. Este concepto define los principios de distribución de poder en una comunidad y su principal interés es el hecho de pensar, a la vez, la libertad y la autoridad de los individuos (Millon-Delsol, 1993). En el mundo empresarial, el concepto de subsidiariedad se traduce por el hecho de que un nivel de gestión superior no debe ejercer las funciones que un nivel jerárquico inferior puede realizar de manera eficiente. Al mismo tiempo, los niveles inferiores deben tener apoyo en la coordinación entre sus actividades y las de la organización sistémica (Melé, 2005). El principio de subsidiariedad remite, pues, a la “investigación permanente del nivel más pertinente para la acción” (Petit, Dugué, & Daniellou, 2011, p. 404) a partir de la articulación y del ajuste de los diferentes colectivos de la organización.

3. MÉTODOS DE CAMPO Y DEL ANÁLISIS DE LOS DATOS

Con el objetivo de crear espacios de debate para gestionar temas de seguridad, se desarrolló una investigación en una empresa francesa de distribución de energía eléctrica. El objetivo principal de la investigación fue desarrollar espacios de debate sobre el trabajo (EDT) interconectados por el principio de subsidiariedad como forma de romper el silencio organizacional. Para ello, se formaron dos comités: un Comité Científico, compuesto por tres investigadores (el estudiante de doctorado, con su director y codirector); y un Comité Ejecutivo, compuesto por los tres investigadores y cuatro representantes de la Dirección de la empresa. Ambos comités mantenían un diálogo constante con el Comité Directivo (Codir) de la empresa, compuesto por los miembros de la Junta Directiva.

El método de recopilación de datos de esta investigación tuvo dos grandes fases. La primera fue una fase de experimentación de los EDT, con el objetivo de desarrollar el debate de las situaciones de campo relacionadas con la seguridad y contó con las subfases “análisis del trabajo”, “tratamiento de las situaciones de acción características – SAC” y “experimentación del dispositivo de debate”. La segunda fue una fase de perennización / generalización de los EDT y de organización de la subsidiariedad que relacionó los espacios de debate locales con los niveles superiores de la empresa. En esta fase se llevaron a cabo formaciones y el seguimiento de las acciones de los gestores con respecto a la implantación de los dispositivos de debate. Reuniones periódicas entre los comités, así como presentaciones de la investigación al Codir, se llevaron a cabo constantemente durante el desarrollo del proyecto. La siguiente figura ilustra la metodología utilizada.

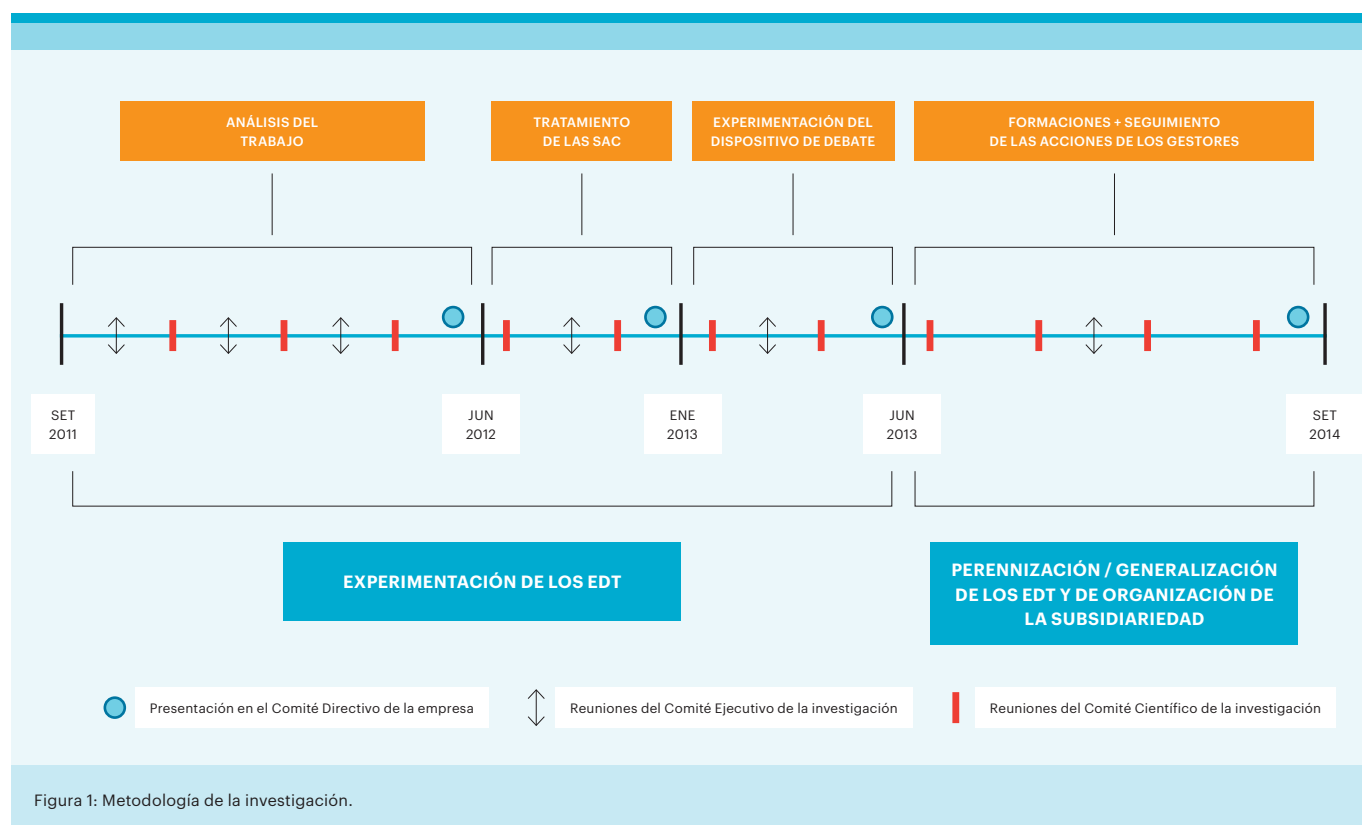


Figura 1: Metodología de la investigación.

Se realizó un análisis del contenido de los debates en la unidad piloto: el la subfase de tratamiento de las SAC y de experimentación del dispositivo de debate, se grabaron y transcribieron las reuniones. El material transcrito se analizó de forma cualitativa (tratamiento temático de acuerdo con las grandes variables del debate) y cuantitativa, con la ayuda del *Actogram Kronos* (Kerguelen, 2003), un *software* de tratamiento de datos de observación cronológica de variables predeterminadas. Los gráficos producidos por este *software* permitieron obtener una “fotografía” de la sesión completa, que muestra la evolución de todas las variables codificadas en el mismo gráfico y que también nos permitió observar la variación de los datos entre las sesiones registradas ^[2].

4. RESULTADOS: LA PRODUCCIÓN DE UN DEBATE SUBSIDIARIO

En cuatro unidades de la empresa se co-construyó un sistema de exposición y tratamiento de las anomalías de campo que permitió compartir y tratar localmente estas anomalías. La presente tesis se centró en los resultados de la unidad piloto. En esta unidad, se implementó un dispositivo local de debate, en el que los electricistas tomaban fotografías de los eventos significativos del campo y las pasaban al supervisor en el *debriefing*. Tras la selección del supervisor, las fotografías pasaban por un tratamiento colectivo (figura siguiente).

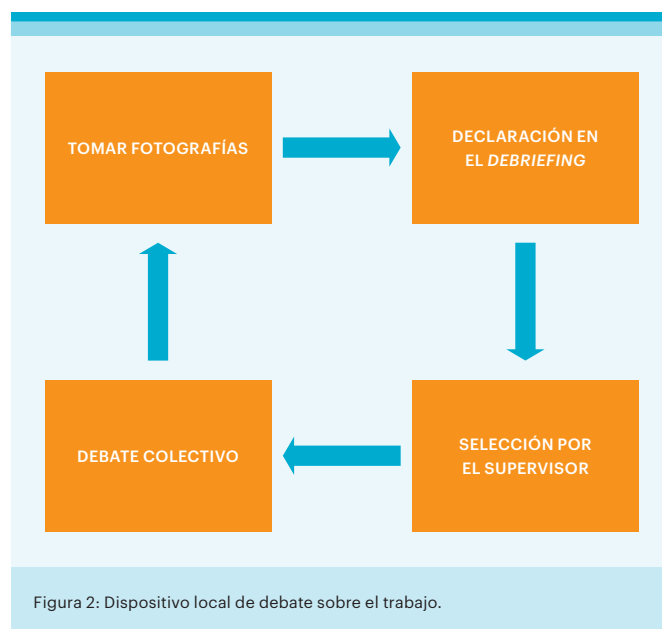


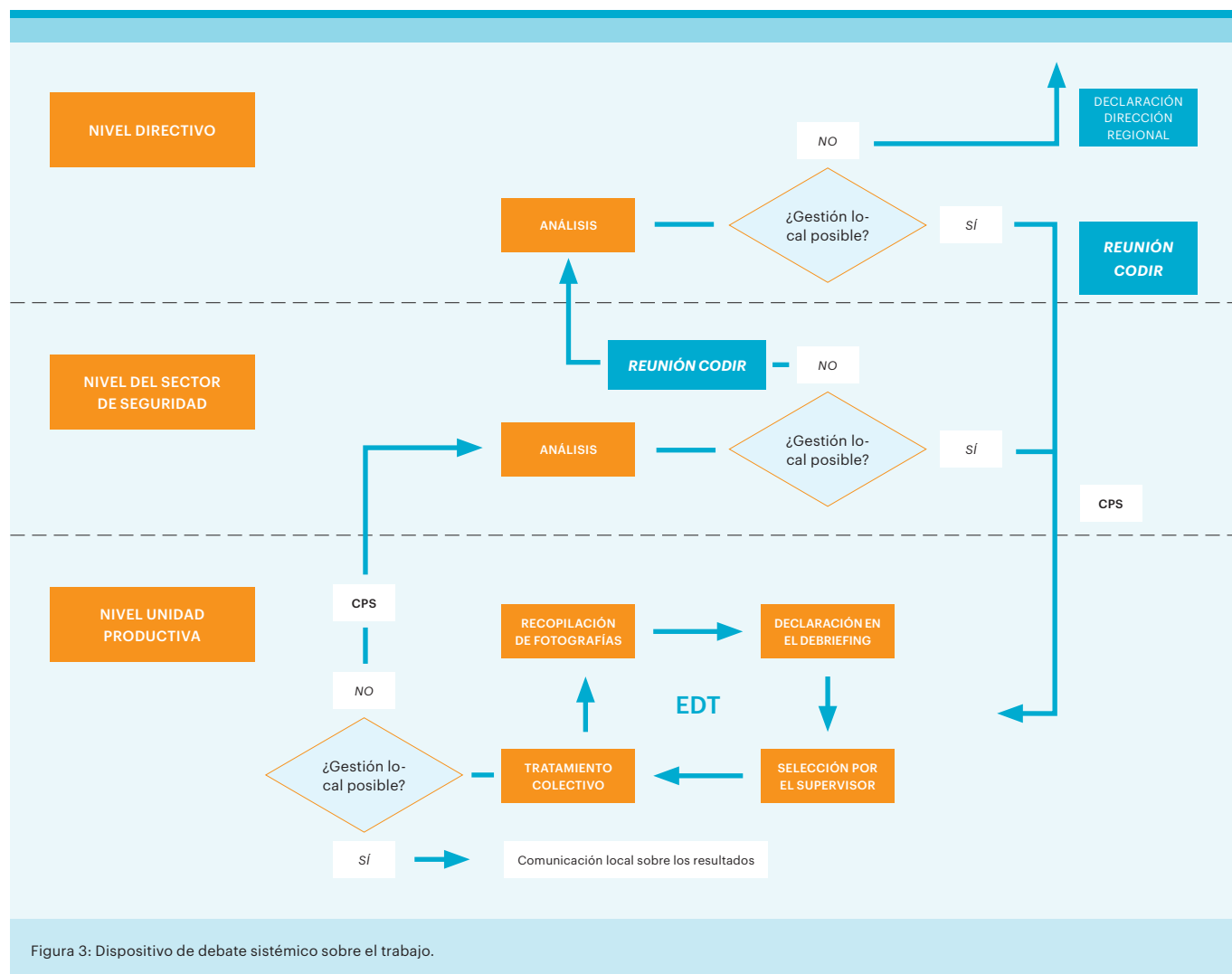
Figura 2: Dispositivo local de debate sobre el trabajo.

Este dispositivo proporcionó un aumento de la exposición y del tratamiento de situaciones de riesgo; permitió también una apropiación progresiva de los participantes, haciéndoles hablar más y más sobre el trabajo, e hizo posible el aprendizaje mutuo entre los electricistas. Además, hizo contribuciones en la construcción de la salud y en el desarrollo del colectivo local de trabajo (Rocha, Mollo y Daniellou, 2015).

En la medida en que el dispositivo local funcionaba, se observó que los trabajadores tenían condiciones para tratar a nivel local varias de las situaciones discutidas (fusibles quemados, cortacircuitos dañados, ausencia de tornillos o de cableado en algunos de los equipo, etc.). Sin embargo, este dispositivo también acarreó algunas dificultades, sobre todo cuando el grupo no tenía condiciones para tratar todas las situaciones discutidas. Había, por lo tanto, la necesidad de exponer este tipo de situaciones a otro nivel que pudiera tratarlas. Desde esta perspectiva, se decidió, de común acuerdo con el sector de prevención de la empresa (involucrado en el proyecto desde sus inicios), que las situaciones no tratadas en la unidad piloto se comunicarían al sector de prevención a través de reuniones mensuales del Comité de Prevención-Seguridad (CPS). En los casos en que el sector de la prevención no tenía recursos para tratar algunas situaciones, estas se transmitían a los directivos de la empresa durante las reuniones trimestrales del Codir, que contaban con la participación del responsable por la prevención. La siguiente figura muestra la evolución del dispositivo sistémico construido con los diferentes trabajadores y de niveles de la empresa.

5. CONTRIBUCIONES SISTÉMICAS Y CONDICIONES DEL DEBATE ESTRUCTURADO SOBRE EL TRABAJO

El desarrollo del debate local regido por el principio de subsidiariedad permitió, primeramente, el *desarrollo de la innovación en la empresa*. A título de ejemplo, un electricista relata una situación de mejora en la bolsa de herramientas, tras haber visto una herramienta caer de esa bolsa, en una intervención en un poste. Este ejemplo muestra no sólo la acción del debate sobre la seguridad (ya que la modificación de la bolsa evita accidentes potencialmente graves), pero también genera situaciones de innovación de materiales previamente existentes. Posteriormente, el debate sobre el trabajo pudo crear condiciones de *reconexión de la gestión de la empresa con la realidad del trabajo*, tanto por parte de la unidad piloto, como por parte de los gestores de otros niveles jerárquicos. El supervisor coordina, sugiere y compara los puntos de vista. Accede a la realidad del trabajo de los electricistas, a los ajustes efectuados y a las modalidades de tratamien-



to de las situaciones discutidas, lo que permite su acercamiento a una realidad que antes no resultaba muy clara. Por último, el debate estructurado sobre el trabajo permitió la anticipación de riesgos y la prevención de accidentes a través del *desarrollo de una dinámica de aprendizaje cotidiano* y del intercambio de conocimientos técnicos entre los participantes. El intercambio y la gestión de las situaciones vividas permitieron, en algunos momentos, aprender del grupo, y en otros, enseñar al grupo: “*los temas que discutimos aquí, nunca había visto en mi formación*”, “*ahora lo entiendo*” y “*no lo sabía*” fueron algunas de las declaraciones expresadas por los electricistas.

También se pueden establecer algunas condiciones para que se desarrolle el debate sobre el trabajo estructurado por el principio de subsidiariedad.

Capacidad de la Dirección para desafiar sus propios límites: si el espacio de debate evidencia la actividad real, él también permite hacer visibles las vulnerabilidades de la empresa y sus causas. Desde este punto de vista, la administración puede no querer conocer sus vulnerabilidades y, por eso, impedir esta práctica. Aceptar escuchar opiniones diferentes a la suya es fundamental para que los errores y las infracciones de la prescripción puedan expresarse sin que la Dirección utilice su poder coercitivo para interrumpir el proceso. La cuestión es, entonces, la propia capacidad de conocer su actividad y tratar las vulnerabilidades.

Un gerente que garantice y anime el debate local: el supervisor tenía un papel central en la efectividad de los espacios de debate. Era a la vez el garante y el animador del debate, destinando de forma sistemática una parte de las reuniones semanales para la discusión colectiva en torno a las fotos presentadas. Fomentaba el debate, organizaba el tratamiento de las situaciones de riesgo discutidas y establecía el enlace entre las situaciones no tratadas a nivel local y el sector de la prevención de la empresa. Por último, comunicaba de forma sistemática con el grupo sobre el tratamiento de las situaciones analizadas. Este raciocinio puede extenderse también a los gestores intermedios de la empresa. Aseguraron tanto la articulación entre el contenido de las situaciones trabajadas en los diferentes niveles jerárquicos con los interlocutores de niveles superiores e inferiores, como el período de debate en algunas de sus reuniones.

Un método co-construido: los espacios de debate han sido objeto de adaptaciones particulares para responder a las especificidades de las unidades trabajadas. En la unidad piloto, el debate se hizo a través de fotografías (en otras unidades se llevó a cabo a través de vídeos o de informes de casos), los casos se comunicaban al supervisor (en otras unidades se comunicaban a los gestores operacionales) y los grupos estaban formados por electricistas y jefes directos (en otras unidades la reunión tuvo lugar con jefes indirectos o con trabajadores de otros sectores).

El dispositivo sistémico siguió la misma línea. Se decidió, con el responsable por la prevención, que se utilizaría una parte de la reunión del CPS. En otras unidades, las situaciones no tratadas a nivel local se comunicaban directamente a los gestores intermedios o al sector de los recursos humanos. Esta co-construcción fue primordial, ya que permitió integrar un nuevo método en una estructura organizacional existente, sin la necesidad de reuniones adicionales y, por lo tanto, sin un coste suplementario para los trabajadores involucrados en el proyecto.

Un debate basado en la confrontación con lo real, con un colectivo regular y con posibilidad de acción: todo el proceso de debate se ha centrado siempre en el trabajo real de los sujetos (lo que, de hecho, hacen), mediado por fotografías de situaciones del campo. Esta es una de las condiciones fundamentales del debate: debe centrarse en la actividad laboral. Para ello, debe estar apoyado por materiales de soporte, tales como fotografías, videos o relatos, para que no haya digresiones con respecto al tema central (por ejemplo, las cuestiones salariales). Al mismo tiempo, el debate debe realizarse dentro de una lógica de confrontación de ideas y con una presencia constante de sus miembros. Fue en la confrontación de conocimientos de los sujetos regularmente presentes que se observaron las situaciones más ricas en términos de aprendizaje. Por último, es necesario que los participantes tengan la posibilidad de actuar sobre las situaciones discutidas. De lo contrario, como expresa uno de los participantes, “el debate sobre el trabajo ciertamente no tendrá larga vida si sólo se limita a la retórica y no puede ser tratado”.

Proporcionar recursos a los niveles inferiores: es necesario que los participantes del debate tengan la posibilidad de actuar sobre las situaciones discutidas. En cada situación presentada al sector de prevención o al Codir, la reflexión construida estuvo presente no sólo en el tratamiento de la situación, pero sobre todo en la oferta de recursos al nivel inferior para que pudiera tratar una situación de ese tipo. Cuando el responsable por la prevención se ocupa de la modificación de una norma para adaptarla a la realidad o cuando la Dirección realiza un trabajo en colaboración con los proveedores de servicios con el fin de impedir la instalación de equipos que puedan causar problemas a los electricistas, no es solo la gestión de estas situaciones que está en juego. En tales casos, los trabajadores locales ganan autonomía y poder de actuar para desarrollar sus acciones frente a situaciones similares en el futuro. Por consiguiente, el objetivo del debate estructurado sobre el trabajo no es aumentar el número de situaciones comunicadas a otros niveles (y correr el riesgo de saturar sus capacidades de tratamiento), sino comunicar lo mínimo posible, a fin de que ese mínimo se convierta en lo esencial y pueda tener una solución definitiva.

6. CONCLUSIÓN

Esta investigación intentó desarrollar el debate sobre el trabajo, demostrar sus contribuciones y reflexionar sobre sus condiciones de implantación. El desarrollo del debate estructurado sobre el trabajo (es decir, la construcción de espacios de debate organizados por el principio de subsidiariedad) posibilitó el acceso a estos problemas y su tratamiento de forma duradera. Las antiguas cadenas de mando y líneas de comunicación verticales se transformaron en interacción y participación horizontal en las unidades implicadas. El supervisor de la unidad comenzó a actuar como un coordinador y no un controlador. Los individuos dejaron de ser considerados individualmente responsables por los problemas, ya que el producto del debate era compartido. Así, el debate estructurado sobre el trabajo puso en duda los métodos clásicos de gestión de seguridad, basados en una gestión directiva, alejada del campo e inmersa en una producción excesiva de procedimientos de seguridad. Siempre y cuando se respeten determinadas condiciones, el debate y su articulación con los niveles jerárquicos pueden permitir una gestión cotidiana de las situaciones problemáticas y superar el perímetro clásico de la seguridad para ir hacia una organización capaz de identificar, anticipar y gestionar los problemas de forma rutinera.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Clot, Y. (2010). *Trabalho e poder de agir*. Belo Horizonte: Fabrefactum.
- Daniellou, F., Simard, M., & Boissières, I. (2010). *Fatores Humanos e Organizacionais da Segurança Industrial*. (Traduzido do original Facteurs humains et organisationnels de la sécurité industrielle por Rocha, R., Duarte, F., e Lima, F.). Toulouse: ICSI. Disponível no link: <http://www.FonCSI.org/fr/cahiers/>
- Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil.
- Detchessahar, M. (2001). Quand discuter, c'est produire... Pour une théorie de l'espace de discussion en situation de gestion. *Revue française de gestion*, 132, 32-43.
- Kerguelen, A. (2003). *Actogram Kronos pour Windows*, Editions Octarès: Toulouse.
- Melé, D. (2005). Exploring the Principle of Subsidiarity in Organisational Forms. *Journal of Business Ethics*, 60, 3, 293-305. <https://doi.org/10.1007/s10551-005-0136-1>
- Millon-Delsol, C. (1993). *Le Principe de subsidiarité*, Paris, PUF (coll. «Que sais-je?»).
- Morisson, E., & Miliken, F. (2000). Organizational Silence: a barrier to change and development in a pluralistic world. *The Academy of Management Review*, 25, 4, 706-725. <https://doi.org/10.5465/AMR.2000.3707697>
- Petit, J., Dugué, B., & Daniellou, F. (2011). L'intervention ergonomique sur les risques psychosociaux dans les organisations: enjeux théoriques et méthodologiques. *Le travail humain*, 74, 4, 391-409.
- Rocha, R., Mollo, V., & Daniellou, F. (2015). Work debate spaces: a tool for developing a participatory safety management. *Applied Ergonomics*, 46, 107-114. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2014.07.012>

NOTAS

- [1] La expresión “poder de actuar” se utiliza aquí como la capacidad de los trabajadores tienen para resolver los problemas que se les presentan en la situación de trabajo y, consiguientemente, las condiciones ofrecidas por la gestión para que eso sea posible. Esta definición está en línea con la advertencia que Yves Clot (2010) hace en su libro “El trabajo y el poder de actuar” (páginas 14 y 15), advirtiendo que “desde que las nociones de potencia de acción, poder de actuar y poderes de la acción se introdujeron en el campo de la psicología del trabajo (...), se convirtieron en objeto de múltiples usos (...)” y que “esta diversidad es de gran interés. Una vez reconocida, ella invita a una intensa discusión, hecha posible hoy en día. Este debate también es necesario para evitar, sin duda, que la expresión sólo se convierta en un acceso fácil a la acción”.
- [2] Para más detalles sobre la metodología, consultar: Rocha, R. (2014). *Du silence organisationnel au débat structuré sur le travail: les effets sur la sécurité et sur l'organisation*. Tesis (Doctorado en Ergonomía) - Université de Bordeaux, Bordeaux.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Rocha, R. (2017). Los espacios de debate y el poder de actuar en la construcción de la seguridad de las organizaciones. *Laboreal*, 13 (1), 86-91. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117res>

TEXTOS HISTÓRICOS

LA APTITUD PROFESIONAL SEGÚN J.-M. LAHY.

COMENTARIO DEL TEXTO DE J.-M. LAHY, « ¿QUÉ ES UNA APTITUD PROFESIONAL ? » IIIª CONFERENCIA INTERNACIONAL DE PSICOTÉCNICA, MILAN, 2-4 OCTUBRE DE 1922.

MARCEL TURBIAUX

Groupe de Recherche et d'Etude
sur l'Histoire du Travail et de
l'Orientation (GRESHTO)
Centre de Recherche sur le Travail et
le Développement (CRTD)
Conservatoire National des Arts et
Métiers (CNAM)
41, Rue Gay Lussac 75005
Paris, France
mturbiau@club-internet.fr

Traducción del artículo para español
por Cecilia De la Garza y Mario Poy.

A APTIDÃO PROFISSIONAL SEGUNDO J.-M. LAHY.

L'APTITUDE PROFESSIONNELLE SELON J.-M. LAHY.

THE OCCUPATIONAL SKILL ACCORDING TO J.-M. LAHY.

Manuscrito recibido en:
Diciembre/2016
Aceptado tras peritaje:
Abril/2017

La aptitud, un concepto clave de la orientación profesional y de la selección profesional, ha sido objeto de numerosos debates en el marco del nacimiento y desarrollo de la psicotécnica. Desde 1919, Frédéric Œzil (1879-1967), creador de la Ecole universelle en 1907, funda la revista, *L'orientation professionnelle*. En 1920, Julien Fontègne (1869-1945) elabora un "índice bibliográfico sobre el tema la orientación profesional de los jóvenes", que ya cuenta con 333 títulos que dan testimonio de su importancia. El comentario del texto de J.-M. Lahy (1872-1942), "¿Qué es una aptitud profesional?", representa la oportunidad de retomar los debates que han atravesado a la orientación profesional en la primera mitad del siglo XX.

1.

Cuando publica este texto, Lahy es jefe de trabajos prácticos en el laboratorio de psicología experimental de la École pratique des hautes études, fundado en 1898, en el asilo de Villejuif, por Edouard Toulouse, médico jefe (1865- 1947), al que se incorporó como estudiante en 1901. Toulouse había llevado adelante, en 1895, una "investigación médico-psicológica acerca de las relaciones entre la superioridad intelectual y neuropatía". Su primer sujeto fue Emile Zola (1840-1902), a quien estudia mediante la observación directa, el examen clínico y el uso de técnicas experimentales (*mental test*). La presentación de su ensayo en la Sociedad médico-psicológica en 1897, concluía recomendando el método que había utilizado para estudiar a Zola, pero no solo de la superioridad intelectual sino, también, acerca de las "condiciones de superioridad en todas las profesiones, incluyendo las ocupaciones manuales". Con este objetivo, en 1900, desarrolla en el Ministerio de Comercio un proyecto de un "laboratorio de investigaciones biológicas y sociales", cuya finalidad es, entre otras cosas, la de organizar la selección profesional. Este proyecto no fue ejecutado, pero el laboratorio de psicología fisiológica recibió una subvención y Toulouse confiará a J.-M. Lahy el estudio de superioridad profesional en las ocupaciones. Este último, en 1903, se centrará en el estudio de una nueva profesión, la de la mecanógrafa, buscando, de acuerdo al método recomendado por Toulouse, las condiciones de superioridad profesional en esta ocupación y, en 1908, en los conductores de tranvías^[1] y la psicofisiología del soldado artillero en 1916.

En 1913, haciendo un balance de su investigación sobre las mecanógrafas, utiliza la palabra "aptitud, que la caracteriza por una buena memoria de frases concretas, una tendencia a la equivalencia de las dos manos, una afinada sensibilidad táctil y muscular, una atención sostenida" (p. 833). En 1922, a propósito de la orientación profesional a la cual se le consagró en Ginebra, en 1920, el primer congreso de la psicotécnica "aplicada a la orientación profesional" a fin de intercambiar ideas sobre el tema de las "aptitudes innatas y las aptitudes adquiridas", por iniciativa del

Instituto Jean-Jacques Rousseau, el autor va a definir lo que él entiende por aptitudes como: "las disposiciones naturales que se reconocen por respuestas motrices o mentales medibles frente a ciertas excitaciones dadas" y, más específicamente, a las aptitudes profesionales como las "disposiciones naturales así definidas cuyos valores son del orden de los valores típicos reconocidos en los trabajadores de élite."

Edouard Toulouse, en 1903^[2], en *Le Journal* profetizaba que: "Llegará el día en el cual el concurso consistirá en un examen médico-psicológico, en el que se mostrarán las habilidades particulares que serán valoradas, y ningún padre va a empujar a su hijo a una actividad comercial o profesión sin haberlo hecho previamente examinar" y retomará esta cuestión en *"Le petit journal"* el 24 de agosto de 1921 ("La vocation"), sosteniendo que "lo que importa es la selección de cada individuo de acuerdo a sus aptitudes verdaderas [...] la aptitud real se encuentra en un pequeño número de cualidades fisiológicas que posibilitan llevar a cabo en forma rápida y segura los actos de una profesión dada". Y esto "parece ser cierto tanto para el obrero como para el ingeniero que dirige una fábrica", y en *"L'ère nouvelle"*, del 27 de febrero de 1921 ("L'orientation professionnelle"), afirma que: "sólo la ciencia es capaz de determinar mediante pruebas (...) rápidas las relaciones entre aptitudes y ciertos modos de reacción durante el transcurso de experiencias elegidas convenientemente" anunciando una conferencia de (su) colaborador Lahy quien es, desde hace ya mucho tiempo, especialista en el estudio de la orientación profesional".

Lahy (1922) desarrolla la idea de "buscar ante todo las aptitudes características de una profesión y clasificarlas en orden de importancia para saber cuáles dan la superioridad, es preciso conocer todas las aptitudes necesarias para realizar acabadamente la mayoría de los trabajos realizados por el hombre y determinar para cada aptitud su orden de magnitud en los diferentes individuos".

En su intervención en el congreso de Milán, explícitamente dedicado a la definición del concepto de aptitud, Lahy retoma la definición, que había dado en *Le bulletin médical* de ese año, aplicable a la selección profesional y, también la orientación profesional. De hecho, la intervención de Lahy en el Congreso de Milán es un alegato en favor de su concepción de la aptitud profesional y de su determinación, que defenderá y precisará en varios escritos que había aplicado, y que aplicará en su investigación y en su crítica del "Sistema Taylorista"^[3].

2.

La exposición de Lahy es discutida profundamente. Las discusiones revelan las vacilaciones, en ese momento, acerca de la teoría de las aptitudes. En tal sentido, Claparède escribió en 1923:

"El tema de las aptitudes todavía está envuelto por la oscuridad." L. Remy compara "aptitud" y "hábito": "La aptitud es una disposición natural para llevar a cabo ciertos actos, que depende de una disposición innata; el hábito es una disposición adquirida para realizar un gran número de actos similares. La aptitud, de la misma manera que el hábito, aumenta la cantidad de rendimiento, en cambio solo la aptitud aumenta la calidad. La perfectibilidad depende de las facultades intelectuales. Por lo tanto, hay tantos grupos de aptitudes como de facultades intelectuales, es decir que existen aptitudes de los centros intelectuales superiores, centros de memoria y de aptitudes sensoriales. Estas aptitudes se pueden medir y por lo tanto medir la inteligencia de los niños. La escuela debe contribuir entonces a la organización de la orientación profesional, proporcionando las informaciones recogidas por la psicología y por la pedagogía experimental durante los años escolares".

Según el autor, "las aptitudes intelectuales superiores tienen una importancia considerable en las aptitudes de los diferentes oficios ya que, cualquier acto, cualquiera que sea su naturaleza, requiere de la intervención de los centros intelectuales superiores que regulan la ejecución de movimientos [...] Los mejores órganos sensoriales no siempre se corresponden con los mejores centros intelectuales superiores. Por lo tanto, debemos tener en cuenta no sólo la cantidad, sino también la calidad de las excitaciones recogidas en el mundo exterior".

Eugenio Rignano (1870-1930) piensa que la psicotécnica se ha ocupado hasta el presente exclusivamente de las aptitudes intelectuales y ha descuidado las disposiciones afectivas.

Hugo Heinis (1883-1967), del gabinete de orientación experimental del Instituto Jean-Jacques Rousseau creado en 1918, a propósito del concepto de inteligencia general, es de la opinión de que no hay uno, sino varios tipos de inteligencia. Admite que la inteligencia general es la capacidad de adaptarse a las situaciones nuevas, si se la considera en un sentido amplio. En todos sus experimentos, que sobrepasan al millar, nunca encontró un sujeto que sea bueno en todos los ámbitos. Él cree que "el hombre no tiene dicha inteligencia general; lo que tenemos es una inteligencia parcial. Por lo tanto desde el punto de vista de la psicología aplicada [...] sería mejor ubicar a esta inteligencia parcial de acuerdo a cada oficio, que abordar problemas demasiado generales".

Arthur Guillaume Christiaens (1860-1937), director de Office intercommunal d'orientation professionnelle de Bruxelles, abierto desde 1910, considera, por el contrario, la definición de la aptitud de Lahy aceptable: "La aptitud es el resultado de la influencia de los estímulos ambientales sobre los elementos nerviosos, cuya calidad depende de la herencia. Dado que las variadas existencias de la vida laboral no pueden ser reproducidas a voluntad, en el momento del examen, ha sido necesario recurrir a los tests para reemplazarlas".

Edouard Claparède (1873-1940), fundador en 1912 del Instituto Jean-Jacques Rousseau, y presidente de la *Association interna-*

tionale de psychotechnique, de la cual Lahy fue el secretario general permanente, estima que no es posible separar, en la práctica, la aptitud adquirida y la aptitud innata subrayando la necesidad de ponerse de acuerdo acerca de la elección de los tests.

Gerard Anton Marie van Wayenburg, profesor de psicología infantil en la universidad y director del laboratorio de psicotécnica de Ámsterdam, propone su definición de la aptitud: la aptitud es un complejo de actos fisiológicos y psicológicos coordinados por un objetivo. Algunas habilidades se pueden desarrollar, más o menos tardíamente; y es por ello que es necesario saber qué aptitudes se pueden desarrollar más tarde.

Otto Lipmann ^[4] (1880-1933), Director del Instituto de Psicología Aplicada de Berlín y director del *Zeitschrift für angewandte Psychologie*, considera que, en la cuestión de la inteligencia general se debería de tomar en cuenta dos cuestiones separadas: ¿Existe una inteligencia general? ¿Cómo se puede reconocer la inteligencia general? Y da su respuesta a esas dos preguntas:

- La inteligencia general no existe, en el sentido en que una persona que entiende bien y rápidamente las preguntas intelectuales es también inteligente cuando se trata de adaptarlas a las cosas o a las personas, o bien de aplicarlas a los problemas técnicos. Son dos tipos de inteligencia diferentes, pero esta diferencia tiene un significado más teórico que práctico, ya que en las diversas profesiones que se examinan para la selección de una profesión, no se pide al principio más que una sola de esas inteligencias, que se le calcula como inteligencia general.
- Para establecer el grado de inteligencia general, una prueba (test) no basta, sino al menos una serie de pruebas, del tipo de aquellas de Binet-Simon o como las del *Army test* americano ^[5]. El autor pone en relieve que uno de los mejores medios para establecer esta inteligencia es la observación, la cual permite no solo observar un mayor número de características en la persona examinada, sino también una idea más precisa de su personalidad; la observación, que permite no solo estudiar su porte natural, sino también ver como ésta se comporta ante una prueba. La orientación profesional puede apoyarse en esas observaciones, pero la selección debe basarse en particularidades más detalladas.

Claparède agrega otro punto al de Lipmann: ¿Cuál es la influencia de la inteligencia general sobre la profesión? Se refiere a los estudios de **Hugo Münsterberg** (1863-1916) y otros que aplicaron tests a estudiantes y estos sobrepasaron los sujetos de diversas categorías, lo que comprueba el valor de la inteligencia general. En consecuencia, convendría establecer para cuales profesiones la inteligencia general es más útil y aquellas para las cuales lo es menos.

Enfin, **A. J. Petitpierre**, director de la escuela de los oficios de Lausanne, juzga el término de inteligencia general demasiado

vago. Considera que las aptitudes profesionales deben ser definidas según las profesiones, las cuales separa en tres grupos: las profesiones para las cuales las aptitudes intelectuales prevalecen, las profesiones para las cuales las aptitudes manuales prevalecen, las profesiones para las cuales un equilibrio entre los dos tipos de aptitudes es necesario.

3.

Sin embargo, en 1931, **Franziska Baumgarten** (1889-1970), nota en relación con la definición de Lahy: “Por más interesante que es esta definición, comprende la necesidad de rendimientos más allá del promedio. No se le puede considerar como susceptible de aplicaciones prácticas, ya que los rendimientos elevados solo se encuentran en una minoría en todas las profesiones. La “aptitud profesional”, como toda aptitud, no puede ser definida como una disposición encontrándose en un nivel definido elevado, pero como una disposición pudiendo variar por grado (grande, mediana, pequeña)” (p. 17-18).

Maurice Reuchlin (1920-2015), es aún más duro. Al criticar (1954, p. 374) “la extraordinaria vitalidad de (la) asimilación falsa del resultado al test con una aptitud congénita”, el autor escribe: “Se encuentra esta asimilación [...] en la obra de J.-M. Lahy [...] Lahy está por encerrarse en la tautología [...] ya que después de haber definido las aptitudes como disposiciones naturales que se reconocen por las respuestas motrices o mentales –medibles– según excitaciones definidas, el define el test [...] como una “prueba de examen psicológico permitiendo apreciar tal aptitud mediante los resultados provistos por el sujeto”. Tal definición puede crear una ambigüedad ya que la aptitud está presente tanto como “disposición natural” y “reconocible por respuestas motrices o mentales”. ¿Qué medio tenemos para identificar la disposición natural en la respuestas medidas?”

Mientras tanto, **Pierre Naville** (1904-1993) criticaba la definición de la aptitud como “disposición natural” y definía la aptitud profesional como “un producto dialectico, el resultado de interacciones entre el medio social económico [...] y los organismos individuales, entre las formas biológicas y sociales de grupos humanos. Es una forma especial de adaptación”. Piéron (1945), para quien la aptitud era la “condición congénita de una cierta modalidad de eficiencia”, le contestara, precisando la distinción que según él, debe hacerse entre aptitud, “disposición innata” y capacidad, “resultado adquirido por el ejercicio”.

Así, como lo resume **Antoine Léon** (1921-1998), “pasamos de una especie de fatalismo de la herencia sustentada por la noción de disposición natural a una especie de fatalismo del medio, relacionado a la idea de diferencias culturales irreversibles” (1980, p. 168).

Hoy en día, el deslizamiento semántico de la aptitud a la competencia no debe permitir que olvidemos que el análisis de esta tensión sigue siendo el desafío mayor del trabajo de los investigadores y profesionales de la orientación vocacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baumgarten, F. (1931). *Les examens d'aptitude professionnelle*, Paris: Dunod.
- Binet, A. (1910). Avant-propos: bilan de l'année 1910, *L'année psychologique*, 17, 1, V-XI.
- Claparède, E. (1923). *Comment diagnostiquer les aptitudes chez les écoliers*. Paris: Flammarion.
- Fontègne, J. (1920). Répertoire bibliographique sur la question d'orientation professionnelle de la jeunesse, *Bulletin de l'Association française pour la lutte contre le chômage*, 38-39, 45-62.
- Lahy, J.-M. (1913). Les conditions psycho-physiologiques de l'aptitude au travail dactylographique, *Journal de physiologie et de pathologie générale*, 4, 826-834.
- Lahy, J.-M. (1922). La psychologie expérimentale base de l'orientation professionnelle, *Le bulletin médical*, 24-27 mai, 438-441.
- Lahy, J.-M. (1922). La sélection psycho-physiologique des travailleurs, *Bulletin mensuel de la Ligue d'hygiène mentale*, 1-2, 24-27.
- Léon, A. (1980). *Introduction à l'histoire des faits éducatifs*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Lipmann, O. (1912). The school in the service of vocational study, *British journal of psychology*, XII, 4, 337-351.
- Naville, P. (1945). *Théorie de l'orientation professionnelle*. Paris: Gallimard.
- Piéron, H. (1912). Le domaine psychologique, *L'année psychologique*, 1, 1-26. <https://doi.org/10.3406/psy.1912.3872>
- Piéron, H. (1914). Une œuvre psychologique de guerre: l'examen des aviateurs, *L'année psychologique*, 21, 237-252. <https://doi.org/10.3406/psy.1914.8022>
- Piéron, H. (1945). La notion d'aptitude à propos d'une théorie de l'orientation professionnelle. *Bulletin de l'Institut National d'Orientation Professionnelle*, 11-12, 169-175.
- Reuchlin, M. (1954). Le problème théorique de la connaissance des aptitudes, *Traité de psychologie appliquée*, t. III, 371-394. Paris: Presses Universitaires de France.
- Yoakum, C. S. & Yerkes, R. M. (1920). *Army mental tests*. New York: Henry Holt et Cie. <https://doi.org/10.1037/11054-000>

NOTAS

- [1] Piéron (1912, p. 15) criticó rápidamente esta noción de superioridad, "concepto de valor" (que) no debe tener lugar en la ciencia [...] Es nuestro estatus social el que nos lleva a apreciar más tal o cual aptitud".
- [2] Del mismo modo, Alfred Binet (1910) esperaba publicar en 1912 un estudio "sobre la diversidad de las aptitudes de los niños", subrayando "el inmenso interés que tendría comunicar a cada uno su valor, y la profesión a la cual la naturaleza le ha reservado un destino ». Su muerte en 1911, se lo impidió.
- [3] En el próximo número de *Laboreal* aparecerá la introducción comentada de J.-M. Lahy de su libro sobre el taylorismo, publicado en 1916.
- [4] Lipmann (1912) ya se había expresado largamente sobre la noción de aptitud.
- [5] Tests utilizados por la armada americana para el reclutamiento, en 1917-1918 (Yoakum, C. S. & Yerkes, R. M. 1920).

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Turbiaux, M. (2017). La aptitud profesional según J.-M. Lahy. *Laboreal*, 13 (1), 92-96. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117mtes>

TEXTOS HISTÓRICOS

¿QUÉ ES UNA APTITUD PROFESIONAL?

JEAN-MAURICE LAHY

Artigo original: Lahy, J.-M.
(1922). Qu'est-ce qu'une aptitude
professionnelle ? IIIe conférence
internationale de psychotechnique
appliquée à l'orientation
professionnelle, Milan, 24 octobre
1922, Atti della IIIe confereve
internazionale de psicotecnica
applicata al orientamento
professionale, Milan, Società
umanitaria.

Traducción del artículo para español
por Cecilia De la Garza y Mario Poy.

O QUE É UMA APTIDÃO PROFISSIONAL?

QU'EST-CE QU'UNE APTITUDE PROFESSIONNELLE?

WHAT IS AN OCCUPATIONAL SKILL?

La idea de proceder a la orientación profesional de la juventud ha vencido hoy en día toda resistencia. Es aceptado el hecho que no se puede dejar al azar la selección de las profesiones sino que, al contrario, se lo debe substituir por una determinación racional de las carreras en las que los jóvenes deben encaminarse.

Sin embargo, a pesar de esa unanimidad de las opiniones, dicha cuestión no progresa. Al especular sobre el concepto de *“orientación profesional”*, muchos quieren aprovechar del movimiento de opinión creado para repartir la mano de obra juvenil, en favor de ciertas industrias. Es decir que preocupándose solo de la demanda del mercado local, no se ofrece a los jóvenes las profesiones en las que podrían tener éxito, sino aquellas para las cuales la mano de obra es requerida.

Digamos ante todo, que en nuestra opinión, esos dos intereses: el interés del futuro aprendiz y el interés de los empleadores, no deberían oponerse sino conjugarse. En efecto, si la orientación profesional está bien hecha, debe entonces haber un reclutamiento de trabajadores de elite para cada profesión y proveer un empleo a cada trabajador. Considerar el problema únicamente desde un solo punto de vista llevará inevitablemente a un fracaso y se descreditará la orientación profesional sin lograr cambiar nada –ni desde el punto de vista social, ni desde el punto de vista individual- respecto del orden existente de las cosas.

Pensamos que esa divergencia de opiniones obedece, más que de una hostilidad de parte de la empresa, a una falta de claridad en cuanto a la manera de plantear el problema.

En efecto algunas organizaciones dirigen de manera inadecuada la orientación profesional hacia la simple repartición de la mano de obra de los jóvenes, grupos industriales y de comerciantes se han puesto en contacto con los psico-fisiólogos y profesores informados, ya que entienden el interés que representa la orientación profesional fundada en bases científicas.

Que se nos permita citar, entre las tentativas más exitosas, la de la *“Escuela en el taller”*. Su comité, formado de miembros de la enseñanza y de la industria, que apoyan financieramente la creación de un Oficio de orientación profesional, estima que la identificación de las aptitudes de los niños debe efectuarse de manera paralela a aquella de la condiciones del mercado de trabajo.

De hecho, los partidarios de las dos tesis –orientación profesional y repartición de mano de obra de los jóvenes- concuerdan con el hecho de que las aptitudes de los niños deben ser tomadas en consideración. Pero, mientras que los primeros tienen una noción precisa del problema, para los segundos se concretiza en una simple formulación verbal que no conlleva a ninguna modificación en la práctica.

Es importante por tanto, si se quiere plantear ante todo el problema de la orientación profesional a partir de datos verdaderos, definir lo que se entiende por *“aptitudes”*.

Además de su sentido general, la palabra aptitud puede ser aplicada a casos particulares: solo conservamos aquel que significa

“disposición natural para...”. Para nosotros una aptitud será una disposición natural para ejercer convenientemente un oficio. Pero ¿qué es una disposición natural? Creemos que es una disposición orgánica que puede ser constatada ya sea anatómicamente, ya sea fisiológicamente, ya sea psicológicamente. Es así como una estatura de 1,60m o un peso de 40 kilos constituyen disposiciones naturales: una para ser soldado, la otra para ser jockey. Una buena capacidad y un alto índice pulmonar serán disposiciones naturales de un individuo para ejercer oficios que impliquen trabajar en ambientes confinados, o con materias tóxicas. Para oficios que exijan fuerza muscular, es necesario poseer, además de una capacidad muscular importante, órganos de eliminación de las toxinas que funcionen bien. En fin, mediante la aplicación de tests psicológicos o psico-motores se determinan las disposiciones naturales de los aprendices para ejercer profesiones más complejas.

La investigación de las disposiciones naturales fue considerada por mucho tiempo imposible en lo que se refiere a las funciones mentales. Pero desde que Binet dedicó el final de su vida al estudio objetivo de la inteligencia, la cuestión se precisó introduciéndose la noción de medida.

El problema de las disposiciones naturales –que nos va a permitir abordar de manera más segura el de las aptitudes- puede sintetizarse en estos dos puntos de investigación:

- 1º ¿Las funciones mentales son independientes las unas de las otras? ¿Podemos, por tanto, al totalizar los resultados de los tests, tener una indicación precisa sobre el valor de un niño para una profesión dada?
- 2º ¿O más bien debemos introducir –con esta noción de tests independientes- la idea de una inteligencia general que domina las aptitudes particulares?

Sin entrar en detalles de teorías relativas a la influencia recíproca de las diversas funciones se las puede resumir en dos tesis esenciales:

- a) *La primera es la de Thorndike* según la cual la inteligencia está compuesta de facultades yuxtapuestas, pero independientes. La consecuencia de esta concepción de la inteligencia es que un test que mide una aptitud característica no está correlacionada con los tests que miden aptitudes diferentes salvo, tal vez, en algunos casos de semejanza muy estrecha.
- b) *A segunda es la de Spearman* según la cual poseemos, además de las funciones mentales particulares, una inteligencia general capaz de actuar sobre éstas. Esto tiene como consecuencia el llevarnos a creer que los tests que se aplican a funciones semejantes están correlacionados de manera estrecha y permiten conocer el valor de vastos territorios psicológicos homogéneos.

Para juzgar de manera justa estas dos tesis, hay que considerar que dichos autores se situaron desde dos puntos de vista distintos: Thorndike, trabaja sobre los elementos de la inteligencia y Spearman, sobre los resultados de un complejo.

Ahora bien, lo complejo, como sabemos, no refleja necesariamente las cualidades de sus elementos; es sobre esta noción que se demuestra fácilmente, que se funda la teoría evolucionista de los fenómenos de conciencia.

La teoría de Spearman es por lo tanto más exacta. Sin embargo no se le puede aceptar sin algunas reservas ya que el autor admite que existen correlaciones muy frecuentes y estrechas entre funciones notoriamente diferentes –tales como la discriminación de las sensaciones y la manera de triunfar en la vida.

En lo que se refiere a un hecho nuevo, mientras que Thorndike lo niega, Spearman lo relaciona fuertemente con los factores elementales que lo originaron. Sin embargo desde un punto de vista práctico –que tenemos que crear para reconocer las aptitudes– ambos están en un error ya que una función tiene todo su valor para detectar una aptitud solo si se le considera en relación con la inteligencia general. Pero ese vínculo de dependencia no debe ser tan estrecho, ni tan fijo para que se puedan establecer fácilmente las leyes estrictas, tal como lo supone Spearman. De hecho cabe recordar que existen casos en los cuales la función tiene que ser juzgada de manera aislada, porque no siempre sigue el órgano.

Para nosotros se trata siempre de determinar tanto el valor de la inteligencia general como el de las funciones particulares pues una reacciona sobre las otras. Así, los experimentos realizados en sujetos seleccionados al azar y en estudiantes muestran a menudo una superioridad en las actividades mentales en las personas que no se dedican a la cultivar su cultura, pero cuya inteligencia es superior a la de los especialistas. Es así como, cuando Munsterberg aplicó su test de selección de choferes a los empleados de una empresa de transporte y a estudiantes de la Universidad de Harvard, observó que estos últimos presentaban en la realización del test, una superioridad sobre los primeros. La inteligencia general refuerza entonces, en muchos casos, las actividades particulares. Parece que se produce un tipo de fenómeno de suplencia que facilita la adaptación.

La determinación de las disposiciones naturales debe entonces conducir:

por un lado sobre las funciones elementales cuyo valor caracteriza la superioridad para una profesión dada y, por otro lado, sobre la inteligencia general del sujeto.

Según nosotros esta definición de las aptitudes nos permite afirmar que son: *disposiciones naturales que se reconocen por respuestas motrices o mentales – que se pueden medir – a estímulos definidos*. La inteligencia general entra dentro del cuadro de las aptitudes.

Las llamaremos aptitudes profesionales:

Las disposiciones naturales así definidas cuyos valores son valores tipo reconocidos en el obrero de elite.

Esta definición presenta un problema para su aplicación, o más bien un peligro, y es por esto que para terminar, tenemos que alertar a los consejeros en orientación vocacional.

Hemos mostrado que la inteligencia general actuaba como un factor de perfeccionamiento en las diversas actividades especiales –profesionales específicamente– ejercidas por el ser humano. Parece entonces que los seres humanos los más inteligentes pueden ser dirigidos de manera indistinta a tal o cual oficio. En efecto, se observa frecuentemente en la práctica que los sujetos talentosos intelectualmente presentan aptitudes para profesiones diversas, lo que facilita su orientación. Ante ese hecho, se impone una conclusión: con el fin de no obstruir con sujetos de elite las profesiones que exigen un número limitado de aptitudes especiales, el objetivo será de buscar, para los más talentosos, la profesión de orden más elevada en donde podrán tener éxito, es decir aquella que exija, el número más elevado de aptitudes especiales y el máximo de inteligencia.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Lahy, J.-M., (1922/2017). ¿Qué es una aptitud profesional? *Laboreal*, 13 (1), 97-99.

EL DICCIONARIO

SALUD – UNA RELACIÓN CON EL MEDIO Y LOS MODOS DE VIDA.

JUSSARA BRITO

Fundação Oswaldo Cruz
Escola Nacional de Saúde Pública
Sergio Arouca
Rua Leopoldo Bulhões 1480,
Manguinhos
Rio de Janeiro – RJ, CEP 21041-210,
Brasil
jussara@ensp.fiocruz.br

SAÚDE - UMA RELAÇÃO COM O MEIO E OS MODOS DE VIDA.

SANTÉ – UNE RELATION AVEC LE MILIEU ET LES MODES DE VIE.

HEALTH – A RELATIONSHIP WITH THE ENVIRONMENT AND WAYS OF LIFE.

Abordar la temática de la salud de una forma concisa no es una tarea fácil. Se trata de una noción que sufre la influencia de los valores (incluso en el plan individual), de las concepciones filosóficas, científicas y religiosas, así como de los contextos culturales, sociales y económico-políticos específicos, variando en conformidad con el lugar y la época (Scliar, 2007). Más que eso, y en conformidad con lo señalado por Sabroza (2001), no permite una definición objetiva partiendo de elementos que son aceptados universalmente, debiendo incluirse entre aquellos conceptos que se consideran imprecisos. Su marca es, por consiguiente, la fluidez.

Desde el punto de vista histórico-social en el Occidente, con la estructuración del modelo biomédico (mediados del siglo XIX), el cuerpo ha pasado a ser visto de una forma fragmentada, buscándose las evidencias de cambios anatomofisiológicos capaces de explicar la enfermedad. En la ausencia de una enfermedad constatada, el cuerpo estaría sano. No obstante la fuerte y persistente aceptación del referido modelo, ya en el inicio del siglo XX se ha observado la emergencia de críticas a tales explicaciones, calificadas como mecanicistas y reductoras del “proceso salud-enfermedad” (Czeresnia, 2012). Con las reflexiones del médico y filósofo francés Georges Canguilhem sobre la vida, por él considerada como una “actividad normativa”, ocurrió una inflexión en el pensamiento sobre la salud. En su tesis doctoral en medicina (1943), intitulada *Ensayo acerca de algunos problemas relacionados con lo normal y lo patológico*, el autor introdujo el concepto original de normatividad biológica, enfrentando el reto de teorizar sobre la salud. Hasta entonces, la idea de la normalidad asociada a normas estables (y de la enfermedad como una desviación de las normas fijas) no había sido todavía puesta en cuestión satisfactoriamente. Pero, para Canguilhem, la normalidad consiste en la capacidad de variación del organismo a los cambios circunstanciales de los medios interno y externo, también variables, llamando la atención para el hecho de que la vida no es un conjunto de leyes naturales (Portocarrero, 2009). Además, ha propuesto distinguir normalidad y salud, basándose en el argumento de que la normatividad sería intrínseca a la vida. De conformidad con lo que destaca Czeresnia (2012), la fisicoquímica no considera un atributo irreductible a la condición de ser vivo: tener la propiedad de discriminar entre lo que es favorable o desfavorable a su preservación, creando normas para perseverar.

Con el concepto de normatividad, central en su obra, Canguilhem ha delineado las nociones de salud y de patológico. En su perspectiva, la salud es una norma de vida superior, que corresponde a la capacidad que tienen los vivientes de superar la enfermedad y los cambios del medio, creando sus propias normas. Lo patológico no es entendido como una ausencia de la norma, pero sí como una normatividad restricta, una norma de vida inferior, una reducción de la seguridad biológica inicial. La enfermedad consiste en un “comportamiento de valor negativo para un viviente individual, concreto, en una relación de actividad polarizada con su medio” (Canguilhem, 1943/1996, p. 150, traducción libre). Dicho de otra forma, la enfermedad es, además, una expresión de la vida, aunque empobrecida por la pérdida de la capacidad de tolerar cualquier

desviación de las condiciones de la existencia. En consecuencia, el estado patológico es siempre definido a partir de la experiencia individual y subjetiva y no puede ser estipulado por ningún criterio puramente externo y objetivo. Comprender el estado patológico exige siempre un diálogo con aquel que vive la experiencia de sufrimiento e impotencia, un “sentimiento de vida contrariada” (Canguilhem, 1943/1996, p. 85, traducción libre) en su cuerpo, pues esta es parcialmente inaccesible a los demás.

Por lo tanto, se trata de una noción de salud referida en simultáneo a la experiencia individual y al medio. Para Canguilhem, hay un vínculo estrecho entre la normatividad y la individualidad biológica (entidad que, para él, es mejor representada por el organismo y no por una célula o un órgano). Así, pensar la salud solamente tiene sentido con referencia al organismo: “Es la razón por la cual proponemos, al contrario de las costumbres médicas actuales, que es incorrecto hablar de órganos enfermos, de tejidos enfermos, de células enfermas” (Canguilhem, 1943/1996, p. 119, traducción libre). Por otro lado, somos obligados a convivir en condiciones dadas, impuestas y, muchas veces, no deseadas. Esto es, con las “infidelidades del medio”: destrucción ecológica, distribución perversa de la riqueza, condiciones y formas de organización del trabajo desfavorables o inaceptables, falta de seguridad, analfabetismo o escolaridad precaria, alimentación deficiente, etc. Ante esos problemas concretos, Canguilhem insiste en el carácter relacional de la salud y de la enfermedad, no temiendo retomar algunos postulados de la medicina griega (Safatle, 2011). Se aparta, así, de una concepción substancial o esencialista, indicando que la capacidad normativa del individuo se desarrolla en la relación que establece con el medio (Giroux, 2010), llamando la atención para la polaridad dinámica de la vida. O sea, la salud está muy vinculada tanto al medio en que vivimos cuanto a la capacidad que tenemos y desarrollamos (individual y colectivamente), para transformarlo según nuestros intereses y valores, (re)afirmando nuestra potencia de vida.

Seguidamente a su tesis, la relación entre viviente y medio fue cuidadosamente analizada y presentada en una de sus Conferencias (1946-47) en el Collège Philosophique (*El viviente y su medio*), solo publicada por el autor en 1965 en el libro *El conocimiento de la vida*. En ese evento aclara que los problemas colocados por el medio (geográfico, laboral, etc.) pueden si ser reconfigurados, una vez que el hombre, en cuanto ser histórico, es capaz de recriarlo. Entonces, aunque el organismo no se encuentre en armonía predefinida con el medio (Portocarrero, 2009), la relación que establece puede ser caracterizada por un debate (de normas) en el que el ser vivo trae sus propias normas de apreciación de las situaciones. Para el autor, sin embargo, esta relación no consiste esencialmente, como se podría creer, en una relación de lucha u oposición, puesto que una vida que se afirma *contra* es ya una vida amenazada.

En 1988, en la Conferencia en la Universidad de Estrasburgo, Canguilhem (2005) avanza todavía más en sus reflexiones sobre la relación entre el viviente y el medio, declarando que la salud del cuerpo exprime la calidad de los poderes que lo constituyen.

Partiendo de ese enunciado, aclara que ese cuerpo es, al mismo tiempo, un dato y un producto, siendo la salud, en simultáneo, un estado y un orden. Un dato, porque es un efecto singular de los componentes de un patrimonio genético (genotipo), y un producto debido a su inserción en un medio específico, su modo de vida elegido o impuesto, lo que contribuye para singularizar sus capacidades (fenotipo). Como estado del cuerpo dado, la salud es la prueba de que este es posible, siendo su fragilidad (o mala salud) comprendida como la limitación del poder de tolerancia y de compensación de las agresiones del medio ambiente, esto es, la restricción de los márgenes de seguridad orgánica. Como expresión del cuerpo producido, la salud es, en simultáneo, la garantía contra el riesgo y la audacia de asumirlo. Está asociada al sentimiento de capacidad de superar las capacidades iniciales.

Fue todavía en la Conferencia de Estrasburgo que Canguilhem (2005) afirmó que la salud no se constituye en un objeto de especialistas, no es establecida por cálculos, leyes o frecuencias estadísticas pero, al contrario, se trata de un “concepto vulgar”, en el sentido de que está al alcance de todos y puede ser enunciado por cualquier uno. En la medida en que todos nosotros vivenciamos el dolor y el sufrimiento, bien como vivenciamos silenciosamente ese fenómeno al que damos el nombre de salud, nos deparamos con una de esas cuestiones con la cual estamos necesariamente involucrados, siendo esta también, por lo tanto, una cuestión filosófica (Caponi, 1997). Sí, la salud es vivida y de una forma silenciosa: “El hombre sano que se adapta silenciosamente a sus tareas, que vive su verdad de existencia en la libertad relativa de sus elecciones, está presente en la sociedad que lo ignora. La salud nos es solamente la vida en el silencio de los órganos, es también la vida en la discreción de las relaciones sociales” (Canguilhem, 2005, p. 44). Pero si la enfermedad es primeramente una experiencia vivida negativamente por un sujeto antes de convertirse en un concepto empírico (Canguilhem, 1943/1996), es necesario el saber científico para identificar su naturaleza. El punto central aquí es la articulación entre experiencia y conocimiento, señalándose que ese saber científico también se ha desarrollado partiendo de experiencias previas de sujetos enfermos. De conformidad con Canguilhem (2005, p. 48), el reconocimiento de la salud como verdad del cuerpo, en el sentido ontológico, debe admitir la presencia de la verdad en el sentido lógico (esto es, de la ciencia), como un amparo.

Mientras tanto, la Organización Mundial de la Salud (OMS), creada en 1948, ha necesitado delimitar su espacio de actuación a través de una determinada definición de salud, que parece reflejar la aspiración al derecho a una vida plena y sin las privaciones de la posguerra (Seliar, 2007). Tal definición, aunque tenga el mérito de explicitar que la salud no es solamente la ausencia de afecciones o enfermedades es, en una perspectiva de salud, bastante criticada por caracterizarla como una condición intangible para los seres humanos: “un completo estado de bienestar físico, mental y social”. Para Caponi (1997), la idea de bienestar, así como de equilibrio, se asocia al concepto de normalidad, en términos de valores

sociales. Al no distinguir salud y normalidad, patología y anomalía, esa definición permite que cualquier variabilidad sea considerada como patológica y, consecuentemente, como medicable. En otra dirección (funcionalista), Boorse (1977) también se opone a esa definición con su teoría bioestática de la salud (TBS), que se basa en exclusivo en datos objetivos vinculados a hechos biológicos de la naturaleza, desconsiderando la capacidad normativa de los seres vivos y rechazando todas sus dimensiones valorativas.

Asimismo, como contrapunto a la definición de la OMS y en la misma línea de pensamiento de Canguilhem, tenemos la contribución de Dejours (1986), para quién la salud es, ante todo, una sucesión de compromisos con la realidad. Y, complementando: “la salud es la libertad de dar a ese cuerpo la posibilidad de reposar, es la libertad de darle de comer cuando tiene hambre, de hacerlo dormir cuando tiene sueño, de suministrarle azúcar cuando baja la glicemia. Es, por lo tanto, la libertad de adaptación”. (Dejours, 1986, p. 11). Tales compromisos con la realidad remiten a la articulación entre normas biológicas (vitales) y normas sociales, que fue objeto de análisis de Canguilhem (1966) en la segunda parte del libro *Lo normal y lo patológico (Nuevas reflexiones relativas a lo normal y lo patológico)*, en especial en el tópico *De lo social a lo vital*.

Como señala Le Blanc (1998), la normalización operada en lo social difiere de las normas vitales porque resulta de elecciones y decisiones exteriores al objeto normalizado. Hay, sin embargo, un proceso permanente de normatividad social, cuyo horizonte es el de las normas valorizadas por los sujetos. Es en ese sentido que se inscribe la discusión de Canguilhem (1947/2001, p. 116) con respecto al análisis del sociólogo del trabajo Georges Friedmann, expuesto en el libro *Problemas humanos del maquinismo industrial*, publicado en Francia en 1946: “Las reacciones operarias a la extensión progresiva de la racionalización taylorista que revelan la resistencia del trabajador a las «medidas que le son impuestas desde el exterior», deben, por lo tanto, ser comprendidas tanto como reacciones de defensa biológica cuanto como reacciones de defensa social y, en los dos casos, como reacciones de salud”.

En la concepción de salud de Nordenfelt se observa un intento de tratar las tensiones entre normas biológicas y sociales de una manera más precisa. Inscrita en la Teoría de la Acción, pero inspirada en Canguilhem y otros autores (como en el filósofo finlandés Ingmar Pörn), Nordenfelt (1987) define la salud basándose en la articulación de tres elementos: el agente y su capacidad de actuar; sus objetivos vitales; circunstancias dadas. El autor busca refinar la noción de capacidad de Canguilhem, eligiéndolo como el concepto-llave de su teoría, al mismo tiempo que introduce una concepción de enfermedad como disfunción en relación a las expectativas individuales y sociales, o sea, como disfunción asociada a las actividades de la vida (Gaudenzi, 2016). Así, de conformidad con Giroux (2010), la normatividad para ese autor, distinta de la que fue elaborada por Canguilhem está, ante todo, asociada a la intencionalidad de un sujeto (y no a la biología). En su concepción, la idea de frontera (salud versus enfermedad) cede lugar a la idea de gradación, siendo la salud (física y mental) evaluada

en grados, teniendo como referencia lo que es aceptable para la persona, puesto que lo que es identificado como enfermedad es dependiente de la experiencia subjetiva (Gaudenzi, 2016).

Las críticas a las limitaciones del modelo biomédico están también en el origen del campo denominado Salud Colectiva, desarrollado en Latinoamérica desde la década de 1970 como resultado de un movimiento que involucró universidades, servicios de salud y actores sociales, conduciendo a la Reforma Sanitaria Brasileña. Esas críticas llevaron al entendimiento del binomio salud-enfermedad como un proceso histórico-social, siendo la obra de Canguilhem una referencia en las publicaciones consideradas fundadoras en el área, especialmente por la importancia atribuida a los modos de vida (Ayres, 2006). De esa interpretación resulta la expresión “proceso salud-enfermedad” y la mirada sobre sus determinantes socioculturales y económicos que pueden ser asociados a la noción de medio y de normas sociales del filósofo.

Mientras tanto, las distintas corrientes de pensamiento sobre el proceso salud-enfermedad indican comprensiones específicas. Para Laurell (1982), la mejor manera de comprobar el carácter histórico de ese proceso se da a través del estudio de cómo este ocurre en los grupos humanos, añadiendo que es determinante la manera como el hombre se apropia de la naturaleza en un determinado momento, mediante el proceso de trabajo. Esa visión estructura el campo de la Salud del Trabajador, que rechaza los modelos considerados mecanicistas de la Medicina del Trabajo y de la Salud Ocupacional. Otros autores señalan la complejidad de los fenómenos de salud, enfermedad, sufrimiento y muerte (Sabroza, 2001; Almeida Filho, 2011). En esa línea, según Sabroza (2001), el proceso salud-enfermedad ocurre en la intersección de la lógica de la reproducción de la vida y de la lógica de la producción económica, expresándose tanto individualmente cuanto en los grupos de población, como en las sociedades (a ese nivel, como problemas de salud pública).

De conformidad con Ayres (2016), la influencia de Canguilhem se fue diluyendo y diversificando en la Salud Colectiva, pero no por eso perdiendo su relevancia. Se puede afirmar, por ejemplo, que el concepto de normatividad se alinea con el reconocimiento, en este ámbito, de la importancia de la participación social en las luchas por la salud.

En fin, la concepción positiva de salud, con atención para a la capacidad de normatividad del ser vivo (que se manifiesta también a través de formas de movilización orientadas por valores pertinentes a la dignidad de la vida) presenta una gran fertilidad, en especial para las intervenciones e investigaciones que visan transformar los modos de vida y trabajo con un enfoque en la actividad.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ayres, J. R. C. M. (2016). Georges Canguilhem e a construção do campo da saúde coletiva brasileira. *Intelligere, Revista de História Intelectual*, 2, 1 [2], 138-154. <https://doi.org/10.11606/issn.2447-9020.intelligere.2016.115732>
- Almeida Filho, N. (2011). *O que é saúde?* Rio de Janeiro: Editora Fiocruz. <https://doi.org/10.7476/9788575413432>
- Boorse, C. (1977). Health as a theoretical concept. *Philosophy of Science*, 44, 542-573. <https://doi.org/10.1086/288768>
- Caponi, S. (1997). Georges Canguilhem y el estatuto epistemológico del concepto de salud. *História, ciência e saúde - Manguinhos*, 4, 2, 287-307. <https://doi.org/10.1590/S0104-59701997000200006>
- Canguilhem, G. (1943/1996). *Le normal et le pathologique*. Paris: PUF.
- Canguilhem, G. (1965/2003). *La Connaissance de la vie*. Paris: Vrin.
- Canguilhem, G. (2005). A saúde: conceito vulgar e questão filosófica. In: *Escritos sobre a Medicina* (p. 35-48). Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária.
- Canguilhem, G. (2001). Meio e normas do homem no trabalho. *Pro-posições*, 12, 2-3, 35-36.
- Czeresnia, D. (2012). *Categoria vida: reflexões para uma nova biologia*. São Paulo: editora Unesp; Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.
- Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 14, 7-11.
- Gaudenzi, P. (2016). Normal e Patológico no naturalismo e no normativismo em saúde: a controvérsia entre Boorse e Nordenfelt. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 26, 3, 747-767. <https://doi.org/10.1590/s0103-73312016000300003>
- Giroux, E. (2010). *Après Canguilhem: définir la santé et la maladie*. Paris: PUF.
- Laurell, A. C. (1982). La salud-enfermedad como proceso social. *Revista Latinoamericana de Salud*, 2, 7-25.
- Nordenfelt, L. (1987). *On the nature of health: an Action-Theoretic Approach*. Dordrecht: D. Reidel Publishing Company. <https://doi.org/10.1007/978-94-015-7768-7>
- Portocarrero, V. (2009). *As ciências da vida: de Canguilhem a Foucault*. Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ. <https://doi.org/10.7476/9788575414101>
- Sabroza, P. C. (2001). *Concepções de Saúde e Doença*. Texto de Apoio ao módulo I do Curso de Especialização em Gestão de Sistemas e Serviços de Saúde - EAD. Rio de Janeiro: ENSP.
- Safatle, V. (2011). O que é uma normatividade vital? Saúde e doença a partir de Georges Canguilhem. *Scientiae Studia*, 9, 1, 11-27.
- Scliar, M. (2007). História do Conceito de Saúde. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 17, 1, 29-41. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312007000100003>

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Brito, J. (2017). Salud – una relación con el medio y los modos de vida. *Laboreal*, 13(1), 100-103. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117jbes>

EL DICCIONARIO

TRABAJO.

ROLAND LE BRIS

Transversales
1281 Chemin du grand pin vert
13400 Aubagne
France
rlebris@transversales-conseil.fr

TRABALHO.

TRAVAIL.

WORK.

¿Cómo pensar el trabajo?

¿Cómo pensar lo que resulta de una evidencia cotidiana pero que, sin embargo, escapa a una definición límpida, cristalizada, especializada (Schwartz, 2004)? Indudablemente, podemos imaginar una posición nominalista, según la cual el trabajo sería caracterizado como siendo «la designación social de ciertas acciones humanas (Dujarier, 2016, p 101). ¿Pero cuál es entonces el alcance de una tal definición?

¿Cómo pensar lo que se identifica a menudo con el empleo a punto de enmascarar su espesor? ¿Confundir trabajo y empleo no significa también ocultar lo que hay en común y lo que circula, como experiencia, entre el trabajo caracterizado como una prestación remunerada inscrita en un régimen de derechos, por un lado, y en los registros menos visibles, tal como el trabajo doméstico, por otro? ¿No será precipitado asimilar el trabajo al hecho de «ocupar un puesto» de «asumir una profesión» o de «reconocerse en un oficio» (Lhuillier, 2016, p 132, traducción libre)? ¿No será, paradójicamente, desconsiderar la importancia de las variables características de las condiciones de empleo, tanto en lo que se relaciona con las modalidades y los impactos de una ruptura del contrato de trabajo como los derechos, asociados o no a este o aquél empleo, en materia de formación, de asistencia médica, de jubilación, y así subestimar el impacto del desempleo, en particular sobre la salud (Lhuillier, 2016, p 151)?

¿Cómo pensar lo que tanto se ha transformado? De hecho, las formas contemporáneas del trabajo presentan características distintas de sus modalidades anteriores: distanciamiento de manipulaciones materiales directas, aplicación de normas industriales en la mayoría de las organizaciones de trabajo, introducción de una dimensión de servicio en un gran número de actividades, más dificultades en identificar el producto del trabajo, inserción en sistemas complejos caracterizados por la multiplicidad de partes interesadas internas o externas a la organizaciones, solicitud inédita de la subjetividad, «gestión desencarnada» (Dujarier, 2015, traducción libre), «heterogeneidad creciente de los locales y de los momentos concedidos al trabajo» (Bidet & Vatin, 2016, p 26, traducción libre).

¿Cómo pensar lo que se deja ver primero y a veces únicamente como una limitación, sumisión a las reglas, hetero-determinación, pero que sería imposible e inviable si no fuese así (Schwartz, 2010)? ¿Cómo pensar lo que es objeto de incesantes reorganizaciones en las economías contemporáneas? ¿Cómo pensar lo que escapa a las modalidades de conocimientos simplificadores, exteriores, distanciados?

¿Cómo pensar lo que resulta de campos disciplinares distintos, constituidos por referencia a una especialidad instituida en

la suposición de un postulado de cientificidad o, de forma alternativa, en la **investigación de un enfoque interdisciplinar** preocupado con los análisis y los protocolos de intervención apropiados a una materia viva?

Las ergo disciplinas

En lengua francesa, en consonancia con algunos pocos precursores (particularmente Alain Wisner) y pese a estos obstáculos, se ha desarrollado desde los comienzos de los años 1980 un pensamiento del trabajo en campos distintos como la psicoanálisis, la ergonomía, la filosofía... bajo el impulso de Christophe Dejours, François Daniellou y Yves Schwartz, en particular, hasta el punto de constituir en lo sucesivo un extenso cuerpo de textos, incluso de prácticas, en el abundante marco de las «ergo disciplinas» (Daniellou, 2015). Aunque esta noción no es necesariamente consensual, presenta el interés de identificar lo que hay de común entre los análisis que resultan de profesionalidades y de historias distintas, que se cruzan y se enriquecen mutuamente, y que estructuran un horizonte compartido. Sería en vano tentar reponer la riqueza en algunas líneas. Esbochemos simplemente algunos puntos estructurantes de este pensamiento en construcción.

El pasaje por la actividad constituye un eje mayor en el desarrollo de las ergo disciplinas. Es en el análisis del trabajo como actividad que «probablemente se materializa la relación histórica de confraternidad entre la ergonomía (de la actividad) y el enfoque ergológico (Schwartz, 2016, p 181, traducción libre). La propia existencia de un libro intitolado «L'activité en théories. Regards croisés sur le travail [La actividad en teorías. Miradas cruzadas sobre el trabajo]» (2016) es testimonio de como el cuanto pensar el trabajo como una actividad ha creado condiciones para superar obstáculos epistemológicos frente a los cuales un pensamiento del trabajo se afronta inicialmente.

Entablada, desde hace algún tiempo, por la ergonomía, la puesta en evidencia de un desvío entre tarea y actividad, se ha convertido en una referencia común a las ergo disciplinas que no han dejado de desarrollar su potencial de explotación. Adoptar el punto de vista de la actividad consiste, entonces, en revelar, aunque en situación de limitación extrema, **la parte de iniciativa de la persona que trabaja** sin la cual el resultado no podría ser alcanzado, «esta invisible y enigmática transición de la potencia al acto» (Schwartz, 2016, p 181, traducción libre).

Introducido por otros enfoques disciplinares de los años 1980, **la subjetividad** referida en esta toma de iniciativa **enriquece el conocimiento del trabajo como actividad**. La elección realizada de entre una gama de posibles se ejerce con referencia a un valor que la persona moviliza en el trabajo, frecuentemente de una forma implícita. De ahí el concepto ergológico del debate de normas que confiere al real de la actividad «una consistencia, un volumen, una densidad y - admitimos nosotros - abre un horizonte de pro-

blemas filosóficos, epistemológicos, ético-políticos ineludibles y particularmente intensos» (Schwartz, 2016, p 181, traducción libre). De ahí igualmente el término «el trabajar» utilizado en la psicodinámica del trabajo para dar cuenta del **«comprometimiento del cuerpo y de la inteligencia más allá del propio tiempo de la actividad de producción»**, en el sentido de que el esfuerzo se prolonga más allá de esta última en un tiempo fuera del trabajo, incluso en el trabajo del sueño» (Dejours, 2016, p 91, traducción libre). De ahí, por fin, una identificación del trabajo «como un conflicto entre los registros impersonal, transpersonal, interpersonal y personal» (Clot, 2016, p 74, traducción libre). El registro impersonal releva del dominio de la prescripción del trabajo. El registro transpersonal inscribe el trabajo en «una historia de los medios profesionales» (Clot & Stimec, 2013, p 117, traducción libre). El registro impersonal significa que el trabajo «tiene siempre un destinatario» (Clot & Stimec, 2013, p 117, traducción libre). El registro personal destaca la importancia subjetiva directa de la persona en el trabajo, lo que tiene de íntimo, incorporado, irreductible en la actividad propia de cada uno. Esta referencia abundante a la **subjetividad y a la intersubjetividad** contiene, ella también, desafíos estructurantes. Importa, en efecto, subrayar que cuando la psicología del trabajo «no tiene la actividad por unidad de análisis y como objeto de acción» y que esta «abandona la finalidad práctica de un desarrollo efectivo de los recursos psicológicos y sociales en las organizaciones para cambiarlas, oscila con frecuencia entre la gestión de riesgos y la reparación de personas sin poder volver a conectarse en concreto al hacerse cargo del trabajo» (Clot & Simonet, 2015, p 34, traducción libre).

El punto de vista de la actividad conduce las ergo disciplinas a proponer un modo de conocimiento específico. En algunos casos, por referencia a un análisis clínico, el conocimiento del trabajo como actividad supone una investigación precisa, rigurosa, fundada en una cointerpretación distanciada de una postura altanera. En ergología, la dinámica de los saberes reposa en un dispositivo de tres polos que crea las condiciones para un encuentro de saberes de la experiencia, académicos y de organización a fin de poner en perspectiva las reservas de alternativas. Yves Clot subraya la importancia de una controversia social sobre el trabajo bien hecho, sabiendo que este retorna a una clínica de la actividad la sustentación de esta controversia en la ausencia de una institución oficial en la empresa para hacerlo (Clot, 2016). Para la ergonomía de la actividad, el objetivo de la intervención que se sigue a un análisis es la organización del trabajo, sabiendo que «las únicas acciones sobre la organización que valen son aquellas que son conducidas asociando a los propios trabajadores» (Gaudard & Rolo, 2015, p 18, traducción libre).

Las ergo disciplinas comparten entonces «la referencia - lo que no es insignificante - al trabajo real y al trabajo prescrito... el hecho de que la salud es una construcción... el hecho de que la mujer o el hombre que están en el trabajo lo están con toda su historia, etc.» (Daniellou, 2015, p 14, traducción libre).

Estas se diferencian, sin embargo, en la relación con las disciplinas académicas, por el hecho de la desconfianza ergológica con respecto a esta división, e incluso de una reivindicación de indisciplina, que puede conducir a dudar de la pertinencia de la propia noción de ergo disciplina. Estas se separan en su relación con la acción, con la intervención. Así, la ergología es concebida como un enfoque mientras la ergonomía de la actividad se ejerce como una profesión.

Trabajo productivo y trabajo improductivo

Se destaca de esta rápida y esquemática presentación que sin pasar por el punto de vista de la actividad, no puede emerger un pensamiento vivo del trabajo. No obstante, mientras el análisis del trabajo como actividad no ha todavía desarrollado todas sus potencialidades, podemos interrogarnos sobre el interés que habría en reinvertir en las problemáticas específicas del trabajo sin compartir los adquiridos obtenidos por referencia a la actividad. Desfavorecida por un pensamiento económico contemporáneo que tiende a abandonar esta cuestión, el análisis del trabajo como producción podría dibujar una de estas perspectivas posibles. El primer texto de la obra colectiva *«L'activité en théories. Regards croisés sur le travail [La actividad en teorías. Miradas cruzadas sobre el trabajo]»* ha identificado la cuestión afirmando que «pensar el trabajo como actividad productiva» es «volver al propio sentido del concepto del trabajo» (Bidet & Vatin, 2016, p 26, traducción libre). ¿Así, este texto dedica un lugar central al trabajo como un «actuar creativo», pero no se reconcilia con la vieja oposición entre trabajo productivo y trabajo improductivo al preguntarse si «una actividad reputada como improductiva» podría ser «durablemente considerada como trabajo»? ¿Cómo hacer entonces la parte de lo que sería productivo y de lo que no lo sería? ¿Cuáles serían las formas de trabajo que, por fin, serían excluidas del campo del trabajo en la medida en que estas serían socialmente reconocidas como no siendo productivas?

Desde el final del siglo XVIII que Adam Smith había distinguido «una especie de trabajo que añade valor al objeto sobre el cual este se ejerce» y un otro «el trabajo no productivo» que no tiene el mismo efecto» (Smith, 1991, p 417, traducción libre). Recordando los «méritos científicos» de Adam Smith por haber procedido a esta clarificación conceptual, Karl Marx había precisado que el trabajo improductivo no se cambiaba «por el capital pero inmediatamente por una retribución» (Marx, 1974, p 167, traducción libre). El intercambio entre trabajo productivo y trabajo no productivo no es, desde luego, determinado ni por la naturaleza del producto, ni por la calidad del trabajo, ni por sus características. Así, «un comediante, por ejemplo, incluso un payaso, es, por consiguiente, un trabajador productivo a partir del momento en que trabaja al servicio de un capitalista, a quien este retribuye con más trabajo que no recibe bajo la forma de sueldo» (Marx, 1974, p 167, traducción libre). Si adoptamos este razonamiento, eso signi-

fica que el trabajo no es productivo si no se incluye en un proceso de valorización del capital. ¿O será más conveniente adoptar una caracterización menos precisa, más global, según la cual el trabajo se vuelve productivo si está incluido en un proceso que lo socializa y se es creador de valor, no siendo la valorización del capital una modalidad, entre otras, de atribución de valor? ¿Un profesor, por ejemplo, ejercería un trabajo productivo en la realización de su profesión en una organización privada, en un proceso de valorización del capital, o en una pública, en un proceso de valorización de un bien común - pero no si impartiese clases particulares en el marco únicamente interpersonal?

¿Pensar el trabajo como una actividad productiva supondría entonces interrogarse sobre el hecho de saber «¿qué es producir?»? ¿Dicha interrogación no tendría todo su lugar al lado de «¿qué es vivir?» o «¿qué es vivir en salud?», estas cuestiones mayores que se inscriben en el hilo conductor de un pensamiento del trabajo como actividad? (Schwartz, 2016).

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bidet, A. & Vatin, F. (2016). Travailler, c'est produire: activité, valeur et ordre social. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 13-33). Toulouse : Octares.
- Clot, Y. & Stimec, A. (2013). Le dialogue a une vertu mutative, les apports de la clinique de l'activité, *Négociations*, 1, 19, 113-125. <https://doi.org/10.3917/neg.019.0113>
- Clot, Y. & Simonet, P. (2016). Pouvoirs d'agir et marges de manœuvre, *Le travail humain*, 78, 1, 31-52. <https://doi.org/10.3917/th.781.0031>
- Clot, Y. (2016). Activité, affect: sources et ressources du rapport social. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 51-80). Toulouse: Octares.
- Daniellou, F. (2015). Préface: L'ergologie, en dialogues parmi les ergo-disciplines. In L. Durrieu, *L'expérience des normes*. Toulouse: Octarès Éditions.
- Dejours, Ch. (2016) La référence à l'activité en psychodynamique du travail In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 81-95). Toulouse: Octares.
- Dujarier, M-A. (2015). *Le management désincarné*. Paris: La Découverte.
- Dujarier, M-A. (2016). *Apports d'une sociologie de l'activité pour comprendre le travail*. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 97-130). Toulouse: Octares.
- Gaudard, C. & Rolo, D. (2015). L'ergonomie, la psychodynamique du travail et les ergodisciplines. Entretien avec François Daniellou, *Travailler*, 34, 2, 11-29.
- Lhuillier, D. (2016). L'activité, dans et au-delà du monde du travail. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 131-158). Toulouse: Octares.
- Marx, K. (1974). *Théories sur la plus-value*, Tome 1, Paris: Editions sociales.
- Schwartz, Y. (2004). La conceptualisation du travail, le visible et l'invisible, *L'Homme et la société*, 2, 152-153, 47-77.
- Schwartz, Y. (2010). Connaître et étudier le travail, *Le philosophe*, 2, 34, 1-78
- Schwartz, Y. (2016). *L'activité peut-elle être objet d'analyse?* In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 159-185). Toulouse: Octares.
- Smith, A. (1991). *La richesse des nations*, Tome 1. Paris: Flammarion.

¿COMO CITAR ESTE ARTÍCULO?

Le Bris, R. (2017). Trabajo. *Laboreal*, 13(1), 104-107. <http://dx.doi.org/10.15667/laborealxiii0117rlbes>