



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

TRABAJO INTEGRADOR FINAL:

“Trabajo, precarización laboral y subjetividad”

Modalidad de presentación: Ensayo

Autora: Barreto Cintia

Legajo: B-5804/1

DNI: 41796060

Docente responsable: Alejandra Ballerini

Año: 2024

Agradecimientos

A mi familia, quienes han estado a mi lado desde el primer momento en este camino tan especial para mí. Aunque la distancia nos haya separado físicamente, siempre lograron hacerme sentir su amor y apoyo a través de sus palabras de aliento. Su presencia, aunque lejana, ha sido un pilar fundamental en mi vida.

A mis hermanas, que han sido mis compañeras incondicionales en este viaje. Ellas han soportado mis peores crisis y, al mismo tiempo, han celebrado conmigo mis momentos de felicidad.

A mis queridas "Facuamigas", las personas que he tenido la suerte de conocer aquí, quienes han transformado este recorrido en una experiencia hermosa y significativa. Gracias por estar a mi lado en cada examen y cada final, por hacerme sentir que nunca estuve sola, y por estar ahí sin importar las circunstancias. Quiero dedicar un agradecimiento especial a Rosi, no solo por ser una compañera de estudio excepcional,

sino también por las interminables charlas y anécdotas que hemos compartido, las cuales han sido un alivio en los momentos difíciles. Sin el apoyo y la presencia de cada una de ellas, no me encontraría en el lugar en el que estoy hoy.

A mis amigas de Gualeguay, mis hermanas de la vida, quienes, a pesar de la distancia, han mantenido su apoyo y contención siempre presentes. Ya sea a través de un mensaje reconfortante o compartiendo un mate, su compañía ha sido un refugio en mis días más difíciles.

A mis compañeras voladoras, quienes también han sido parte esencial de este recorrido. Gracias por su apoyo incondicional y por saber cuándo era necesario despejar la mente y tomar un respiro.

A Lucas, por su infinita paciencia a lo largo de estos años. Gracias por escucharme repasar temas sin comprender del todo lo que decía, pero siempre estando dispuesto a ayudarme, alentarme y sostenerme cuando más lo necesitaba.

A Ivonne, por su constante acompañamiento durante todo este proceso de escritura. Su apoyo ha hecho que este camino sea mucho más llevadero y gratificante. A Alejandra, docente que tuve la suerte de conocer en 2021 y quien ha sido fundamental en este trabajo. Agradezco profundamente su predisposición desde el primer momento y por ayudarme en cada crisis con un mensaje que siempre lograba tranquilizarme. Gracias por transmitir con tanto amor y dedicación, haciendo que disfrutara cada etapa de este recorrido.

Por último, quiero agradecer a la Universidad Nacional de Rosario (UNR) por brindarme la oportunidad de estudiar y formarme en esta profesión, así como por abrirme las puertas a un futuro lleno de posibilidades.

A todos ustedes, gracias por hacer de este viaje una experiencia inolvidable. Sin su apoyo, nada de esto habría sido posible.

Índice

1

Índice.....	2
Resumen.....	3
Introducción.....	4
Desarrollo.....	6
Trabajo y precarización laboral.....	6
Subjetividad y precarización laboral.....	10
Clínica laboral	13
Conclusiones finales.....	17
Referencias bibliográficas.....	19

Resumen

En el presente ensayo se plantea como punto central el trabajo, las condiciones en las que se desarrolla el mismo y las consecuencias directas en la subjetividad, desde una perspectiva psicoanalítica. Asimismo, se desataca la influencia del trabajo como pilar fundamental en la construcción de la identidad y sentido de pertenencia de los sujetos. El énfasis del desarrollo recae en la problemática de la precarización laboral, junto con el desempleo y su incidencia dentro de la vida de los trabajadores, así como en las repercusiones a nivel de la salud mental. En cuanto al objetivo del ensayo, se trata de visibilizar tales situaciones, analizarlas y pensar qué lugar ocupa el psicólogo en estas circunstancias. Se concluye con la idea de creación de ambientes laborales que promuevan la colaboración y apoyo mutuo, y prioricen la salud mental y el bienestar colectivo.

Palabras clave: Trabajo- Precarización laboral- Subjetividad

3

Introducción

El presente trabajo pretende abordar la temática del desempleo y sus repercusiones a nivel subjetivo. Se propone problematizar y hacer visible las consecuencias que esta situación podría traer aparejadas. En relación con el recorrido realizado por diferentes investigaciones y artículos, se vislumbra que una parte de ellos (M. Jahoda; Piñeiro, Freyre María Laura) están orientados desde el punto de vista económico o social. Además, el énfasis y el interés se encuentra particularmente en la década de los 90, en la Argentina. Asimismo, las investigaciones actuales que se relacionan con el campo de la salud hacen hincapié en los trastornos que puede generar el desempleo desde una visión psicopatológica y categorizadora.

En consonancia con lo expresado anteriormente, en este ensayo se abordarán dos categorías fundamentales: desempleo y precarización laboral. Si bien son dos conceptos distintos, ambos están relacionados estrechamente, reforzándose uno al otro, y es desde esa interacción, desde donde se trabajará. Particularmente en jóvenes de la

ciudad de Rosario.

En principio, la Organización internacional del trabajo (OIT), tal como menciona Neffa (2001), define como desempleadas a todas las personas que tengan más de cierta edad especificada y que se encuentre sin empleo y buscan trabajo remunerado.

El trabajo, estructura la vida cotidiana y otorga relaciones de sentido trascendentes, amplia intereses, relaciones personales, vincula al sujeto con la sociedad en propuestas comunes, promueve la autoestima, el reconocimiento y la pertenencia social. La energía para su realización, en buena medida, es extraída de la pulsión libidinal. Debe señalarse, por lo tanto, que en la medida en que el trabajo proporciona identidad enriquece al mismo tiempo la subjetividad (Ponce y Bonantini.2017, p.112).

Además, el trabajo involucra a todo el ser humano, y no solamente sus esferas fisiológicas y biológicas, dado que al mismo tiempo moviliza las dimensiones psíquicas y mentales. Entonces, ¿qué sucede cuando no hay empleo? ¿Qué pasa con el reconocimiento, la identidad, la pertenencia social? Desde estas preguntas, vamos a sostener la premisa de que el desempleo es un gran generador de consecuencias a nivel subjetivo. Ya que, si tomamos a Aguiar (1997), podemos decir que el desempleo es un fenómeno de índole social, pero es vivido como crisis más bien individual.

Tal como mencionamos, el trabajo estructura nuestra vida y, por eso, cuando este no se encuentra, quedamos sujetos a las demandas sociales a cualquier costo. Hoy en día, y con una pandemia de por medio, sabemos que las condiciones de acceso laboral no son las mejores y esto repercute en nuestra subjetividad directamente. Ya que ésta se puede definir por su productividad y su producibilidad, por sus capacidades de producir y ser producida (Suaya, 2013).

Por otra parte, Bleichmar (2007) define a la subjetividad como aquello que remite directamente al sujeto, a la posición de sujeto, diferenciándose así del inconsciente. Subjetividad como producto histórico, no solo porque surge de un proceso sino porque es efecto de determinadas variables históricas que van a depender de cada cultura.

En Argentina, es moneda corriente ver altos porcentajes de población desempleada. Por esta razón, el objetivo de este ensayo es visibilizar lo importante y estructurante que resulta el trabajo en los sujetos y cuando esto falta, la precarización

4

laboral predomina en gran medida. Pero, como entra en juego la necesidad de cada sujeto, esto se naturaliza y es, incluso, hasta demoledor de identidad. Tal como expresa Aguiar “La amenaza de desocupación funciona como ‘chantaje social’ que hace presión para aceptar cualquier tipo de condiciones laborales y “porque hay muchos esperando su puesto y por menos dinero” (1997, p. 186). Este fenómeno, además de socavar derechos laborales, tiene un efecto devastador en la salud mental de los trabajadores, quienes viven con la constante ansiedad de perder su empleo.

Trabajo y precarización laboral

En principio, podemos decir que el trabajo es una actividad fundamental en la vida de los seres humanos. Desde tiempos inmemoriales, el sujeto ha estado inmerso en diversas formas de actividad laboral, que han evolucionado a lo largo de la historia y han adquirido una multitud de significados y funciones sociales. Sin embargo, más allá de su

función económica, el trabajo también desempeña un papel crucial en la conformación de la identidad, la salud mental y la dinámica social de los individuos. Freud sugiere que hay dos elementos que son fundamentales para mantener una buena salud mental: la capacidad de amar y la capacidad de trabajar. Esta última, implica sentirse productivo, encontrar significado en lo que uno hace y sentir un cierto orgullo en las tareas que realiza.

Tal como decíamos, el trabajo estructura nuestra vida cotidiana, permite el vínculo del sujeto con la sociedad y la energía para esto, en gran parte, es extraída de la pulsión libidinal. Por lo tanto, se lo puede situar como una de las tantas maneras de sublimar que tiene el sujeto, es decir, de descargar esa energía y a la vez ser y sentirse productivo. Carpintero (2007) sostiene que el trabajo es un "espacio soporte", entendido como un lugar donde se abre la oportunidad para el encuentro de intereses compartidos, la formación de vínculos afectivos que ayudan a abordar los conflictos que surgen; un espacio, finalmente, con potencialidades creativas y de preservación.

Ahora bien, al abordar la noción de trabajo, nos enfrentamos a una dificultad debido a su complejidad, ya que sus concepciones han ido variando a lo largo del tiempo. Por esta razón, es importante hacer un breve recorrido sobre las distintas concepciones según el contexto histórico. Porque, si de algo podemos estar seguros, es que el trabajo siempre estuvo presente, como centro, como eje, ya sea en aspectos positivos o negativos. Siempre se encuentra allí, determinando no solo nuestra forma de hacer, sino también de ser.

Para esta breve exploración conceptual del trabajo, tomaremos a Ballerini (2011). Al examinar el origen etimológico de la palabra "trabajar", nos enfrentamos a dos perspectivas. La primera, nos lleva al latín *tripalium* (sustantivo), que era un instrumento de tortura compuesto por tres palos (*tri-palium*) cruzados, utilizado como castigo para los reos. Por lo tanto, *tripaliare* originalmente significaba torturar. La segunda, hace referencia a un aparato de tres estacas que se utilizaba para herrar los caballos, es decir, que además de utilizarse para "torturar", era un instrumento (soporte) para sujetar animales, para herrarlos, curarlos o marcarlos; es decir, para sostenerlos (Ballerini, 2011). Por lo tanto, la noción de "marcarlos" es fundamental de resaltar, ya que, aunque pueda considerarse una concepción antigua, ofrece una analogía poderosa: el trabajo, desde tiempos inmemorables, estructura nuestra vida, brinda determinado soporte a la misma e influye directamente en aspectos psicológicos. Podemos decir entonces que va en consonancia con lo propuesto en este ensayo.

Históricamente, la percepción del trabajo ha evolucionado significativamente a lo largo de las distintas corrientes de pensamiento. Desde la antigüedad, donde se consideraba una maldición, hasta la moral cristiana que lo veía como un castigo, el trabajo ha sido objeto de diversas interpretaciones. En el contexto del protestantismo, se transformó en un símbolo de salvación, mientras que, en la modernidad, emergió como una oportunidad para el consumo masivo, estrechamente ligado a la producción en serie. En la actualidad, el trabajo se ha redefinido nuevamente, considerándose un pasaporte al consumo variable que refleja la creciente diversificación de la producción contemporánea. (Ballerini, 2011). Ahora bien, considerar el trabajo como un "pasaporte al consumo variable". ¿Podemos seguir sosteniendo esta postura? ¿Qué significa esto para los

6

trabajadores en términos de seguridad laboral y bienestar? ¿Cómo afecta su identidad y sentido de propósito? Aunque esta postura se considera actual, no se alinea con el mensaje que se desea transmitir en este ensayo.

Por lo tanto, el trabajo sería entonces un lugar donde se refuerza la relación

laboral salarial y empieza a entrar en juego un empleo continuo. Pero, esto no quita que no haya trabajos atípicos tal como menciona de la Garza Toledo, que se apartan del modelo tradicional de empleo donde se incluye el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo por cuenta propia y el empleo informal. Estos tipos de empleo suelen estar asociados con una menor protección laboral y social, lo que puede llevar a condiciones laborales precarias y a una mayor vulnerabilidad para los trabajadores (De la Garza Toledo, 2009).

Ahora bien, más allá de todas las nociones nombradas que son retomadas aquí para comprender realmente de qué hablamos cuando hablamos de trabajo, es importante en este escrito hacer hincapié en la significación psicológica de trabajar. Ya que, si tomamos nuevamente a Marx, podemos concebir al trabajo no como una actividad que se reduce a la producción, sino que también es una actividad orientada a la interacción social y a la comunicación (Ballerini, 2011). Y ese es el fin comunicativo de este ensayo, pensar al trabajo desde nuestro lugar como psicólogos, la importancia del mismo en la construcción del sujeto con respecto a su identidad tanto individual como colectiva.

En línea con esto, lo que buscamos es hacer hincapié en que el trabajo no se limita únicamente a ser un sustento económico para la subsistencia, ni se reduce a pasar un determinado número de horas en un lugar realizando actividades y luego regresar a casa. Va mucho más allá. Es un sustento para las relaciones, como señala Carpintero (2007), siendo tanto un sostén como un generador de conexiones interpersonales. Entonces, podemos decir que es un espacio que no solo facilita el establecimiento de vínculos, sino que también promueve el autoconocimiento, el enfrentarse a desafíos, la construcción de confianza, de una identidad, entre otras cosas.

Por otro lado, Agulló (1997) sostiene que la identidad de los jóvenes está estrechamente relacionada con su experiencia en el ámbito laboral. El trabajo no solo representa una fuente de ingresos, sino que también desempeña un papel fundamental en la construcción de la identidad personal y social. Podemos decir que es a través del trabajo que los jóvenes desarrollan su proyecto de vida, integrando sus objetivos individuales con metas sociales. Este vínculo entre lo individual y lo social sigue siendo mediado por el trabajo, lo que otorga a éste una importancia crucial en la formación de la identidad. Lo señalado por el autor nos lleva a pensar sobre cómo, al entablar una conversación inicial con otra persona una de las primeras cosas que se nos menciona luego de su nombre es lo que hace, es decir, su trabajo. Este enfoque refleja cómo el trabajo se convierte en un anclaje para nuestra identidad, influenciando la manera en que nos definimos a nosotros mismos.

Freud (1976) en "El malestar en la cultura" ya hacía hincapié en el hecho de que ninguna otra estrategia para vivir conecta al individuo tan estrechamente con la realidad como el énfasis en el trabajo, que lo integra de manera segura, al menos en un aspecto de la realidad: la comunidad humana. Así, la capacidad de canalizar una parte significativa de los impulsos libidinosos, narcisistas, agresivos e incluso eróticos hacia el trabajo profesional y las relaciones humanas asociadas con él, confiere al trabajo un valor que no se queda atrás en comparación con su importancia fundamental para sostener y justificar la vida en sociedad. La actividad laboral proporciona una satisfacción especial cuando se

elige de manera voluntaria, es decir, cuando permite canalizar inclinaciones existentes y pulsiones constitucionalmente arraigadas mediante la sublimación (Freud, 1976). Ahora bien, tal como menciona Ballerini (2011), esta concepción del trabajo actual como trabajo

asalariado (empleo) es un modelo que en la actualidad se queda corto y tal vez ya sea momento de repensarlo, o de plantear algunos interrogantes: ¿Qué concepción se tiene hoy del trabajo? ¿Qué tan importante es este en la vida del sujeto? ¿Sigue siendo el trabajo el eje vertebrador de la vida?

En la actualidad, la búsqueda laboral ya no se centra únicamente en encontrar un trabajo estable y de larga duración, como los empleos de fábrica que solían prevalecer en el pasado. La prioridad radica en encontrar un trabajo que no solo brinde estabilidad, sino que también satisfaga a nivel personal y profesional. Se busca un empleo que ofrezca un sentido de realización, que permita desarrollar habilidades y talentos, y que se alinee con los intereses y valores individuales

Sin embargo, esta situación de tener la "opción" de elegir si se quiere esperar por el trabajo adecuado es viable solo para un segmento de la población. Esto se debe a que una gran parte de esta se ve obligada a aceptar lo que está disponible a causa de necesidades económicas urgentes, como el pago de cuentas o el sostén de familias enteras.

Por lo tanto, al considerar estos dos grupos, aunque todos aspiren a un empleo ideal que no necesariamente implique una vida entera dedicada a él, no todos tienen la oportunidad de elegir su trabajo. Esta situación no solo conlleva la posibilidad de trabajar en un campo que uno disfrute, sino también la búsqueda de empleo formal que garantice el respeto de derechos laborales básicos, como horarios definidos, vacaciones pagadas, y otros beneficios indispensables.

La ausencia de elección está motivada por la urgencia de satisfacer necesidades inmediatas, lo que conduce a la aceptación de trabajos informales o precarizados. Podríamos afirmar que cuando la empleabilidad se ve comprometida, el riesgo de exclusión social aumenta. La precarización laboral, no solo se deriva de la falta de empleo, sino también de diversos factores que la determinan, como la falta de protección y control por parte del Estado, así como leyes que permiten estas condiciones desfavorables.

Según la perspectiva de Tomás Agulló (2011), este fenómeno se define como un proceso central y determinante en la vida de los individuos, y lo atribuye al funcionamiento del capitalismo. Tanto la precarización laboral como la falta de empleo son formas de exclusión social que impactan directamente en la calidad de vida de las personas. Además de lo señalado por el autor, la falta de empleo trae consigo la siguiente pregunta: ¿quiénes somos? Como se reflexionó anteriormente, el trabajo actúa como un anclaje en la construcción de nuestra identidad. Por lo tanto, cuando ese anclaje falta, surge inevitablemente este interrogante.

En palabras de Tezanos (1999) la exclusión social consiste en una disminución de derechos como ciudadanos. Sobre todo, el derecho a tener un puesto de trabajo o modo de vida que permita vivir con dignidad es del que están siendo "apartado" gran parte de los ciudadanos. Para resumir, podríamos decir que la precariedad laboral constituye un fenómeno complejo que acaba generando y/o potenciando desigualdad, desestabilización, desestructuración, y exclusión social. "Esta cultura de la precariedad laboral es plural, creciente y excluidora" (2001, p.13).

Como sabemos, el acceso al trabajo asalariado es una fuente crucial de bienestar psicosocial para los individuos, ya que desempeña un papel fundamental en nuestras vidas. No solo proporciona estabilidad económica para nuestra subsistencia, sino que

individuos que no logran asegurarse el valioso 'tesoro' del empleo, incluso cuando esto implica realizar un trabajo en condiciones precarias, independientemente de su forma. Y como expresa Agullo "tener empleo no es solo un trabajo y un salario, es un lugar en la sociedad" (2011, p.17).

Como puede observarse, el autor habla de determinadas dimensiones de la precariedad del trabajo, entre ellas: discontinuidad, incapacidad de control sobre el trabajo, desprotección del trabajador y baja remuneración (Agulló, 2011). "Se está estabilizando lo

inestable, cada vez con mayor frecuencia y a más trabajadores" (2011, p.19). Esta inestabilidad de la que se hace alusión junto a la falta de empleo, afecta profundamente el bienestar emocional de los trabajadores. Esta situación no solo impacta en la salud mental de los individuos, sino que también puede afectar su autoestima y sentido de pertenencia.

El trabajo constituye un factor fundamental y, por tanto, su carencia y/o precariedad le convierte en el factor esencial de riesgo: 'tener o no tener trabajo' y el tipo de trabajo que se tiene, constituye la principal barrera delimitadora en la exclusión social (Tezanos 1999, Agulló 1997). Dicha situación, podemos decir que no solo vulneran, sino que también niegan lo más propiamente humano: su afirmación y desarrollo psicosocial. En relación con la inestabilidad, ésta no sólo se origina en la búsqueda de un empleo, sino también en las condiciones que se presentan al aceptar uno. Esto incluye contratos temporales, salarios injustos, empleos informales, entre otros aspectos. Todas estas circunstancias contribuyen a generar inseguridad y malestar. Y es allí donde consideramos el rol fundamental del psicólogo, no solo en la escucha, sino también el acompañamiento.

Surgen entonces los siguientes interrogantes: ¿Cómo influye la participación en trabajos informales en la construcción de la subjetividad, considerando los aspectos de pertenencia, identitarios y relacionales involucrados en este tipo de empleo? ¿Qué sucede con la identidad cuando hay precarización laboral y exclusión social?

Respecto a este último interrogante, Agulló (1997) menciona cómo la creciente precariedad laboral impacta en la identidad de los jóvenes. La inestabilidad y la falta de seguridad en el empleo contribuyen a una identidad profesional fragmentada y a una sensación de incertidumbre respecto al futuro. La flexibilidad y la temporalidad de los trabajos llevan a una constante reconfiguración de la identidad profesional, obligando a los jóvenes a adaptarse continuamente a nuevas situaciones y roles. La ausencia de un empleo estable y la necesidad de manejar varios trabajos o proyectos pueden complicar la formación de una identidad consistente y sólida.

En relación a lo desarrollado, consideramos que la constante adaptación a entornos laborales inciertos puede generar sentimientos de ansiedad y estrés, ya que los jóvenes se ven obligados a redefinir su propósito y sus objetivos con frecuencia. Además, la presión por cumplir con expectativas laborales cambiantes puede llevar a la frustración y a una falta de satisfacción personal, creando un ciclo en el que la búsqueda de estabilidad se convierte en una carga más que en una oportunidad de crecimiento. En este contexto y desde nuestro lugar como profesionales de la salud mental, es fundamental ofrecer apoyo y recursos que permitan a los jóvenes no solo adaptarse, sino también construir una identidad profesional que refleje sus aspiraciones y valores personales.

Subjetividad y precarización laboral

El trabajo juega un papel fundamental en la promoción del bienestar y la salud de las personas, siempre y cuando permita el desarrollo de sus habilidades, el disfrute y la integración social crítica. Sin embargo, también puede generar malestar, enfermedad y desapego. Es un punto de encuentro crucial entre lo social y lo individual, entre la historia personal y la colectiva, entre las expectativas institucionales y las visiones personales, que van constituyendo así a la subjetividad (Matrajt 1986 como se citó en Ballerini, 2016).

En consonancia con las corrientes psicoanalíticas más significativas, podemos decir que existe una premisa fundamental en estas: el psiquismo, que, junto con sus aspectos inconscientes, se organiza durante la primera infancia, principalmente a partir de las experiencias iniciales. Esto nos brinda la oportunidad de distinguir inicialmente entre lo inconsciente y la subjetividad como tal.

En esta línea, retomando la definición de Bleichmar (2007), podemos pensar a esta subjetividad como producto histórico, no solo porque emerge de un proceso, sino también porque resulta de variables históricas específicas dependiendo de cada momento histórico. Podemos considerar que la subjetividad está intrínsecamente ligada a la sociedad en la que vivimos y que, a la vez, está sujeta a cambios a lo largo del tiempo. En el contexto actual, donde la inestabilidad y la precariedad predominan, en el cual hay dificultades para encontrar empleo, ¿cómo podemos pensar a la subjetividad? ¿cómo afecta al sujeto esta situación social? ¿Qué efectos hay a nivel no solo individual sino social?

Si bien, tal vez no podamos tener una respuesta exacta, debido a la complejidad de estos interrogantes, sí podemos decir que hay fenómenos que, si bien son de carácter social, afectan directamente al sujeto llevándolo a vivir tal situación como una crisis individual, según lo menciona Aguiar (1997). Ahora bien, ¿por qué entonces pensamos al trabajo como un gran generador de salud? Esto se debe a que, en el trabajo, como ya hemos mencionado anteriormente, se ponen en juego diferentes recursos psicológicos, tales como la inteligencia, el aprendizaje, la motivación, entre otros. Pero, además, también entra en juego el placer, la vivencia de realización, los vínculos laborales y extralaborales que se generan y son parte del sujeto.

Con relación a uno de nuestros conceptos vertebradores, que es el desempleo, podemos mencionar los siguientes interrogantes compartidos con Wlosko (2008). ¿En qué circunstancias el empleo deja de ser un proceso que enriquece la identidad individual para convertirse en una fuente de sufrimiento y conflictos? ¿Por qué parece que el trabajo actúa más como una barrera que obstaculiza la autorrealización y la creatividad, en lugar de fomentarlas, rompiendo los vínculos de cooperación entre los empleados y conduciéndolos hacia dinámicas de confrontación? ¿Cómo es que el trabajo se convierte en un entorno que despoja de la subjetividad?

Como sabemos, los periodos de desempleo pueden provocar cambios significativos en nuestra manera de percibir el trabajo e, incluso, de nuestra propia valía. Ya que esta situación social puede generar sentimientos de inseguridad y ansiedad, afectando así nuestra identidad laboral. En este sentido, la subjetividad en la actualidad se ve influenciada por la precarización laboral y la incertidumbre económica, dando lugar así a sensaciones de vulnerabilidad.

Siguiendo a Wlosko (2008), es posible indicar que la afiliación a un entorno laboral específico ejerce una influencia dual al estructurar y ser estructurada por la identidad personal de quienes forman parte de él. Abordar la noción de subjetividad implica, en

10

consecuencia, reconocer prácticas, emociones y pensamientos compartidos que afectan tanto al individuo como al grupo laboral en su conjunto.

Siguiendo los pasos de la autora mencionada, tenemos la posibilidad de afirmar que la subjetividad comienza por el cuerpo. Al trabajar, se ponen en juego diferentes saberes, desde los motores, hasta la utilización de herramientas u objetos. Cuando nos referimos a la subjetividad en el ámbito laboral, estamos hablando de una implicación que trasciende el tiempo dedicado exclusivamente al trabajo, influenciando el estado de ánimo del individuo, su vida en el hogar y hasta sus sueños (Wlosko 2008).

Entonces, es en función de estas relaciones entre la experiencia ordinaria del trabajo y la intimidad de los procesos intrasubjetivos, que afirmamos que la subjetividad es movilizadora por completo y se encuentra implicada en la formación de competencias y del ingenio requerido para realizar un trabajo. La organización del trabajo es pensada como un dispositivo que orienta la producción de subjetividad de individuos y colectivos de trabajo. Según las modalidades que adquiera, puede permitir el desarrollo de dinámicas de trabajo saludables o bien ser un terreno generador de prácticas de maltrato y violencia (Wlosko, 2008). Esta perspectiva, planteada por la autora sobre el trabajo como generador de subjetividades, nos invita a reflexionar nuevamente sobre la pregunta mencionada anteriormente: si no hay trabajo, ¿quién soy?

Tal como se mencionaba en el apartado anterior, Carpintero (2007) hace alusión al trabajo como “espacio-soporte”. Ahora bien, cuando una cultura no puede crear este espacio-soporte genera una comunidad destructiva, una comunidad donde la afirmación de uno implica la destrucción del otro. Y si reflexionamos un poco más sobre esto, esta “destrucción” del otro también implica o pone en juego la propia destrucción, ya que en ese espacio donde se debería encontrar soporte o contención, nos encontramos con pura sensación de soledad y vacío.

La falta de un contexto social colectivo puede llevar a ver a otros trabajadores como rivales en lugar de compañeros. Conviene, entonces, reconocer que el entorno laboral trasciende la mera actividad laboral y desempeña un papel fundamental en la construcción de relaciones sociales, que a su vez influyen en la formación de la subjetividad. Por lo tanto, percibir el trabajo como un ambiente de competencia y malestar puede estar vinculado directamente a estas condiciones laborales adversas, lo que a su vez puede tener un impacto negativo en la salud, especialmente en la salud mental.

En relación con un eje fundamental de este ensayo, es posible indicar que la precarización laboral no solo socava la identidad colectiva de clase social, sino que también genera una incertidumbre y una inestabilidad que trascienden las relaciones laborales. Esta incertidumbre, tal como sostiene Carpintero (2007), impone consecuencias que van más allá de lo económico, afectando profundamente el tejido social.

Así, la imposibilidad de pensar en proyectos a largo plazo se convierte en una realidad palpable, ya que la precarización laboral impulsa a las personas a centrarse únicamente en el presente inmediato. Los ritmos laborales intensos y los horarios extendidos no solo impactan en la productividad y el rendimiento laboral, sino que también tienen un efecto perjudicial en la salud física y mental de los trabajadores (Carpintero, 2007).

De este modo, la falta de tiempo para relaciones sociales y familiares de calidad se convierte en una lamentable consecuencia de esta dinámica. Los individuos se ven obligados a sacrificar su tiempo personal y sus vínculos afectivos en aras de mantenerse a flote en un mercado laboral cada vez más competitivo y exigente (Matrajt 1986 como se citó en Ballerini, 2016).

11

En este contexto, la precarización laboral no solo afecta la estabilidad económica de las personas, sino que también erosiona el tejido social y familiar, generando un ambiente de alienación y desgaste emocional. Consideramos que es fundamental abordar estas problemáticas desde una perspectiva integral que reconozca tanto las dimensiones económicas como las sociales y humanas del trabajo y la vida en sociedad.

La precariedad laboral se ha normalizado como un destino inevitable en el mundo laboral, presentándose como una condición esencial para mantener la estabilidad de la economía capitalista y como una solución aparentemente milagrosa para la rentabilidad empresarial. (Carpintero, 2007). Un orden social que resulta cada vez más injusto y peligroso para los grupos socioeconómicamente desfavorecidos.

Por lo tanto, la precariedad laboral lleva inevitablemente a la desprotección social, no hay garantía de nada, no existen las coberturas sociales los salarios están muy por debajo del convenio y recibe una porción de éste en forma no oficial o no registrada. La precariedad implica entre otras cosas una movilidad constante. Lo único permanente es el cambio: de patrón, de residencia, de compañeros, de referencia sindical, etc. (Carpintero 2007). Y este es un verdadero obstáculo a la hora de intentar organizarse, de resistir la explotación, de luchar por los derechos, porque impone la competencia entre los trabajadores y dificulta la solidaridad.

Entonces, lo social se encuentra velado para una propuesta política donde el trabajador pueda ser el actor social. Por lo cual surge una privación de la utilización de los recursos simbólicos para superar los conflictos que se le presentan. Esta situación lleva a que, cuando una persona se queda sin trabajo esto no es visto como efecto de una situación política, económica y social, sino que se interioriza con un sentimiento de culpa por el cual se siente responsable (Carpintero, 2007).

Hoy, el sometimiento del poder se ha inscripto en la subjetividad hasta límites insospechados que son necesarios develar. En la actualidad, nos encontramos con una realidad marcada por despidos constantes, muchos de los cuales carecen de justificación alguna. Estos despidos, al ser recurrentes, instauran la idea de que, si uno es despedido, debe haber sido por alguna razón inherente a su desempeño, lo cual conlleva a una autoatribución de culpa por parte del afectado. Sin embargo, es necesario comprender que estos despidos son más bien el resultado de una situación política y económica más amplia.

Se puede ver cómo esta situación impacta directamente en la inseguridad laboral, generando desconfianza en uno mismo y en sus habilidades. Esta sensación de inestabilidad afecta la autoestima y el bienestar psicológico de las personas, creando un ambiente propicio para generar subjetividades sufrientes.

Hay que reconocer que el trabajo no puede ser considerado de manera aislada de las condiciones políticas y económicas en las que nos desenvolvemos. ¿Qué lugar ocupa el trabajo en la sociedad contemporánea? ¿Cuáles son las condiciones que predominan en el ámbito laboral? ¿Qué sucede con la salud mental de los trabajadores y qué atención se le brinda? ¿Qué rol ocupa el psicólogo?

Clínica laboral

Las nuevas estructuras laborales han provocado cambios significativos acerca de la manifestación del sufrimiento, evidenciado por la aparición de comportamientos patológicos antes no registrados, como actos de violencia, suicidios o intentos de suicidio en entornos laborales (Matrajt 1986 como se citó en Ballerini,2016). Por otro lado, en las últimas décadas se ha observado un cambio drástico en la relación entre salud y trabajo a nivel mundial. La preocupación por la salud de los trabajadores, especialmente su bienestar mental, ha disminuido considerablemente y ha desaparecido prácticamente de los programas tanto públicos como privados, tal como señala Matrajt (2016). Interesa destacar que estos cambios están influenciados por las políticas gubernamentales vigentes, ya que la falta de inversión o la eliminación de fondos destinados al cuidado de la salud tienen un impacto significativo en los trabajadores.

Cada día se observa cómo en diversos entornos laborales se espera que los empleados respondan siempre de manera eficiente, sin considerar plenamente su contexto. No se reflexiona sobre si el trabajador está en condiciones adecuadas para desempeñarse. Esto es particularmente evidente en lugares de trabajo donde las condiciones son extremadamente precarias; en estos casos, el bienestar del empleado es frecuentemente relegado a un segundo plano. Sumado a esto, las condiciones laborales, que fuimos desarrollando en este ensayo, tales como trabajo informal, contratos temporales, bajos salarios, etc. dejan, como menciona Carpintero (2007), consecuencias personales en la constitución de la subjetividad y de las identidades individuales y colectivas.

Pero, estas consecuencias no son exclusivas de las condiciones mencionadas, ya que la falta de empleo también afecta directamente al sujeto, lo cual hace que, en consecuencia, al tener empleo se exponga a condiciones desfavorables por el miedo a perderlo. Como es ampliamente conocido, las condiciones de precariedad no son algo que se pueda modificar de manera inmediata, ya que dependen no solo de los empleadores, sino también de leyes, normativas y políticas gubernamentales que indirectamente contribuyen a perpetuar estas circunstancias.

De este modo, la amplia precarización del empleo actualmente coloca a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad extrema, propiciando la adopción de actitudes como la sumisión, la pasividad, la resignación y el fatalismo. A estos mecanismos de defensa se añaden la negación y la evitación, resultando en individuos exhaustos, desanimados, deprimidos, desvitalizados o excesivamente controlados. A pesar de las condiciones contractuales, aquellos empleados que conservan un trabajo tienden a cuidarlo intensamente, incluso a expensas de su propia salud, al enfrentar diversas formas de abuso en el entorno laboral (Franco y Goncalvez 2005).

Podemos decir entonces que los trabajadores están extremadamente vulnerables, sin poder defenderse adecuadamente mediante la comunicación. En lugar de resistir, optan por tolerar abusos para mantener su empleo, lo que puede tener graves

repercusiones tanto físicas como psicológicas en su salud.

Frente a esto se hace necesario repensar los procesos de subjetivación dados por la organización del trabajo actual y su impacto en la subjetividad de los trabajadores. Es importante reconocer que la relación entre el trabajo y el individuo es dinámica y no estática. Por lo tanto, cualquier contratiempo puede provocar un bloqueo o impedimento en este flujo continuo, lo que genera crisis al romper la estabilidad existente. Y esta ruptura a menudo surge debido a la discrepancia entre el trabajo prescrito y el trabajo real, creando

13

un ambiente donde el individuo se enfrenta a contradicciones. Esta situación es tan confusa que a veces resulta imposible trabajar de acuerdo con las regulaciones establecidas. Las prescripciones supuestamente organizadoras pueden llevar, en ocasiones, a la desorganización del trabajo (Dejours, 1998).

¿Cómo afecta esta crisis a las subjetividades emergentes? ¿Qué subjetividades se construyen en este contexto que estamos transitando?

Y es allí donde surge la pregunta: ¿qué podemos aportar nosotros como psicólogos? Teniendo en cuenta que nuestro objeto de estudio es el sujeto, nuestra intervención debería centrarse en preservar la salud mental para que estos sujetos no generen subjetividades sufrientes. Debemos esforzarnos por evitar que estas condiciones tengan un impacto devastador en la identidad de las personas.

Sin embargo, la sola presencia de un profesional de la salud mental muchas veces ocasiona malestar en el establecimiento. Ya que existe un fuerte prejuicio cuando se menciona la incorporación de dicho profesional. ¿Por qué? Porque genera temores respecto a lo que podría revelar. Este es uno de los obstáculos que los psicólogos debemos superar, enfatizando nuestra estricta observancia del secreto profesional. Es crucial transmitir que nuestro interés es promover la salud mental, trabajar en su beneficio y mitigar el malestar de manera efectiva.

Para esto, es necesario que haya confianza dentro de la organización del trabajo tal como expresa Dejours (1998). A menudo suele suceder que esta falta, cuando existe es frágil. "Sin confianza hay que enfrentar la desconfianza y la sospecha, dificultad por lo menos tan grande como la que se encuentra cuando quieren construir relaciones de confianza en el trabajo" (p.41).

Hoy día, predominan discursos que refuerzan la violencia en nuestras sociedades empobrecidas. Esto lo vemos en frases como *si no te gusta, hay muchas personas esperando afuera*. En este contexto, la comunicación dentro de las organizaciones, en lugar de promover la creación de relaciones inclusivas, significativas y gratificantes para los individuos, se convierte en un factor disgregador que propaga la falta de conexión y vínculo entre sus miembros.

De modo que, la falta de espacios de comunicación efectiva en el entorno laboral a menudo conduce a un profundo malentendido y vacío, generando sentimientos negativos entre las partes involucradas. Los trabajadores se sumergen en la pasividad, la autodesvalorización y el desánimo, a veces escapando del escepticismo mediante una adaptación cínica al entorno social. La enfermedad y la salud son problemas sociales, no individuales, destacando que nadie puede mantener su salud en una sociedad enferma. La deteriorada acción comunicativa prevalente contribuye al ambiente organizacional corrupto, creando tensiones y conflictos que perjudican el clima laboral y afectan profundamente a los trabajadores como sujetos (Franco Goncalvez, 2005).

Así, como psicólogos es fundamental que nuestro colectivo priorice el desarrollo de acciones más efectivas tanto en el ámbito laboral como en el social. Por eso, es

necesario tomar iniciativas para crear entornos donde haya confianza, comunicación, cooperación y apoyo mutuo, permitiendo a trabajadores y organizaciones expresar y abordar conjuntamente los problemas que afectan tanto a nivel individual como organizacional. De lo contrario, el trabajador llevará consigo esas cargas de un trabajo a otro.

En consonancia, interesa mencionar la existencia de una clínica laboral pensada como dispositivo y una psicodinámica que cuente con metodología propia. Junto con esto, la importancia de una investigación continua y adaptación de estrategias según las

14

necesidades y características específicas de cada organización. Ambas propuestas implican directamente rupturas teóricas con la medicina, la psiquiatría, el psicoanálisis entre otros. Haciendo énfasis en que es un enfoque por fuera del paradigma de las ciencias aplicadas.

Franco y Gonçalves (2005) proponen una Clínica Laboral diseñada para adaptarse a las realidades contemporáneas, capaz de abordar de manera integral y transversal las subjetividades emergentes en el entorno laboral. Clínica Laboral que, utilizando recursos de intervención individuales, grupales, organizacionales, permita pensar y revertir los mecanismos de producción de subjetividades alienantes: la producción de cuerpos individuales y sociales desvitalizados, anestesiados, resignados, sufrientes y sometidos. Dicha intervención, más que producirse en los espacios cerrados de la clínica de consultorio (individual o grupal), puede desarrollarse en los mismos espacios sociales, naturales en donde dicha subjetividad se produce.

En suma, el desarrollo de la Clínica Laboral, puede ser un aporte significativo en el ámbito organizacional, enriqueciendo los dispositivos de intervención desde una mirada y un quehacer clínico integrativo y múltiple. Dejours (1998) por su parte desarrolla una psicodinámica del trabajo donde el eje de este tipo de intervención es desplazar la atención al sufrimiento y a las defensas contra ese sufrimiento. Dirigiendo así la mirada más allá de las categorizaciones patologizantes.

En este sentido, uno de los puntos que destaca Dejours (1998) es el reconocimiento de la calidad del trabajo realizado, que puede inscribirse, a nivel de la personalidad, en términos de ganancia de la identidad. “La retribución simbólica conferida por el reconocimiento puede cobrar sentido en relación con las expectativas subjetivas sobre la realización de sí mismo” (p. 45). Esto nos lleva a pensar que dicho reconocimiento no solo valida el esfuerzo individual, sino que también contribuye a la construcción de una autoimagen positiva, reforzando la conexión entre la identidad y la percepción social: “Reconocimiento del hacer en primer lugar, gratificación identitaria después” (p. 45), ya que la relación entre identidad y trabajo se encuentra mediatizada por los otros, en el juicio de reconocimiento.

También, “la construcción del sentido del trabajo por el reconocimiento, al gratificar al sujeto con respecto a sus expectativas sobre la realización de sí mismo puede transformar el sufrimiento en placer” (Dejours, 1998 p.46). Existe una conexión intrínseca entre el trabajo, el sufrimiento y el reconocimiento. Cuando falta el reconocimiento, los individuos recurren a estrategias defensivas para evitar problemas de salud mental, lo cual puede tener consecuencias graves para la organización del trabajo. “El trabajo no se despliega sólo en el mundo objetivo y en el mundo social, sino también en el mundo subjetivo (el del reconocimiento)” (Dejours, 1998 p.50).

Por lo tanto, es conveniente emplear la comunicación verbal como herramienta para superar estas dificultades, entendiendo que el testimonio de los trabajadores es el

único acceso a una realidad que aún no ha sido plenamente comprendida. Sin embargo, es fundamental reconocer que la palabra no debe limitarse a traducir simplemente la realidad subjetiva, ya que esto podría suceder si todos los hechos recogidos fueran conscientes. Más bien, La palabra sirve como una herramienta para dar forma a lo que aún no está claro en nuestra conciencia. Esta función del lenguaje se debe a que comunicarse con otra persona nos ayuda a organizar nuestros pensamientos

Así, esta capacidad del lenguaje se debe a que hablar con alguien es una poderosa manera de reflexionar y reconsiderar experiencias pasadas. Como Freud demostró, la palabra es crucial para la elaboración personal. Pero este poder del lenguaje

15

no es automático, ya que como sabemos, se puede hablar sin decir nada. El lenguaje adquiere este poder cuando la palabra se dirige a otros. Como psicólogos, consideramos que es fundamental poner en juego la palabra para que surja al menos un esbozo de confianza. Ya que es nuestro instrumento, nuestra forma de intervenir y de aliviar el malestar.

Conclusiones

El trabajo, como hemos explorado a lo largo de este ensayo, se erige como un componente esencial en la vida de los sujetos, trascendiendo su función meramente económica. Su importancia se extiende a la identidad, la salud mental y las relaciones

sociales, convirtiéndose en un pilar fundamental para el bienestar tanto individual como colectivo. A medida que el tiempo ha avanzado, las concepciones sobre el trabajo han evolucionado, consolidándose hoy como un elemento clave de dignidad y sentido de pertenencia. Este cambio en la percepción subraya la necesidad urgente de reflexionar sobre las condiciones laborales actuales y sus repercusiones en la salud mental de los trabajadores.

En este contexto, la precarización laboral se presenta como uno de los desafíos más significativos que enfrentamos hoy. Esta situación impacta especialmente en los jóvenes, quienes experimentan una creciente incertidumbre y una pérdida de identidad en un entorno laboral marcado por la inestabilidad. En un mundo laboral tan cambiante y volátil, se vuelve determinante abordar no solo las consecuencias económicas de esta precariedad, sino también sus implicaciones sociales. El lugar de trabajo, lejos de ser solo un ámbito de producción, se configura como un espacio de socialización donde se generan sentimientos de pertenencia y confianza, tanto a nivel individual como grupal.

La relación entre trabajo y subjetividad es, sin duda, compleja y multidimensional. Si bien el trabajo puede ser una fuente de bienestar y desarrollo personal, también puede convertirse en un factor de sufrimiento, especialmente en contextos de precariedad laboral. Esta dualidad exige una mirada atenta a las condiciones que rodean la experiencia laboral, ya que situaciones de desempleo o precariedad suelen ser interpretadas erróneamente como fallos personales. Esta percepción no solo genera culpa, sino que también reduce la autoestima y fomenta la falsa creencia de que el individuo merece dicha situación. Por lo tanto, es fundamental reconocer que estos fenómenos son, en realidad, el resultado de condiciones socioeconómicas más amplias que van más allá de la responsabilidad del sujeto.

La precarización laboral y la falta de apoyo institucional han llevado a una relegación del bienestar del trabajador, fomentando una cultura de sumisión y resignación ante condiciones abusivas. Este conjunto de condiciones no solo afecta la salud individual, sino que también altera la dinámica social en el entorno laboral, provocando un deterioro en las relaciones interpersonales y el tejido social. En este sentido, se hace imprescindible repensar la subjetividad en este contexto y la función que los psicólogos podemos desempeñar en la promoción de la salud mental.

Por lo tanto, como psicólogos, nuestro propósito debe ser la creación de ambientes laborales que fomenten la colaboración, la comunicación y el apoyo mutuo. Esto no solo contribuirá a un sentido de comunidad, sino que también potenciará el bienestar colectivo. La salud mental y el bienestar de los trabajadores deben ser considerados como prioridades en cualquier propuesta de intervención, y nuestro papel es actuar para prevenir o mitigar el malestar que estas condiciones laborales pueden generar.

Nuestro lugar como profesionales, nos brinda la oportunidad de comprender y abordar estas dinámicas, ayudando a los sujetos a enfrentar el impacto de la precarización laboral en su subjetividad. Además, es imperativo promover una cultura laboral más solidaria, saludable y humana, alejándonos de la visión clásica que suele enfocarse en intervenciones individualizadas. Debemos implementar propuestas que consideren al grupo laboral en su conjunto, evitando así un ambiente de trabajo excesivamente exigente y competitivo.

Para lograr esto, es esencial que, desde nuestra práctica, adoptemos una escucha activa, propiciando espacios de comunicación que consideren el contexto en su totalidad. La palabra, como nuestra herramienta fundamental, será crucial en este proceso. Al

abogar por la idea de aliviar el malestar, podemos comenzar a construir un entorno laboral más justo y humano, donde cada trabajador se sienta valorado y reconocido, contribuyendo así a la salud mental colectiva y al fortalecimiento de la identidad y dignidad en el trabajo.

Aguiar E. (1997): La desocupación: algunas reflexiones sobre sus repercusiones psicosociales. Publicado en Rev. de "Psicoanálisis de las Configuraciones vinculares" de la A.A.P.P.G. Tomo XX, N°1. Buenos Aires.

Agulló Tomás, E. (2001). Entre la precariedad laboral y la exclusión social: los otros trabajos, los otros trabajadores. Madrid : Pirámide.

Agulló, T. (1997) Jóvenes, trabajo e identidad. Universidad de Oviedo. España.

Ballerini, A. (2011) "¿De qué hablamos cuando hablamos de Trabajo?". Editorial del Revés. Rosario.

Ballerini A, (2016) Las relaciones entre subjetividad y trabajo. Perspectivas de abordaje. Ficha de Cátedra. Facultad de psicología, Rosario.

Bleichmar, Silvia. (2007): La subjetividad en riesgo. Editorial Topia. Buenos Aires, Argentina.

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

Carpintero, E.(2007) "Sistemas de identidad. Sobre marcas y otros artificios". Argonauta. Buenos Aires.

Dejours, C. (1998). De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo.. En: DESSORS, Dominique, GUIHO-BAILLY, Marie-Pierre (comp.), "Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo". Buenos Aires. (Arg): Editorial Lumen.

Franco, S. & Gonçalvez, L. (2005). Clínica Laboral: Nuevos abordajes clínicos y organizacionales para los síntomas contemporáneos, en Schvarstein, L. & Leopold, L. (comps.), Trabajo y Subjetividad: entre lo existente y lo necesario, Bs. As.: Paidós.

Freud, S. (1930). El malestar en la cultura. En Obras Completas. Buenos Aires, Amorrortu Editores. 1976. Tomo XXI.

Freyre M, L. (2013) Artículo "El problema del desempleo en Argentina y el surgimiento de los Planes de Empleo y sostenimiento de ingresos en la agenda". Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Filosofía y Humanidades, Córdoba Argentina.

Garza Toledo, E.(2009) "Hacia un concepto ampliado de trabajo".CAICyT CLACSO. Buenos Aires.

Jahoda, M. (1987) Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico. Ediciones Morata. Madrid.

Neffa J, Panigo D y Pérez P (2001) Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones. Buenos Aires. Asociación Trabajo y Sociedad. Programa de Investigaciones económicas sobre tecnología, trabajo y empleo (CEIL-PIETTE CONICET).

Piñeiro C, Mariño R (2013) "Repercusiones psicológicas del desempleo: Efectos colaterales de la crisis en el sector de la construcción". Universidad de Santiago de Compostela, España.

Suaya D, (2013) Historia vital del trabajo (HVT). Dispositivo psicosocial de intervención en la clínica de la salud mental. En Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos. Andrea Pujol y Constanza Dall'Asta (compiladoras) Córdoba. E-book.

Wlosko M, y Ros C (2008). Violencia laboral y organización del trabajo en personal de enfermería. XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.