



Trabajo Integrador Final

Título: Las representaciones sociales del quehacer del psicólogo en el ámbito laboral actual.

Modalidad: ensayo

Alumno: Lucas E. Vissani

Legajo: V-5257/4

Docente responsable: María Flaviana Ponce

Año 2023

1

Índice

Resumen.....

3

Introducción.....

Desarrollo

- Las representaciones sociales de la profesión del psicólogo.....	6 -
Las representaciones del psicólogo laboral.....	10 -
Breve desarrollo de la noción de trabajo	
○ Una aproximación al concepto.....	11
○ Inicios y fundamentos de la concepción actual de trabajo.....	12 -
Hacia la entrada en la modernidad actual.....	15 -
Repercusiones de la posmodernidad en el sujeto.....	16 -
El pasaje del reconocimiento al rol	
○ Introducción al concepto de rol.....	20
○ Las motivaciones del rol.....	21 -
Desde el rol y el reconocimiento hacia el quehacer del psicólogo.....	22 -
Las competencias del psicólogo en el área laboral.....	25

Conclusión.....	2
------------------------	----------

8 Referencias

bibliográficas.....	30
----------------------------	-----------

Resumen

El presente ensayo aborda las relaciones entre el concepto de trabajo, entendido como pluridimensional y multifacético, y la labor del psicólogo dentro del ámbito laboral. Se torna pertinente destacar la labor del psicólogo en el área laboral porque se considera que existe una representación social instituida acerca de las prácticas de este que hace que los estudiantes se inclinen por otras áreas de la psicología en desdén del trabajo en el ámbito laboral. Tal imaginario es el que denominamos representaciones sociales. En base a diversas investigaciones se pudo inferir que el trabajo en dicho ámbito se encuentra entre las vocaciones menos elegidas por los recién graduados. Partiendo de este hecho se piensa necesaria una revisión teórica que permita indicar cuán importante es una perspectiva psicológica de las relaciones intra y extra laborales como así también la participación de un profesional en psicología dentro del ámbito en cuestión. Dicha revisión teórica inicia con un intento de conceptualización del trabajo que nos resulte útil para evidenciar la amplitud del término como así también la gran mutabilidad y variabilidad de este a lo largo de la historia. Tal recorrido desemboca en la contextualización actual del trabajo junto a las consecuencias adversas que este tiene para el sujeto.

Palabras clave: perspectiva psicológica, reconocimiento, rol, precariedad laboral, representaciones sociales.

Introducción

El presente Trabajo¹Integrador Final tomará por temática central las representaciones sociales de la profesión del psicólogo en el ámbito laboral actual. Para esto se indagará el concepto de representaciones sociales y la influencia de las mismas en las posibles elecciones vocacionales de los estudiantes. Se dedicará una primer parte del escrito a analizar qué ideas, juicios y valores poseen los estudiantes acerca de su propia formación, sus intereses curriculares y proyectos de inserción laboral. Con este fin serán, revisadas diversas investigaciones sobre la temática además de estudios censales que den cuenta de la distribución ocupacional de los profesionales en psicología dentro del país.

En un segundo momento serán relevados los conceptos teóricos más propiamente ligados a la psicología laboral y el quehacer del psicólogo en éste área. Para esto es necesario aclarar que cuando se menciona el “quehacer del psicólogo en el ámbito laboral” es para hacer una diferencia de la labor clínica que podría desempeñar el profesional. Es decir, que se estará hablando, y haciendo foco, en el rol que puede cumplir el profesional en puestos tales como los de reclutador y selector de personal, encargado en capacitaciones como así también consultor, tanto interno como externo a una empresa, entre otros puestos atinentes a los recursos humanos. Si se menciona esto es porque se sabe que las empresas y/u organizaciones suelen contar con profesionales de la salud mental a

disposición de los trabajadores que así los requieran para iniciar un proceso terapéutico. Pero, nuevamente, este no será el eje central sino que se intentará destacar la pertinencia de la perspectiva “psi”(psicológica) que puede ofrecer un profesional en psicología en base a su formación de grado particular ocupando un puesto de trabajo junto a otros profesionales de diferentes disciplinas.

El próximo punto a relevar, la otra parte del primer enunciado, “el ámbito laboral actual” refiere a cómo las condiciones sociales, económicas y políticas actuales afectan y condicionan el trabajo en todos sus aspectos. En base a esto se explicitará cómo el trabajador o aspirante a un puesto laboral se ve afectado por tales condiciones en tanto éstas dan lugar a los malestares subjetivos y padecimientos psíquicos propios de las formas de trabajo contemporáneas. Y aquí es donde se entra en la problemática central del Trabajo, donde toma relevancia el quehacer del psicólogo en el ámbito laboral, de esta manera no solo se describirá el abanico de tareas que puede realizar el profesional, sino que ha de profundizarse en la manera en que su desempeño estará concernido por los posibles padecimientos subjetivos de los sujetos en su área de trabajo. Se planteará que una práctica ética y responsable consecuentemente deberá considerar como punto ineludible la contextualización respecto de las condiciones laborales y los malestares de estas personas. De esta manera se intentará circunscribir la especificidad del rol del psicólogo en el ámbito laboral, como así también desplegar una hipótesis tentativa acerca de cómo el psicólogo, mediante su labor, puede contribuir con el bienestar y/o la satisfacción del trabajador. Esta última idea se relaciona con las postulaciones Dejours (1998) quien plantea que la dinámica del reconocimiento en el ambiente laboral es aquello que posibilita minimizar, e incluso solventar, el sufrimiento del trabajador consiguiendo que este se convierta en bienestar, de forma tal que lo reconocido en el sujeto, lo que este pueda poner en juego en sus actividades, sea lo verdaderamente propio, lo verdaderamente humano y subjetivo.

Aquí es donde se puede explicitar que el marco teórico-conceptual del Trabajo se basará en autores como C. Dejours, E. Schein, Ricchino S., y Neffa J.C, entre otros, que han escrito acerca de la psicodinámica en el trabajo, el papel de los roles personales, la dinámica organizacional del trabajo entre sus más relevantes tópicos.

Por otra parte, para hablar de las condiciones y las formas laborales actuales se hará un breve recorrido de cómo ha sido conceptualizado el trabajo en los diferentes periodos históricos hasta llegar a los modos de trabajo contemporáneos y de qué manera el trabajo de hoy organiza la vida de los sujetos, de igual manera serán conceptualizadas las distintas

¹Cada vez que se utilice la palabra “Trabajo” con mayúscula, se estará haciendo referencia al presente escrito mientras que “trabajo” ,a secas, referirá al concepto propiamente dicho.

4

formas en que las organizaciones que brindan trabajo se fueron modificando a lo largo del tiempo, haciendo énfasis en el cambio exponencial que estas tuvieron sobre todo en el último cuarto del siglo XX hasta la fecha presente. Con este fin se utilizarán conceptos como los de capitalismo tardío, capitalismo industrial (Bonantini & Ponce, 2017) como así también la idea de modernidad fluida o modernidad líquida (Bauman, 2004). También serán utilizados conceptos de la psicología de las organizaciones de Schein (1982) para describir la manera en que las mencionadas condiciones contemporáneas repercuten a nivel organizacional. Se tratará de hablar entonces, de cómo el pasaje de una primera modernidad a una modernidad tardía o posmodernidad generó cambios abruptos en las relaciones sociales y por ende en las relaciones laborales, como así también cambios en los modos organizacionales de las empresas, sus modalidades de trabajo y contratación, etc.

Desarrollo

Las Representaciones Sociales de la Profesión del Psicólogo.

Al intentar hablar de la importancia del rol del psicólogo en el campo de lo laboral se vuelve menester comenzar hablando de aquello que motiva la necesidad de destacar dicha importancia, es decir, qué es lo que torna necesaria a la tarea relevar la pertinencia del trabajo de un profesional en psicología dentro del ámbito laboral.

Para decirlo de entrada, se plantea que existe un conjunto de ideas, juicios, valores, atribuciones, y demás representaciones, a nivel sociedad, que envuelven a la profesión del psicólogo en forma tal que los estudiantes de la carrera de psicología, tanto ingresantes como graduados, se ven afectados por ellas al punto que éstas influyen y/o condicionan su

tránsito por la institución educativa como así también sus elecciones vocacionales una vez egresados. A tal conjunto de atribuciones e ideas le cabe el término de representaciones sociales, pudiendo ser conceptualizadas de la siguiente manera:

(Las representaciones sociales...) se manifiestan también como sistemas de códigos, lógicas clasificatorias, principios interpretativos y orientadores de las prácticas, definen la llamada conciencia colectiva. (Por otro lado...) estudiar la representación social de un objeto permite reconocer además cómo el pensamiento social guía las actividades diarias de los sujetos, sus construcciones y visión del mundo, posibilitando entender la dinámica de las interacciones sociales. (León, 2002, en Chmil *et al* 2017, p.145)

En tal definición es interesante leer sintagmas como “lógicas clasificatorias” y “principios interpretativos y orientadores”, y es que así, puede entenderse cómo estas representaciones cumplen un papel ordenador, organizador, en la vida de las personas, o sea, a grosso modo, les permite formarse cierta idea acerca de un elemento social para operar y relacionarse con él. Y, cómo además se menciona en la cita, el estudio de una representación social particular posibilita comprender las construcciones que la sociedad elabora en torno a un elemento y la manera en que orientará sus acciones en torno a él. De esta manera, ahora puede abordarse el interrogante sobre qué representaciones sociales existen acerca de la profesión del psicólogo y, aún más, acerca del psicólogo en el ámbito laboral.

Ahora bien, tras una amplia búsqueda de material sobre la temática, puede afirmarse que existen múltiples investigaciones en relación a las representaciones que los estudiantes de psicología tienen sobre su posible inserción laboral, tanto al comienzo como hacia la finalización de su carrera, como así también datos censales que dan cuenta de la distribución ocupacional de los profesionales egresados de las diversas universidades argentinas (tanto públicas como privadas). La conclusión común, que puede recopilarse de tales trabajos de investigación, es en que los estudiantes prima un imaginario acerca de la profesión idealizada y direccionada hacia la labor clínica en salud mental, más específicamente el trabajo en consultorio particular, e incluso puede aseverarse que hay una gran tendencia hacia la clínica propiamente psicoanalítica. Esto se aprecia en una investigación realizada por Chmil *et al* (2017) donde se utilizó una muestra no probabilística accidental de 218 ingresantes de la facultad de psicología de la Universidad Nacional de Córdoba con el objetivo de conocer las representaciones semánticas de los estudiantes ante la pregunta inductora: “¿Cuáles son las palabras o imágenes que vienen a tu mente cuando piensas en la profesión del psicólogo?”. Frente a tal estímulo, se midió en las repuestas, cuáles fueron las palabras que aparecieron con mayor y menor frecuencia, constituyendo el núcleo de palabras mayoritarias las de

6

“ayuda”, “mente”, “consultorio”, “escuchar”, “diván”, “análisis”, “sociedad”, “terapia”, “comprensión”, “investigación”, “personas”, “profesional”, “trabajo”, “paciente”, “psicoanálisis” y “tratamiento”. Luego de esto, los investigadores analizaron el índice de intensidad de co-ocurrencia entre palabras, es decir, qué palabra tenía mayor posibilidad de ser evocada por sobre otra si previamente fue mencionada una palabra en específico. Es así, que de los estudiantes que mencionaron la palabra “ayuda” la mayoría de ellos evocaron seguidamente la de “comprensión”; con las palabras “escuchar” y “consultorio” sucedió de manera similar,

los porcentajes más altos fueron para la palabra “ayuda” y a su vez a la de “paciente”; de igual manera el significante “diván” se asoció casi por completo al de “clínica”. De tales resultados, los profesionales infirieron que se puede apreciar en los estudiantes una visión predominantemente clínica de la profesión y además con una marcada impronta psicoanalítica, muestra de esto es también el hecho de que no apareció en ninguna de las respuestas referencias a otras vertientes ocupacionales de la psicología, como son el área educacional, forense o laboral.

En base a tal estudio puede conseguirse una primera aproximación acerca de cómo es representada la profesión del psicólogo por algunos estudiantes. Se obtiene de tal forma, el ideal de una labor predominantemente clínica, asistencial y con orientación psicoanalítica, al menos en estudiantes del primer año. Sin embargo, es necesario recorrer más estudios que permitan dar cuenta de algunos interrogantes que deja la investigación analizada, por ejemplo, el lector podría preguntarse si tales resultados se repiten en otras universidades, en otras provincias, o incluso qué resultados hubiese arrojado la investigación de haberse llevado a cabo en estudiantes del último año en lugar de ingresantes.

Por otro lado, se encuentra un estudio realizado por Aisenson *et al* (2004) en el que, a diferencia del anterior, la muestra utilizada no incluía ingresantes sino estudiantes que estaban cursando la carrera mínimo desde hace 5 años y máximo 8, incluyendo personas que se hallaban ya graduadas. De esta manera se empleó una muestra de 406 estudiantes, cursantes y ya graduados de entre 20 y 29 años de edad. En esta investigación se planteó como objetivo conocer las representaciones sociales de los estudiantes acerca de la formación que brinda su facultad y cómo influye ésta en el desarrollo de carrera que construyen y en sus proyectos de inserción profesional. Fueron utilizadas técnicas tanto cuantitativas como cualitativas. Para las primeras se aplicó un cuestionario que evaluaba distintos aspectos de la trayectoria educacional y laboral caracterizando la población en función de variables operacionalizadas por los investigadores. Respecto a las técnicas cualitativas, se realizaron entrevistas individuales, que tenían como ejes temáticos fundamentales la formación, el proyecto profesional y la inserción laboral. En primera instancia, los resultados acerca de la representación que se tiene por la formación indican que la consideran como buena, y se percibe que la orientación psicoanalítica es colocada como central y tiene una enorme valoración por la mayoría. En menor medida, algunos casos mencionan a la formación como insuficiente respecto a problemáticas sociales contemporáneas señalando necesario tomar formación extra por fuera de la universidad. Acerca del proyecto profesional, se obtiene una preocupación generalizada por poder lograr una inserción adecuada, plena y que pueda garantizar ingresos económicos estables. Entre las áreas laborales más nombradas se encuentra el área clínica, eligiendo los ámbitos hospitalarios como los más adecuados para empezar a desarrollarse en ella. Por otro lado, el área educacional es reconocida por los estudiantes como la que presenta la estructura más organizada y favorable para la inserción, sin embargo, el área de nuestro interés, el área laboral, es mencionada como la que proporciona mejores oportunidades laborales y económicas. Por último, respecto a la inserción profesional, el área clínica aparece nuevamente como la de mayor peso entre los jóvenes, indentificandola como un área clara y precisa en la que podrían insertarse tanto en la esfera pública como privada. En contraposición a esto, las demás áreas, pese a estar bien reconocidas, solo son enunciadas en forma esporádica y difusa (Aisenson *et al*, 2004).

Se encuentra en esta investigación coincidencias con el caso anterior, el área laboral es poco mencionada, pese a ser reconocida como un ámbito de buenas oportunidades salariales, y cuando se la nombra, demuestran cierto desconocimiento por parte de los

7

estudiantes, mientras que, en el extremo opuesto, el área clínica, con orientación psicoanalítica, aparece ocupando un lugar privilegiado en el discurso de los jóvenes. Ésta no sólo figura como centro de interés dentro de la formación, es decir, respecto de la gran

valoración que les otorgan los estudiantes a las asignaturas psicoanalíticas, sino que también, al momento de hablar de su proyecto profesional, es colocada de manera prioritaria por sobre las demás áreas. Esto se aprecia en la preocupación que manifiestan los entrevistados por hallar efectores donde profesionalizarse y en la inquietud que les genera las dificultades que presenta tal inserción profesional, de la cual son perfectamente concientes. Al respecto, muchos nombran los ámbitos hospitalarios como los predilectos para iniciar sus primeros acercamientos pese a saber lo dificultoso que puede ser conseguir vacantes para estos lugares. Se concluye entonces, que muchos estudiantes reconocen las dificultades para insertarse al mercado laboral que presenta la profesión de psicólogo y, es necesario destacar que, atribuyen cierta cuota de responsabilidad a su formación universitaria por no brindar mayores alternativas que los puedan vincular con organizaciones laborales concretas. Algo que surge a la vista, y que se puede afirmar claramente, es que el contenido curricular de la formación tiene un gran peso e influencia en la constitución del proyecto profesional de los estudiantes. Es decir, que en base al contenido curricular con el que los estudiantes se vinculan durante su carrera, se formarán determinada representación acerca de la profesión del psicólogo, lo cual incidirá directamente en sus elecciones vocacionales.

Tanto los resultados de la primera como de la segunda investigación pueden ser contrastados ahora con datos censales que den cuenta de la distribución profesional de los psicólogos en la Argentina. Se puede tomar para empezar, un estudio realizado en el año 2006, sobre un total 4607 graduados y graduadas, que muestra la distribución ocupacional de los profesionales en las distintas provincias (Alonso y Gago, 2008, en Saforcada, 2008). Ver Tabla 1. (Las variaciones porcentuales se deben a diferencias por provincias).

Tabla 1

Distribución ocupacional de los psicólogos en Argentina en el año

Especialidad	Rango porcentual
Clinica	60% a 90%
Educacional	14% a 25%
Forense	1% a 11%
Laboral	1% a 5%

2006.

Nota. Esta tabla muestra cómo en la distribución ocupacional de los psicólogos argentinos se halla una primacía por la profesión clínica por sobre el área laboral.

Si bien tal estudio data de hace más de diez años atrás, sirve para tener una primera noción fehaciente, y con datos estadísticos, que posibilita dimensionar la gran diferencia que aparece al comparar la cantidad de profesionales que se dedican al área clínica por sobre la laboral. A simple vista se puede establecer un correlato entre el amplio interés mostrado en el área clínica por los jóvenes entrevistados, que además se condice con el bajo interés evocado en otros ámbitos de incumbencia profesional siendo, incluso, el ámbito laboral, el que presenta menos cantidad de profesionales dedicados a tal campo.

Antes de proseguir con el escrito cabe aclarar que no se pretende lograr una profundización acabada sobre los motivos de las elecciones profesionales que tienen los estudiantes de psicología, sino que más bien se intentará identificar los diversos factores que influyen de manera más notoria a la constitución de una representación profesional del titulado en psicología. El grado de influencia y los orígenes de cada factor es algo que excede a los alcances de este Trabajo.

Ahora bien, puede compararse aquellos datos censales con un estudio exploratorio mucho más reciente, (Alonso, Gago & Klinar, 2019), el cual da cuenta de cierto incremento porcentual en los profesionales abocados al área laboral, sin embargo, ésta continúa ocupando un lugar periférico en relación al campo clínico, que aún permanece como la más elegida vocacionalmente. En la Tabla 2 se consigue ver los resultados acerca de la distribución ocupacional de 2926 profesionales encuestados de diferentes provincias argentinas.

Tabla 2²

Distribución ocupacional de los psicólogos de la República Argentina en el año

Actividad profesional (n=2874)	
Especialidad	Porcentajes
Clinica	86,1%
Educacional	23,7%
Social/Comunitaria	21,2%
Forense	14,5%
Laboral	8,6%
Organizacional	5,7%
Otros	3,6%

2019.

Nota. Esta tabla muestra cómo se repite el primado por la elección clínica y el lugar periférico ocupado por el área laboral, aún diez años después de los resultados mostrados en la Tabla 1.

En base a la información recolectada hasta el momento puede aseverarse, con mayor precisión, que la representación social mayoritaria sobre el psicólogo y su desempeño profesional, se encuentra atravesada ineludiblemente por, al menos, los siguientes puntos:

- Trabajo individual en consultorio, tanto público como privado.
- Orientación teórica predominantemente psicoanalítica.
- Perspectiva asistencialista, búsqueda de proporcionar ayuda a los consultantes.
- Periodo prolongado para la inserción concreta y estable al mercado laboral en paralelo a la necesidad de adquirir experiencia durante el proceso de inserción.
- Vinculación casi directa con el desempeño profesional propiamente clínico.

Sin la menor intención de realizar un juicio valorativo de tal representación social, nada impide afirmar que esta puede constituir un sesgo para los estudiantes que resulta perjudicial al momento de lograr una visión más amplia sobre las posibles alternativas vocacionales y/o profesionales una vez graduados, entre ellas claramente, se encuentra el área laboral.

Se considera entonces, que resulta pertinente un relevamiento de la labor que puede realizar un psicólogo en el campo laboral que opere como orientador y logre echar luz hacia

la falta de información y desconocimiento que evidenciaban los estudios trabajados. Pero primero, para continuar el hilo conductor de este escrito, será necesario indagar sobre las vicisitudes del rol que podría desempeñar el titulado en el campo laboral.

² Cabe aclarar que los porcentajes superan el 100 debido a que en la encuesta se hallaban respuestas que no eran mutuamente excluyentes y otras que eran opcionales.

9

Las Representaciones del Psicólogo Laboral.

Si bien de las investigaciones analizadas hay poco y nada que permita armar una idea concreta acerca de cuál sería la representación social que hay alrededor de la labor del licenciado en psicología dentro de este ámbito ya que las opiniones obtenidas acerca de este eran escasas, es interesante seguir el trabajo de Bonnantini & Ponce (2017) donde se realiza un breve repaso de la historia del psicólogo laboral enunciando desde el comienzo la gran desvalorización que esta labor acarreó en sus inicios por ligársela casi de inmediato a un paradigma denominado "Psicología Laboral Tradicional" proveniente de los comienzos de la revolución industrial, que tenía como objetivos principales la adecuación del trabajador a su puesto de trabajo para lograr optimizar su rendimiento.

Lo que los autores destacan es una hegemonía de la práctica clínica en las currículas universitarias la cual, como ya hemos visto, colabora a formar determinada representación de qué hace un psicólogo una vez egresado. Dicen los autores:

Podemos constatar revisando los registros (del plan de estudio de la década del 70, de la Universidad Nacional de Rosario) de estas llamadas especialidades de pregrado que la referente a la psicología social y laboral nunca se implementó por falta de alumnos inscriptos, y que la orientación clínica tenía el 90% de la matrícula total, en general aquellos alumnos que deseaban cursar la especialidad social y laboral eran derivados a la orientación educativa. (Bonnantini & Ponce, 2017, pp. 200-1)

El verdadero problema que implicaba tal situación era que la representación constituida condicionaba la elección ocupacional de los jóvenes que acababan dedicándose a esta área en particular pero que luego de constatar las dificultades de inserción que el área clínica presentaba sus intereses viraban hacia el ámbito educacional, forense o laboral, pero ¿qué sucedía entonces? Los egresados, al no haber adquirido las herramientas y conocimientos necesarios sobre tales áreas, se veían nuevamente dificultados para desempeñarse en estos ámbitos. Y esto, en consecuencia, pronunciaba aún más la desvalorización de aquellas áreas profesionales que no formaban parte de la representación social mayoritaria. Agregan los autores: "Se constituyó un imaginario de peyorativización y satanización del desempeño en el campo y de los profesionales que intentaron incursionar en el mismo. (Bonnantini & Ponce, 2017, p.203)

Lo que resulta curioso es que tal situación descripta refiere a las décadas de 1970-80 sin embargo, en los estudios actuales abordados anteriormente se encuentran situaciones muy similares a estas. Para empezar, la aparición en el discurso de los estudiantes del predominio y valorización exacerbada de la práctica clínica, tanto en lo atinente al contenido curricular como en el proyecto de inserción laboral, la necesidad de adquirir formación por fuera de la facultad, las inquietudes ante las conocidas dificultades

para profesionalizarse en la clínica, la falta de conocimiento en posibilidades laborales alternativas. Así puede apreciarse en unos pequeños fragmentos de las entrevistas realizadas por Aisenson *et al*, (2004): “Creo que puede pasar 1 o 2 años antes de poder insertarme... 1, 2, 3, no sé...” (p.40) E incluso:

Creo que en el consultorio privado ya no (es posible trabajar), es poca la gente que lo puede pagar y son muchos los psicólogos que hay en consultorios privados. Creo que

10

donde hay más trabajo es en el hospital siempre y cuando te abran las puertas del hospital la gente que maneja el hospital. (p. 40)

Se ve de esta manera que, pese a que han ya pasado varias décadas desde las primeras y escasas apariciones de la psicología laboral en las currícula universitarias, permanece aún una fuerte impronta clínica que podría ser la causante de perpetuar una representación tal del profesional psicólogo que complica el acercamiento de los estudiantes a otras áreas que podrían resultar de su interés.

Ante tales dificultades, en el presente escrito se intentará reivindicar y remarcar la importancia que la labor del psicólogo tiene dentro de una de estas áreas “alternativas” como la psicología en el campo del trabajo. Se da, entonces, paso a la segunda parte del Trabajo, más teórica, que ha de contar con el desarrollo de conceptos fundamentales que posibiliten el entendimiento del quehacer del psicólogo en este ámbito tan particular.

Breve Desarrollo de la Noción de Trabajo

Una Aproximación al Concepto

Para comenzar este punto se tratará circunscribir conceptualmente la noción de trabajo, son embargo, es necesario mencionar que esto no será una tarea sencilla puesto que no existe una definición unívoca del término, sino que esta varía según múltiples factores: el momento histórico en que nos hallemos, el posicionamiento teórico, epistemológico y político que decidamos tomar, e incluso el país o región del que se trate. Es así que existe una enorme pluralidad de factores que influyen al momento de tratar de conseguir una definición certera. De igual manera al seguir diversos autores que teorizaron sobre la temática, desde diferentes posicionamientos epistemológicos e ideológicos, se percibe que pueden lograrse definiciones, en el mejor de los casos, similares pero que estas jamás tendrán una coincidencia punto por punto entre sí. Se deberá, entonces, empezar por el esbozo más simple posible para adentrarnos de a poco en tal definición.

Cuando se piensa en “trabajo” lo primero que suele venir a la mente es la idea de una persona que realiza cierta actividad durante una cantidad determinada de horas al día y por la cual pasado cierto periodo de tiempo recibe un beneficio económico como producto de su actividad realizada. Fácilmente se podría figurar esta idea al imaginar un obrero que pasa 45 horas semanales de su vida en una fábrica de aberturas y que a fin de mes cobra un sueldo que se supone equitativo por la actividad que realiza. Así, es que nadie dudaría en decir que esa persona es un trabajador y que su trabajo es ensamblar diferentes piezas de aluminio durante las 45 horas semanales. Lo que ahora salta a la vista es que si nadie dudaría en que esa persona es un trabajador y, ensamblar aberturas su trabajo, es porque

hay un imaginario social instituido que nos indica qué es y qué no un trabajo. Puede plantearse la pregunta acerca de a qué representaciones sociales remite este ejemplo. Primeramente, se aprecia que el obrero trabaja para un empleador, en este caso los dueños de la fábrica, durante una cantidad de horas estipuladas a la semana y que cumplido el mes percibe un salario, luego está el hecho de que también realiza una actividad previamente establecida que determina el carácter de su puesto laboral. De esta manera se extrae que hay ciertas representaciones sociales que coinciden en considerar al trabajo como una actividad humana mediante la cual se consigue un beneficio económico y que ésta está inserta en un marco contractual que estipula de antemano los horarios de trabajo, las actividades propias del puesto que el sujeto deberá realizar, el monto de la remuneración a percibir y también los modos de ésta (mensual o quincenal, en efectivo o parte en especies, etc.).

Sin embargo, rápidamente puede notarse, que a aquella definición le falta alcance puesto que hay que considerar qué es lo que sucede cuando alguno de los factores antes mencionados falta. Se puede pensar, por ejemplo, en los micro emprendimientos, tomando el caso de alguien que de manera autogestiva ha creado su propio negocio de venta de velas aromáticas. Esta persona se encarga en conseguir, en algún comercio de ventas al por

11

mayor, los insumos necesarios para crear su producto, consigue la cera, consigue las mechas, los moldes y los aromatizantes, luego destina parte de su tiempo a fabricarlas, pero antes intentar venderlas tiene que publicitar sus productos. Es así, que después de tener sus velas terminadas tiene que destinar tiempo a mostrar lo que vende de una manera atractiva para conseguir compradores, entonces crea una o varias páginas en redes sociales con el nombre de su emprendimiento y se dedica a publicitar lo que ofrece. De esta manera, dedica tiempo a crear una interacción con un público donde pueda hallar posibles compradores, una vez que aparezca algún interesado podrá usar las redes sociales para concretar la transacción y obtener un rédito económico. Al cabo de un tiempo, podrá hacer un balance de sus finanzas y conocer en promedio cuánto dinero obtiene al mes con sus ventas, en base a esto sabrá si su emprendimiento es rentable o si debe modificar sus estrategias de ventas o la variedad de productos que ofrece para mejorar sus ingresos.

Otra vez, puede inferirse que nadie negaría que el micro emprendimiento de esta persona es un trabajo en sí. Pese a que haya varios elementos que falten en relación al ejemplo anterior como la relación contractual con un empleador que determine de antemano las tareas a realizar o el tiempo de trabajo diario, nadie dudará en que esta persona es efectivamente un/a trabajador/a.

Un último ejemplo que cabría agregar es uno donde el beneficio económico no está puesto en juego, a diferencia de los dos anteriores, estamos hablando de las organizaciones denominadas sin fines de lucro. Una de ellas puede ser la ONG (Organización no gubernamental) de Médicos sin Fronteras donde diversos profesionales de la salud realizan voluntariados en países extranjeros que atraviesan grandes crisis sanitarias. En este caso la labor de los profesionales sí puede estar estipulada en un marco contractual que determine la duración de su voluntariado, información sobre la zona a cubrir, las actividades a realizar, pero por tratarse de un voluntariado la persona no recibirá salario alguno. La característica principal de las organizaciones sin fines de lucro es que su propósito de ser es lograr un objetivo en particular, en este caso ayudar a reducir las crisis sanitarias de los necesitados, sin perseguir un rédito monetario. Una vez más, se coincide en que la ardua labor que llevan a cabo aquellos médicos es un trabajo sin lugar a dudas, independientemente que no reciban una paga por lo que hacen.

Lo que se pretende con estos ejemplos es demostrar cómo no hay una concepción unificada acerca del trabajo.

Ahora, lo que se aprecia es que la sencilla definición de trabajo dada en un primer

momento es totalmente insuficiente no solo por no considerar las características de los otros trabajos mencionados, sino porque así también se excluyen una enorme multiplicidad de demás trabajos con características sumamente particulares, trabajos que no se basan en un contrato entre empleado y empleador, trabajos que no tienen un puesto laboral fijo, que poseen salarios variables, e incluso trabajos que no poseen un lugar físico alguno. Todos estos, como se explayará luego, son trabajos propiamente dichos por lo cual se vuelve pertinente buscar nuevas definiciones del concepto que sean más abarcativas y puedan contemplar la mayor cantidad de aristas y particularidades posibles que este concepto puede llegar a tener.

El siguiente motivo por el que se vuelve indispensable buscar nuevas definiciones es porque hasta el momento en ninguno de los ejemplos ni en las definiciones mencionadas se ha tocado un punto crucial para nuestro escrito, el que refiere a la perspectiva subjetiva, a la perspectiva del sujeto trabajador. Se cree que este es un punto ineludible por considerar que sería reduccionista remitir la definición de trabajo solo a cuestiones como el marco contractual

del mismo, la naturaleza de la actividad que se realice, la relación empleado-empleador, o el hecho de si se percibe o no ganancia monetaria. Considerase que esto sería reduccionista porque se dejaría fuera al eje central de la labor, su protagonista, su artífice, quien lleva a cabo el trabajo propiamente dicho, el sujeto trabajador y la subjetividad del mismo.

12

Inicios y Fundamentos de la Concepción Actual de Trabajo

Como se dijo anteriormente, el concepto de trabajo no ha sido siempre el mismo, sino que ha mutado y muta a lo largo de la historia, es por esto que la búsqueda de los sentidos y representaciones sociales del trabajo puede iniciarse en los orígenes mismos de las actividades del ser humano y recorriendo las diversas transformaciones que ha ido sufriendo con el paso del tiempo. De manera muy general, puede tomarse la siguiente cita de Ballerini (2011) donde se tiene que el trabajo... “fue maldición para el pensamiento antiguo, castigo para la moral cristiana, salvación para la protestante, posibilidad de consumo masivo reflejo de la producción en serie para la modernidad y pasa a ser pasaporte al consumo variable reflejo de la producción diversificada en la actualidad” (p.3). Se aprecia así cómo este concepto ha tenido diferentes acepciones dependiendo el contexto histórico del que se hable. Sin embargo, para los fines de este ensayo, se hará foco en la época moderna y el tránsito desde la misma hasta la actualidad.

Interesa en este momento, ampliar el pasaje de lo que fue la “concepción” moderna hacia la “concepción actual” ya que entre ellas hay un salto exponencial. Este salto es lo que se denomina el pasaje de la modernidad a la posmodernidad o modernidad tardía, también llamada modernidad líquida o fluida. A continuación, se describirá los hitos fundamentales que propiciaron el pasaje de una a la otra y las características fundamentales de cada una de ellas, como así también las principales influencias sobre el concepto de trabajo.

Es propicio, para comenzar, trabajar algunas cuestiones de las características del trabajo en la modernidad. Partiendo de la revolución industrial, época signada por innovaciones tecnológicas como la invención de la máquina a vapor, que hizo que el trabajo se aglomerara en grandes fábricas donde los obreros pasaban la mayor parte del día. Se promovía un ideal del trabajo como deber social y moral, los modelos familiares también se organizaban en base a esto, modelos de familia tradicional con el “padre de familia” proveedor que aseguraba la escolaridad de sus hijos y el bienestar hogareño de su esposa (Ballerini,

2011).

Hacia el final del siglo XIX y principios del XX surgen en el contexto industrial las figuras de Taylor y H. Ford, las innovaciones de estos dos personajes contribuyeron directamente en la parcelación, división y especificación de las tareas en las fábricas. Taylor hizo foco en una mirada científica y sistematizante de las tareas, optimizándolas y eliminando los tiempos muertos, es así, que se creó un estándar de tiempo óptimo en el que el trabajador debía cumplir su labor como así también evaluaciones que determinaban en que puesto podría obtener el mejor desempeño cada trabajador. Por otro lado, Ford contribuyó con la cadena de montaje, un implemento que permitía que el obrero permaneciera en un lugar fijo realizando su labor, de esta manera se eliminaban los tiempos muertos ya que no había necesidad de que la persona estuviera moviéndose por diferentes sectores de la fábrica, nuevamente se especificaba aún más la tarea del obrero. Otra contribución importante de Ford fue el hecho de que al abaratar los costos de producción se lograba que cada trabajador pudiese comprar los automóviles que había contribuido a fabricar. De esta manera se lograba que los mismos responsables de la mano de obra fueran a su vez los compradores del producto (Ballerini 2011).

Para hablar del pasaje de aquella etapa de capitalismo fabril a la concepción actual o como también podría nombrarse, el pasaje de la modernidad hacia la posmodernidad es que se ha de echar mano a las conceptualizaciones de Robert Castell. Sus escritos servirán para hablar de los cambios en materia de derechos laborales y reformas en los modelos estatales que comenzaron en la etapa modernidad y que luego tuvieron repercusiones en la época contemporánea.

Es importante hacer un pequeño paréntesis para explicar brevemente dos conceptos fundamentales para el autor. Castell dice que para que una persona pueda realizarse como un “individuo” libre y responsable, para poder conducirse como un actor social independiente, son necesarios contar con ciertas condiciones que él llama “soportes”, y que no se encuentran dados de entrada ni para todos (Castell, 2010, p.304). Consiguientemente refiere a que los individuos están desigualmente respaldados para ser individuos, y se puede ser más o menos individuo en función de los soportes, o de la ausencia de los mismos, necesarios para serlo.

13

Aunque parezca una obviedad, es necesario resaltar que aquellos soportes son un constructo histórico que han variado incesantemente a lo largo del tiempo. Es así que nuestro autor refiere a que en la etapa del S XVII y XVIII lo que se constituye como principal soporte del individuo es la propiedad privada. De esta manera es que acontecen los hechos mencionados arriba, la manera por la cual podía conseguirse algún tipo de bien propio era mediante el trabajo. De nuevo, como se dijo anteriormente, el problema residía en que ese trabajo no brindaba para los obreros los beneficios suficientes como para conseguir los soportes requeridos para ser actores sociales independientes, permanecían en una enorme precariedad.

Siguiendo sus escritos, en la etapa de capitalismo fabril puede ubicarse una relación desigual entre el obrero asalariado y su empleador en tanto aquel era considerado un ciudadano en la medida que estuviera en condiciones de trabajar, pero en caso de lo contrario nada protegía al obrero de los principales riesgos sociales como los accidentes, las enfermedades o la vejez insolvente. Castell habla de cómo el trabajo pasó a ser un soporte del individuo en sí mismo, pero acarreado el problema de que ante aquellos riesgos sociales este soporte resultaba insuficiente. Es decir, un obrero de fábrica de principios del siglo XIX podía obtener, en el mejor de los casos, un salario que le permitiese sobrevivir y alimentar a su familia, pero dicho salario no le era suficiente como para crear una reserva de dinero en caso de enfermarse o sufrir un accidente y mucho menos para crear un capital que le permitiera sostenerse cuando la vejez le impidiera trabajar. Se trataba de una situación en la que ante la imposibilidad de ser propietario de bienes que

actuasen como protección del individuo a causa de la precariedad de sus salarios, surgen reformas legislativas y un cambio en el modelo estatal que aboga para que el individuo sea propietario de derechos, derechos que brinden la protección y soportes necesarios que el salario no proporcionaba.

A falta de ser propietario de bienes el individuo pasa a ser propietario de derechos. Aparecen las *instituciones de trabajo*, el estatuto del empleo se rodea de protecciones: el derecho al trabajo, protección social, garantías asociadas al empleo. De esta manera se rompe la unidireccionalidad de la relación patrón-obrero, este último ya no se encuentra inerte ante las condiciones impuestas por su empleador, sino que hay todo un colectivo obrero detrás que asegura sus protecciones. Ejemplo de esto es la ley de jubilaciones del año 1910 en Francia como así también la cobertura de salud para el trabajador y su familia. Este período que se encuentra marcado por la propiedad social, en lugar de la propiedad privada, comenzó a gestarse a fines del siglo XIX en Europa y alcanzó su punto más álgido en la segunda mitad del S XX, luego de la Segunda Guerra Mundial, época llamada por muchos como los “treinta gloriosos”. Esta época aún refiere a la modernidad, fueron años en los que las protecciones sociales asociadas al trabajo aseguraban una simetría, a nivel de ciudadanía, entre la clase obrera y la clase burguesa, prevalecía una *ciudadanía social*. Ya no era considerado ciudadano solo aquel que poseía grandes bienes y propiedades que le aseguraran un actuar social independiente, sino que, gracias a la aparición de un Estado interventor y presente, el obrero común podía ser reconocido como individuo de pleno derecho porque contaba con las garantías, las condiciones y los soportes necesarios para actuar de manera libre e independiente. Este tipo de Estado es el comúnmente denominado Estado de Bienestar, sin embargo, Castell rehúsa este término y prefiere el de “Estado Social” y lo define como “una instancia susceptible de intervenir para hacer frente a los riesgos de la existencia social (enfermedades, accidentes, desocupación masiva, etc.), para conjurar en suma los riesgos de desconexión, de ruptura de lazo social, de desafiliación que implican tales riesgos (Castell, 2010, p.152).

Más adelante continúa y dice:

El Estado fue un actor esencial de esta consolidación del salariado al garantizar el sistema de regulaciones legislativas y jurídicas gracias a las cuales el trabajo escapa a las meras leyes del mercado. El salario ya no es solamente una retribución puntual

14

de una tarea, el asalariado tiene derechos. El estatuto del empleo enmarcado por el derecho del trabajo y que da lugar a las protecciones sociales garantizadas por el Estado se ha convertido en el basamento de una seguridad social extendida.

(Castell, 2010, p.153)

Se aprecia entonces, que los empleos de esta etapa pueden caracterizarse, según Neffa (2014), de la siguiente manera:

1. empleo en relación de dependencia y regulado con contratos de duración por tiempo indeterminado,
2. de tiempo completo,
3. ejecutado en un establecimiento determinado por el empleador y diferente del domicilio del trabajador,
4. efectuado en contrapartida de salarios establecidos mediante la negociación colectiva o

normas estatales, y que se actualizaban en función de la inflación pasada y del aumento de la productividad esperada,

5. registrado ante la administración pública del trabajo,

6. con una garantía de estabilidad y protegido por el derecho del trabajo contra los despidos arbitrarios mediante disposiciones jurídicas y financieras en materia de preaviso e indemnización, que requieren a veces la previa intervención de la Inspección del Trabajo en el caso de despidos colectivos,

7. cobertura del asalariado y su grupo familiar por un generalizado y generoso sistema de previsión y seguridad social en cuanto a atención de la salud, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y jubilación.

En resumen, se puede afirmar que este periodo se distinguió por los siguientes puntos:

- Protecciones sociales asociadas al empleo garantizadas por el Estado.
- El trabajo como sólido pilar proveedor de garantías y organizador de vida en tanto institución.
- La organización de los trabajadores en tanto colectivo de lucha por sus derechos.

Al llegar hasta acá puede enunciarse que luego del punto más álgido de los “treinta gloriosos” comenzó su declive. Y es que hacia fines de la década del 60 el Estado Social comenzó a resquebrajarse. Las garantías asociadas al empleo iniciaron un proceso por el cual perdieron credibilidad, solidez y se tornaron mucho más lábiles. Es más, puede decirse que en realidad fueron aquellos tres puntos fundamentales los que perdieron credibilidad y solidez.

Hacia la Entrada en la Modernidad Actual

En este momento es necesario hacer una breve salvedad ya que el lector podría preguntarse por qué se ha dado este rodeo tan extenso acerca de la historización del concepto de trabajo y cómo relaciona esto con la temática del Trabajo, el rol del psicólogo en el ámbito laboral actual, tema que no ha sido mencionado nuevamente desde los comienzos del escrito. Solo puede asegurarse que estas inquietudes serán prontamente resueltas y articuladas, de momento es necesario explicar que si ha ahondado tanto en el concepto de trabajo y se hizo hincapié en el pasaje a una modernidad actual es debido a que se pretende lograr una contextualización lo más acabada posible acerca de los desafíos que se presentan en la sociedad actual para el profesional en psicología que pretenda desempeñarse en el área laboral.

Para continuar con lo antes mencionado se habrá de utilizar otro autor en cuyos escritos se ha trabajado ampliamente el tránsito desde la primera modernidad hasta la

15

segunda, que se ubica luego del declive del que llamamos Estado Social y el fin de los “treinta gloriosos”, para este segundo periodo es que Zygmund Bauman (2010) acuña el término de “modernidad líquida”. Si bien ya se usó este término equiparándolo al de segunda modernidad o modernidad tardía ahora interesa conceptualizarlo para dar a entender todo el peso que conlleva.

Se iniciará diciendo que lo “líquido” referido a este momento histórico es utilizado de alguna manera como contraposición a lo “sólido” que podía ofrecer la modernidad temprana. Se opone a la solidez que implicaban los tres puntos fundamentales que pueden caracterizarse resumidamente como protecciones sociales, como soportes para el individuo como diría Castell.

Rápidamente, se afirma que se trata de una época caracterizada por erosiones en el lazo social en la medida en que se incrementó el individualismo entre los sujetos, se vieron comprometidos los soportes externos del individuo pasando este mismo a ser propio

soporte, es decir que la responsabilidad ahora pasa a manos del propio sujeto. Aconteció así, un gran ascenso de la incertidumbre en materia social por sobre la seguridad y las certezas.

Ha de exponerse el desglose del párrafo anterior haciendo una comparativa con los tres puntos fundamentales que caracterizaban a la modernidad y enfatizando en cómo estos repercuten en la cuestión del trabajo.

El ascenso del libre mercado, el capitalismo salvaje y las lógicas neoliberales pusieron en tela de juicio las principales protecciones conseguidas. La lógica del libre mercado aboga por disminuir el rol interventor del Estado en su accionar. Esto genera desregulaciones en materia legislativa que terminan beneficiando al sector privado. Lo cual tiene como consecuencia que el sujeto se encuentre más vulnerable ante los riesgos de la existencia social frente a los cuales se hallaba mejor protegido anteriormente, cae así en una situación de inseguridad e incertidumbre, se puede afirmar que cuenta cada vez con menos certezas que podrían brindarle algún tipo seguridad, algún tipo de anticipación, acerca del devenir de su propia existencia.

Según Bauman (2010) la noción de “progreso” se ha tergiversado en tanto este ha ido privatizándose debido a que la idea de mejoramiento ya no remite a una empresa colectiva sino individual, ahora se espera que los hombres y mujeres, usen por sí mismos e individualmente, su ingenio, recursos y laboriosidad para elevar su condición a otra más satisfactoria dejando atrás todo aquello de su condición presente que les importune. En otros términos, lo que acontece es que progresivamente, y como estrategia empresarial para hacer frente a las crisis y a la caída de las tasas de productividad y de ganancias, se van generalizando diversas formas específicas, y “no estándar” de empleo, compatibles con una flexibilización productiva y reducción de los costos laborales. Como consecuencia se modificaron y complejizaron las categorías ocupacionales (Neffa 2014).

Así, puede apreciarse, cómo la institución del trabajo ha ido dejando de ser un referente de la estabilidad económica, de la solvencia, de la posibilidad de planificación a futuro, continúa siendo el método por excelencia para ganarse el pan solo que ahora cuenta con un amplio descrédito por parte de los individuos. Este último es motivado mayormente por la gran flexibilización laboral presente que fomenta una enorme competitividad entre los aspirantes a un puesto de trabajo que, además de soler ser de insuficiente remuneración económica, muy rara vez es por un puesto “fijo” sino que se trata de contratos eventuales por un breve periodo de tiempo.

En el siguiente apartado se continuará describiendo las modalidades de trabajo actuales y para esto será de utilidad pensar en qué manera se ve afectado el individuo trabajador por estas, es decir, a qué se enfrenta un aspirante a un nuevo empleo, qué procesos deberá atravesar si pretende ser seleccionado como candidato, a qué debe atenerse alguien que ya posee un trabajo y teme ser despedido, que competencias son las más buscadas en los candidatos independientemente del rubro del que se trate.

Repercusiones de la Posmodernidad en el Sujeto

Para profundizar más en la temática, puede decirse que la época actual es una época que incita a que el sujeto en busca de empleo se someta a una autoevaluación constante, a

16

una auto revisión que apunte a hallar aquellas características propias que podrían ser percibidas como “no deseadas” o incluso “debilidades” por la parte contratante, se incita así también que esas debilidades puedan ser convertidas en fortalezas capaces de generar valor para el empleo que pretende conseguir, a motivo de esto también se demanda que el sujeto evalúe, estudie y analice el puesto de trabajo al que aspira y al mercado laboral en sí para que en función de estos pueda conocer en qué puntos él debería mejorar, en que aspectos debe fortalecerse y actualizarse, podría pensarse que es un mercado laboral que

constantemente deja en falta a los aspirantes a un puesto (Martinez, Padrón & Rubin, S.A). De esta manera, la perpetua exigencia de revisión y actualización no hace más que conseguir que el sujeto halle siempre falencias en sí mismo, las cuales debería mejorar si quiere ser contratado, y esto tiene como consecuencia la común práctica de auto culpabilización a causa de no lograr conseguir empleo. Es lógico pensar que tal culpabilización acontezca en un mercado laboral altamente competitivo donde siempre habrá otro postulante más calificado que uno, con más experiencia y mayor formación.

Ahora bien, si todo el tiempo se incita a que la persona esté estudiando el mercado laboral y actualizando sus competencias personales en función de este, claramente se aprecia de nuevo el corrimiento de responsabilidad desde la parte contratante hacia el sujeto que busca ser empleable, y es que deja de ser un empleado para ser empleable, alguien que por sus habilidades y capacidades es capaz de suplir una necesidad de la parte contratante por un periodo acotado en el tiempo.

Si se promueve un *saber ser*, un trabajador que constantemente se debe estar “actualizando” y mejorando, sumado a esto un clima de competitividad incipiente, es lógico inferir que lo que se está promoviendo es el ideal a alcanzar de un trabajador “superpoderoso”, inmune a todo riesgo, a todo estrés, a todo malestar. Claramente, por más que se promueva dicho ideal, el sujeto no dejará de padecer los riesgos que implica la existencia social, ya que como decía Freud toda vida en sociedad conlleva una cuota de malestar ineludible, de esta manera, todos aquellos ideales que se promuevan y las conductas que los sujetos deban adoptar para adaptarse a ellos no dejarán de tener repercusiones en los mismos.

Para comenzar a pensar en tales repercusiones se tomará algunos ejemplos de la obra de Dejours (1998) Trabajo y ansiedad. Comenzando por algo sencillo, como pueden ser los efectos de los peligros de accidentes laborales que afrontan los trabajadores. Este autor habla de las diferentes prácticas que asumen estas personas para defenderse de la ansiedad que le generan los riesgos en el trabajo, podríamos agregar también, la ansiedad que genera un empleo precarizado. Dejours menciona el caso de obreros de construcción de altas alturas en los cuales es común realizar prácticas temerarias tales como no utilizar el equipamiento de seguridad como demostración de valía y fuerza, también dice que estos trabajadores son los más respetados por sus compañeros, otro caso es los “ritos” de iniciación a los que se los someten a los trabajadores novatos como paso necesario para ganarse el respeto de los demás, como manera de ganarse el “derecho de piso” como comúnmente se lo conoce. Entonces, para solventar la ansiedad que le genera sentirse vulnerable frente a una situación riesgosa en su trabajo, el trabajador elabora mecanismos de defensa que de alguna manera le permitan revertir la situación, solventarla tomar una posición activa; incluso aún si la práctica que adopta lo coloca en un riesgo aún mayor, como el caso de los obreros de construcción, ahora es él quien controla la situación.

Los mecanismos de defensa ante la angustia a causa de estos riesgos son inherentes a un contexto de precariedad laboral, con esto quiero decir que no importa de qué tipo de trabajo se trate o de qué rubro laboral hablemos, sino que el hilo conductor que trae por consecuencia la ansiedad, y los modos de defensa consecuentes, es la precariedad laboral.

Se hace esta mención ya que muchas veces la ansiedad no se dispara ante una situación concreta en el lugar de trabajo, como los peligros de accidente, por ejemplo, sino que uno de los riesgos más grandes hoy en día suele estar representado también por la posibilidad de perder el empleo en sí, eso también cuenta como riesgo en el trabajo.

Al respecto, el empleo precario se puede caracterizar de la siguiente manera:

Dicha inserción endeble está referida a características ocupacionales que impulsan o al menos facilitan la exclusión del trabajador del marco de la ocupación. Se expresa en la participación intermitente en la actividad laboral y en la disolución del modelo de asalariado socialmente vigente. Asimismo, se refleja en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia. (Pok en Neffa, 2014, p.41)

Se puede ver entonces, que la noción de riesgo es mucho más amplia de lo que podría parecer, en términos generales un riesgo implica una sensación de vulnerabilidad, de falta de control ante un peligro como hemos visto, sensación de indefensión inclusive. Con esto se apunta a que todos estos padecimientos son coincidentes con el contexto de precariedad laboral. Esto acontece cuando por ejemplo alguien posee un empleo pero que sabe que fácilmente puede ser despedido, otro que estando cómodo en su puesto laboral actual sabe que puede ser cambiado a otro según la necesidad de la empresa, alguien que en busca de empleo se siente en desventaja ya que debe tomar gran cantidad de cursos de formación para estar a la altura de los demás postulantes. Todos estos factores dan cuenta de la falta de soportes y la incertidumbre generalizada en la que se encuentra el individuo hoy en día.

Otro caso para ejemplificar la situación: un trabajo de oficina de tipo *call center* en el que se ofrecen recompensas grupales si los empleados alcanzan una cantidad de ventas telefónicas muy por encima del promedio, en esta situación en caso de alguno realice pocas ventas se ganará una mirada de fastidio de sus compañeros y será culpabilizado por haber hecho que no ganen el premio grupal. Esa mirada de culpabilización que torna al par como rival es un mecanismo de defensa para evitar ver que es la organización quienes los rivaliza al colocar objetivos de trabajo “adicionales” con el intento de “motivarlos” para aumentar las ventas.

Por otro lado, estos mecanismos también podrían identificarse con el concepto de *coping* o estrategias de afrontamiento. Este concepto se puede entender como un recurso que moviliza el individuo para hacer frente a una dificultad o traumatismo, es decir, que lleva a que, de manera voluntaria y deliberada, los trabajadores reaccionen y empleen esfuerzos frente a los riesgos tratando de reducir las consecuencias de una situación de tensión que supera o amenaza los *recursos* del individuo. También se habla de actitudes y comportamientos de las personas frente a los riesgos para reducir o controlar los desórdenes provocados por el estrés (Neffa, 2021).

Tanto los mecanismos de defensa que plantea Dejours como el concepto de *coping* trabajado por Neffa coinciden en ser estrategias utilizadas por el trabajador para hacer frente a una situación de padecimiento, sin embargo, estas estrategias siguen siendo a-funcionales ya que no consiguen eliminar el sufrimiento percibido, sino que solo lo mitigan pobremente e incluso exponen al sujeto a riesgos mayores, las estrategias entonces, siempre serán fallidas

e ineficaces. Cabe preguntar ahora, de qué manera podría el individuo aliviar este padecimiento, pero de forma eficaz, o sea, si sería posible revertir la situación de manera tal que en su trabajo pueda hallar satisfacción, motivación e incluso placer.

Se considera pertinente, en este momento, iniciar una apertura acerca del tópico de la motivación en el trabajo ya que hasta el momento solo se ha hablado de los padecimientos y desafíos con los que debe encontrarse el trabajador, puras “cosas negativas”, pero lejos de querer permanecer en una descripción pesimista sobre la situación laboral presente, se pretende ahora, ahondar en las posibilidades que el individuo

tiene para contrarrestar esta situación, es decir, qué condiciones deberían darse para que este pueda hallar a su empleo como motivante, de qué manera podría el trabajador resignificar sus tareas al punto tal que

18

estas le lleguen a resultar placenteras. Se sabe que, habiendo mencionado tantos efectos negativos que el trabajo actual tiene sobre el sujeto, suena casi utópico hablar del placer en las tareas del trabajador, sin embargo, así como hay mecanismos que se ponen en juego ante situaciones adversas también hay una serie de condiciones que en caso de cumplirse tienen como resultado posibilitar la resignificación de las tareas laborales consiguiendo generar efectos positivos tales como la solidaridad entre pares, la creatividad, la confianza, la satisfacción, la motivación, el placer y la gratificación identitaria/simbólica. Para que se den efectivamente dichos efectos debe haber una condición por excelencia que consigue que todas aquellas se articulen entre sí. Tal condición es la que permite resignificar la noción de trabajo dándole un sentido al mismo, así se consigue también darle un sentido al trabajo de los pares creando un ambiente mucho más propicio para la confianza mutua lo cual consecuentemente posibilita mayor solidaridad entre compañeros de trabajo, esa misma confianza es la que permite también que las tareas propias se desarrollen con una mayor iniciativa y creatividad. Esta iniciativa y creatividad es la que da cuenta de que lo verdaderamente humano del individuo está puesto en juego en su trabajo, de que el ambiente laboral es tal que su subjetividad puede encontrar expresión en las tareas que realiza. Para que esto acontezca es condición necesaria que el orden prescrito del trabajo no avasalle dicha subjetividad, sino que deje un margen librado a la indeterminación para que allí pueda desplegarse lo propiamente humano del sujeto. Solo con ese margen de indeterminación será viable lo que se denomina la “dinámica del reconocimiento” (Dejours, 1996). Este reconocimiento es el que logra que se dote de sentido el quehacer en el trabajo ya que dicho término cuenta de dos acepciones, primeramente, remite a la constatación efectiva de haber contribuido a la organización de trabajo y por el otro lado refiere al sentido de gratitud por el aporte de los trabajadores a la organización. Estas dos cuestiones apuntan a un juego intersubjetivo de retribuciones simbólicas, por eso se utiliza el concepto de “dinámica”, siendo así un intercambio constante de ganancias simbólicas que dan lugar a las transformaciones de sentido. Para el autor, dichas transformaciones son de neta importancia ya que incluso logran convertir el sufrimiento en placer. Es posible inferir que el sufrimiento y/o el displacer acontecen cuando ya no queda nada por resignificar, cuando el orden prescrito de la organización es tal que imposibilita la apropiación de las tareas asignadas, cuando no es factible darle a las tareas ese “toque personal” por el cual uno se sentiría reconfortado de recibir una gratificación, de esta manera las tareas permanecen impropias, ajenas al trabajador; se podría, incluso utilizar el término de alienación, empleado por Karl Marx, para describir este hecho.

Al hablar de esta temática es difícil no caer en la paradoja del huevo o la gallina ¿lo verdaderamente humano del trabajo es solo posibilitado por el reconocimiento? ¿qué hay del margen necesario de indeterminación? ¿basta con que exista ese margen necesario para que emerja lo humano del trabajo? ¿lo humano del trabajo es posibilitado por el margen o por el reconocimiento? Antes que nada, se dirá que responder y desarrollar todas estas preguntas tanto como se quisiera excedería los alcances del Trabajo, no obstante, lo que sí se puede aseverar, para calmar algunas inquietudes, es que la dinámica del reconocimiento es una característica inherente a la persona humana al igual que todas las anteriores, solo que esta tiene el beneficio de convalidar y viabilizar que todas las demás acontezcan. No podría pensarse la creatividad e iniciativa sin coordinación entre los pares, del mismo no podría haber coordinación sin cooperación y solidaridad entre estos, por consiguiente, tampoco existiría solidaridad de no tener confianza entre sí, pero para confiar en el otro se requiere necesariamente una movilización subjetiva, una motivación. Y, como ya se ha mencionado ¿qué es generador de motivación por excelencia? El reconocimiento.

Por último, sería impensable el reconocimiento en un trabajo que no deja nada librado al azar, sino que lo recubre todo con órdenes y prescripciones, lo humano del trabajador estará presente solo que será sancionado y reprimido ya que: ¿por qué habría de recibir reconocimiento alguien que cumplió exactamente con lo que se suponía que debía cumplir?

19

El Pasaje del Reconocimiento al Rol

Introducción al Concepto del Rol

Habiendo identificado la manera en la que procede la dinámica del reconocimiento y los efectos positivos que este tiene, se intentará reparar entonces, en qué otros factores deberían considerarse necesarios para que esta dinámica sea posible.

Antes de proseguir, debe hacerse una distinción que indique la procedencia de esos factores, de esas condiciones necesarias, o sea, sobre quién, o qué, recae la responsabilidad de que un empleo resulte placentero y motivante o por el contrario genere sufrimiento al no permitir el despliegue de lo propiamente humano del trabajador.

Claramente, se puede deducir que si la cultura organizacional de una empresa, entendiendo esta como “ideas, valores, creencias, leyes, que determinan la forma de interactuar, pero, a su vez, marca también su propia impronta...” (Bonnantini & Ponce, 2017, p.125), es demasiado rígida será más dificultoso brindar el grado justo de indeterminación para que el empleado logre hallar ahí creatividad e iniciativa al momento de tener que cumplir sus tareas. Pero, ¿basta con que la cultura de una empresa sea lo suficientemente “benevolente” como para propiciar aquel ambiente favorable y beneficioso para el trabajador? ¿Qué otras condiciones se requieren más allá de esto? Es menester que se interroge ahora por lo que recae sobre el trabajador, por aquella subjetividad que tanto se ha mencionado: ¿Qué es y que conlleva la subjetividad del trabajador aplicada al ámbito laboral? ¿Con que recursos cuenta la persona para participar en la dinámica intersubjetiva, en ese juego de ganancias simbólicas, que denominamos dinámica del reconocimiento?

Siendo momento de afinar los términos en lo que refiere a aquello que el individuo despliega en su quehacer laboral, salta a la vista que resulta insuficiente decir que lo puesto en juego por el trabajador es su subjetividad. Sí, su subjetividad es partícipe en toda situación, pero quedarse sólo con esto resulta impreciso. Ahora, con mayor precisión, se dirá que ésta aparece mediatizada, que hay algo que media entre lo más íntimo del sujeto y el encuentro con una nueva situación desafiante como resulta ser el desempeño esperado para un puesto laboral. Para esta nueva noción ha de utilizarse el término de rol, entendiéndolo, en rasgos generales, como aquello mediante lo cual la subjetividad encuentra expresión al momento de interactuar con el entorno, en este caso laboral.

Según Richino (2005), el rol constituye una extensión de sí mismo donde se ponen en juego necesidades tanto sociales como individuales y las características propias de uno mismo, pero este rol no puede desarrollarse de manera aislada, es decir, que para que se desarrolle se debe pasar a la acción, mejor dicho, a la inter-acción ya que implica una puesta en práctica con otros, con un rol complementario. Ese *sí mismo* la autora también lo define como “el núcleo del yo”, lo que contiene las características más propias del individuo y esto será lo que aporte ese sello personal al desempeño del rol, una impronta característica por la cual ningún individuo hará las cosas de la misma manera que otro.

Lo que sucede es que, ante una exigencia social, externa y novedosa, ese sí mismo, esa zona nuclear del yo, se verá afectado, comprometido; y de aquí lo que interesa es indagar los recursos que el individuo tendrá que emplear para hacer frente a esa nueva exigencia y lograr ejercer su rol de una manera que sea lo más adaptativa posible. Se entiende también que todo rol comienza siendo un rol incipiente y le tomará al individuo un

tiempo prudencial hasta poder ejercer su nuevo rol de una manera óptima. Lo importante es que el tiempo que esto le tome estará directamente relacionado con los recursos que posea para aplicar a la nueva situación. Tales recursos dependen de situaciones similares, o no tanto, que el individuo haya experimentado y que le sean de utilidad para enfrentar la situación novedosa (Richino, 2005).

Para una mejor comprensión de este concepto, será útil emplear algún ejemplo acerca del ejercicio del rol. Puede imaginarse a un recién graduado del profesorado de la Facultad de Psicología que ahora es convocado a realizar un reemplazo en una escuela secundaria para la materia de filosofía. Esto representa una situación novedosa por varios aspectos: este sería el primer trabajo formal del graduado en relación a su carrera ya que los empleos que tuvo fueron todos informales y escasamente relacionados con la actividad docente, por otro

20

lado, no está habituado a trabajar con adolescentes, por otro lado, desconoce los modos y el ambiente de la escuela donde hará el reemplazo. Todo esto representa una situación sin precedentes de una exigencia tal que podría dificultar el ejercicio del nuevo rol a desempeñar. Puede pensarse, con qué recursos cuenta este graduado, a qué herramientas echará mano, para sobreponerse a estas nuevas exigencias. Para empezar, se encuentra su formación académica, las materias pedagógicas que ha cursado le brindarán un pequeño mapa de ruta acerca de cómo armar una clase, la manera más idónea de captar la atención de los alumnos, cómo dar los temas de la materia etc. Por otro lado, está la cuestión de que el graduado ha sido ayudante de cátedra del profesorado durante varios años por lo cual ha presenciado muchas clases dictadas por el titular y esto le da cierto panorama de cómo podría conducirse él con sus alumnos de secundaria. También, en algunas ocasiones, para obtener algún dinero extra, dió clases particulares a estudiantes de los primeros años en materias en las que él tenía un buen manejo del contenido, por lo cual la situación docente-alumno con estudiantes jóvenes no le resulta ajena. Todas estas experiencias se convierten en valiosas herramientas que le serán de enorme utilidad para empezar a ejercitar su nuevo rol y al cabo de un tiempo podrá discernir cuales de estas le resultan más eficientes, y así es que su rol poco a poco se irá desarrollando en la medida que logre socializar esos recursos con los roles complementarios de sus alumnos.

Se puede inferir que, si el graduado no contara con las experiencias mencionadas, le sería mucho más trabajoso y le tomaría mucho más tiempo adaptarse a su nuevo rol ya que carecería de los recursos, que en este caso le resultan idóneos, para estas nuevas exigencias y debería utilizar como herramientas otros recursos quizá menos adaptativos. Con esto último se desprende que todo ejercicio de un rol conlleva implícitamente un amplio repertorio de roles ejercitados en el pasado y que guardan algún tipo de conexión con la exigencia actual. Gracias a esto es que son retomados en el presente. Por ende, mientras más se adecuen los roles pasados a las nuevas exigencias más posibilidades tendrán aquellos de ser utilizados como recursos para optimizar el desarrollo del rol presente. Por último, una breve aclaración, ya que no siempre la similitud entre exigencias pasadas y actuales resulta beneficiosa debido a que el sujeto podría tender a utilizar su viejo rol sin contemplar las exigencias novedosas de la situación actual, según (Richino, 2005), esto que resulta contraproducente podría deberse a cierta rigidez en el sí mismo que dificulta la expansión del "núcleo del yo", se requerirá de cierta flexibilidad en la zona del *sí mismo* para que el individuo logre hacer un pasaje fructífero los roles pasados a uno actual.

Pensando en el ejemplo, y para resumir lo antes dicho, se destacan los siguientes puntos, que además resultan de mayor relevancia para la temática del ensayo: • El rol es puesta en acto, es acción, que se desarrolla necesariamente junto a un rol complementario que posibilita el intercambio y el aprendizaje.

- Es lo que media entre lo más íntimo del individuo (se puede decir también, su subjetividad) y las exigencias del exterior.

- En el ejercicio del rol se verán reflejadas las características más propias del individuo, su accionar conlleva una impronta característica, su “marca personal”.
- Para hacer frente a toda exigencia novedosa el individuo utiliza recursos provenientes de roles pasados que, según su adecuación, pueden serle de utilidad en el presente.
- Aquellos recursos que resultan idóneos pueden traducirse en aptitudes y competencias que favorezcan el desarrollo de un nuevo rol acortando el tiempo de aprendizaje y optimizando el desempeño.

Como último punto, y con el afán de lograr la mayor precisión conceptual posible, es menester aclarar que no se utiliza el término de rol como equivalente o sinónimo al de subjetividad. Mucho menos se pretende hacer un reduccionismo pragmatista al circunscribir lo subjetivo sólo a aquellas experiencias que son útiles para desempeñar un nuevo rol, ya que si fuera el caso ¿dónde quedaría el lugar para lo “verdaderamente humano en el trabajo” que más arriba se trabajó? Lo que se intenta con el concepto de rol, es destacar la imposibilidad de separar lo subjetivo del trabajo, cómo, en cualquier tarea realizada, se desliza lo propiamente humano dejando así una marca personal imborrable. Y es que, por

21

más que se emplee una experiencia anterior para conseguir una idea de cómo proceder en el presente, sería imposible lograr un uso meramente pragmático de esta, ya que necesariamente esta experiencia se encontrará atravesada por los modos particulares de ser, pensar, sentir y actuar. Con esto último es con lo que verdaderamente se hace referencia al hablar del rol como subjetividad puesta en acto.

Las Motivaciones del Rol

Si ya se ha preguntado e indagado acerca de qué condiciones se requieren para que un ambiente laboral favorezca la motivación, la iniciativa, la creatividad y el reconocimiento, ahora se puede abordar la ineludible cuestión acerca de lo que motiva que un rol se desarrolle propiciamente, sin obstáculos, de manera fluida y sin mayores dificultades.

En un pasaje de Richino (2005), en lo referente aquello que facilita el desarrollo de un nuevo rol, aparece lo siguiente:

(...)una situación de gran seguridad y gran confianza, en la cual esté permitido equivocarse porque el ambiente es permisivo y los participantes experimentan tranquilidad, protección y seguridad ha de favorecer mejores respuestas. (...)Una situación protegida y segura resulta favorable para la emergencia de aspectos potenciales, que en las situaciones habituales no pueden apreciarse porque están latentes. (p.35)

Se nota entonces, que las condiciones que se necesitan para cada caso contienen más similitudes que diferencias. Lo que en Dejours figuraba como aquel margen de indeterminación que debía cuidarse de no avasallar la subjetividad es pasible de equipararse al “ambiente permisivo” que nombra Richino como posibilitante de protección y seguridad. De nuevo, un ambiente que facilita el aprendizaje de un nuevo rol al ofrecer confianza y seguridad es un ambiente que da lugar a algo tan propiamente humano como

es la posibilidad de equivocarse y aprender de los mismos errores, es un ambiente que posibilita la creación de sentido ya que se logra resignificar esos errores a tal punto de no considerarlos como tales sino como un proceso de aprendizaje.

A fin de cuentas el desarrollo de un rol es una actividad propiamente humana más ,y como tal, se verá comprometida o facilitada por el orden prescrito de la organización de trabajo de la misma manera que todas las demás actividades que se articulan en base a la dinámica del reconocimiento.

Desde el Rol y el Reconocimiento Hacia el Quehacer del Psicólogo Para empezar este apartado se agrega una pequeña vuelta de tuerca al hilo teórico que se venía elaborando y para esto han de aplicarse los conceptos trabajados a nuevas ideas y situaciones. También es preciso abrir un pequeño paréntesis para explicar que serán retomados algunos pasajes del comienzo de este escrito para ahora sí entrar en el meollo del Trabajo: ¿en qué compete todo lo escrito al psicólogo que se dedica al ámbito laboral? Como fue aclarado desde la introducción, se trabajará en profundidad la labor que puede desempeñar el profesional en psicología en los puestos de reclutador y/o selector de personal. Con esto no se quiere decir que sean las únicas tareas que este puede ejercer ni que estas sean más importantes que otras, sino que a fines prácticos han sido seleccionados tales empleos por considerarlos los más adecuados para exponer tesis del escrito.

22

Es necesario aquí, hablar de cómo se aplica efectivamente lo trabajado hasta el momento al mundo laboral actual, para esto hay que remitirse a lo que se puede inferir de manera más evidente, es decir, que aquellas experiencias nombradas que facilitan el desarrollo de un rol terminan traducándose en habilidades, aptitudes y competencias para los profesionales de recursos humanos destinados a seleccionar un candidato de aquellos postulantes que aspiran a conseguir un empleo. Y es que, de entender a las competencias laborales como: “aquellas que implican un conjunto de comportamientos, atributos y conocimientos, adquiridos o innatos que ciertas personas poseen en mayor medida más que otras, que las transforman en más eficaces para una situación dada” (Martínez, Padrón & Rubin, S.A. p.33). Se percibe entonces, que no hay dificultad alguna en equiparar este concepto a lo trabajado sobre el rol y los recursos necesarios para que este se lleve a cabo.

Surge la pregunta así: ¿Qué papel juega un profesional que se dedica a realizar un proceso de búsqueda y selección de personal para un determinado empleo? Sin profundizar demasiado en lo que implica un proceso completo de búsqueda y selección, es posible enunciar, de manera sucinta y general, que la tarea principal de este profesional es encargarse de indagar de entre todos los postulantes a un puesto, cuales se adecuan más según sus características personales, al trabajo en cuestión.

Se nota la relevancia de tal labor con la siguiente cita:

La instancia jerárquica que tiene a su cargo la gestión de la fuerza de trabajo debería hacer el esfuerzo por conocer previamente cuál fue la trayectoria laboral del trabajador, sus capacidades y recursos para resistir y adaptarse, y cuáles son sus restricciones extralaborales y sus rasgos de personalidad. Esta consideración tendría efectos positivos tanto para el desempeño de la organización como para la salud del trabajador. La contradicción entre el trabajo prescrito y la actividad se origina en las

insuficiencias de la organización y el contenido del proceso de trabajo, y demuestra que el trabajo ejecutado es siempre más rico que ese trabajo cuando se había prescripto. (Neffa, 2021, p.96)

Para estos profesionales tales competencias han de importar ya que contribuyen a construir un panorama general de lo que podría ser un buen candidato a un puesto determinado. Es decir, si en una entrevista laboral el relato de las experiencias laborales del postulante es congruente con las que figuran en su currículum, y, luego esto es confirmado por sus referencias laborales, el entrevistador puede formarse una idea de cuáles son las competencias y habilidades con las que cuenta el postulante. De la misma manera podrá inferir si tales competencias son adecuadas al puesto al que aspira, si estas le serán útiles para obtener una rápida adaptación a las nuevas tareas y al ambiente laboral.

Resumiendo, se ha dicho que las experiencias pasadas de un sujeto pueden contribuir y transformarse en herramientas, recursos, que le ayuden a lograr una adaptabilidad más pronta y eficiente ante una tarea desafiante como es ingresar en un nuevo puesto de trabajo. Con esto no se hace más que hablar de cómo el ejercicio de un rol es facilitado por experiencias específicas que contribuyeron a formar recursos específicos. A su vez, el ejercicio de ese rol, no podría acontecer sin encontrar adecuación a una tarea, también específica. Nuevamente se habla de la complementariedad que necesita un rol para poder

23

ponerse en acto. Con aquella adecuación se hace referencia a la última cita mencionada anteriormente. Es decir, el hecho de que las competencias, atributos, y habilidades con las que cuenta el sujeto logren conducirse hacia un trabajo tal en el que puedan desplegarse de manera eficiente, sin dificultades y en un periodo breve de tiempo, es responsabilidad de la "instancia jerárquica" de la organización, más precisamente, de quienes se encargan de realizar los procesos de búsqueda y selección de personal a través de los cuales serán seleccionados los postulantes que según sus competencias se adecuen lo más posible al puesto requerido.

Es necesario remarcar que los procesos de búsqueda y selección son tareas que pueden englobarse dentro de la amplia área de los recursos humanos. Esta mención es importante ya que es muy común que, en empresas de pequeño tamaño, con pocos empleados, sean los mismos dueños quienes se encarguen de estas tareas. No obstante, en organizaciones mucho más grandes, es habitual encontrar una división específica de profesionales abocados al área de recursos humanos. Con esto se apunta al hecho de que se trata de un área transversal, cuyas implicaciones y características se pueden hallar en cualquier organización del trabajo independientemente su tamaño, capital y rubro.

Para continuar, se utilizará la siguiente cita para tratar de darle mayor especificidad a este concepto tan amplio. Por consiguiente, se entiende a los RRHH como:

Un área interdisciplinaria que comprende conceptos de psicología industrial y organizacional, de sociología organizacional, de ingeniería industrial, de derecho laboral, de ingeniería de la seguridad, de medicina del trabajo, de ingeniería de sistemas, de informática, etc. Los asuntos que se suelen tratar en la administración de recursos humanos se relacionan con una multiplicidad enorme de campos del

conocimiento: se habla de la aplicación e interpretación de pruebas psicológicas y de entrevistas, de tecnología del aprendizaje individual y de cambios organizacionales, evaluaciones de desempeño, nutrición y alimentación, medicina y enfermería, servicio social, planes de vida y carrera, diseño de los puestos y de la organización, satisfacción en el trabajo, disciplina y actitudes, interpretación de leyes laborales, eficiencia y eficacia, y un sinnúmero de asuntos diversos. (Chiavenato, 2007, p.130)

Puede decirse ahora, que aquella mencionada “instancia jerárquica” de una organización es extrapolable a los profesionales de recursos humanos. En ambos casos se habla de quienes se van a encargar de la imprescindible tarea de conocer la trayectoria de los postulantes, capacidades, recursos y rasgos de personalidad que han de facilitar un efecto positivo tanto para la organización como para la salud del trabajador.

Algo más que es importante remarcar, es que las personas que se ocupan de estas tareas pueden ser tanto trabajadores internos como también externos al lugar de trabajo. El primer caso tiene que ver con las organizaciones laborales que cuentan con una división de profesionales encargados de los recursos humanos en el interior de las mismas, como así también de empresas que no cuentan con estos profesionales pero que son los propios jefes y/o dueños quienes se ocupan de dichos temas, en este caso se estaría hablando de la “instancia jerárquica” propiamente dicha.

24

En el segundo, se trata de las consultoras de recursos humanos, empresas que brindan un servicio de forma particular y privada, y que además poseen diversos tipos de profesionales que ofrecen servicios de consultoría, asesoramiento, reclutamiento, evaluación de clima laboral, búsqueda y selección de personal, por nombrar solo algunas, a otras empresas que lo requieran. Por otra parte, esta tercerización de los servicios tiene como ventaja disminuir los sesgos que puede generar trabajar para la misma empresa sobre la que se necesita operar, es decir, que un servicio de consultoría externo posibilita que los profesionales trabajen con una mirada más imparcial y objetiva:

Bleger (1963) había señalado las dificultades que implica para el psicólogo la práctica en relación de dependencia dado que la misma estrecha el campo de la mirada por estar inmerso en las problemáticas que debe analizar. De la lectura del autor se desprende que la intervención en el campo del trabajo tiene mayores posibilidades si se realiza desde la consultoría independiente de la organización en la que se interviene. (Bonantini & Ponce, 2017, pp. 203-4)

Así como se dijo que el desarrollo de un rol es promovido por un ambiente permisivo y sin obstáculos, se puede afirmar, del mismo modo, que los beneficios que ofrece la consultoría independiente son garantizados por el libre accionar que se consigue al trabajar de forma externa a la organización. Esto no quiere decir que no se presentaran dificultades

y contradicciones al intervenir sobre aquella, ya que, igualmente, las partes pueden discrepar y deberá negociarse para llegar a un acuerdo sobre lo que la empresa contratante pretende; aun así, el desempeño del profesional, en este caso en psicología, podrá desplegarse de manera más eficiente y concienzuda disminuyendo los riesgos de caer en un sesgo que provoque la condescendencia hacia la organización. No es que todo personal de recursos humanos, que trabaje en el ámbito interno de la empresa, carezca de voluntad o iniciativa, sino que su trabajo tendrá más probabilidades de realizarse en forma libre e imparcial si lo hace desde una perspectiva externa.

De esta manera, se comprende que otra de las aristas que conforman un ambiente laboral óptimo es la buena selección de postulantes, propicios según sus competencias, que aseguren un desempeño de su rol de una manera adecuada.

Las Competencias del Psicólogo en el Área Laboral

Se nombró ya, someramente, las actividades en las que puede participar un psicólogo en el área del trabajo. Según lo escrito hasta el momento, un lector que sea ajeno a la temática ya estará informado de que un psicólogo es perfectamente capaz de hacer en una división de RRHH para una organización o de que puede hacerlo en una consultora de forma independiente, también está anoticiado acerca de que este puede llevar a cabo las tareas de búsqueda y selección, evaluaciones de clima laboral, evaluación de desempeño, e incluso entrevistas para determinar una posible promoción de puesto laboral. Además de esto, sería normal que el lector se pregunte sobre qué es lo que habilita a que un profesional en psicología realice este tipos de tareas, o, si se quiere ser más específico, qué particularidades o conocimientos en la formación de la carrera constituyen las competencias que habilitan al profesional a dedicarse a este área en particular. Y es que, según el conocimiento popular, nadie se cuestionaría si una persona titulada en la facultad de psicología se dedica a atender pacientes dentro de un consultorio, pero respecto a la psicología en el trabajo ¿cómo podría responderse a aquellos interrogantes? Para echar luz sobre estas cuestiones hay que remitirse al documento primerísimo en cual se basa la carrera de Psicología de la Universidad

25

Nacional de Rosario, es decir, el Plan de Estudios de la carrera, documento que otorga reconocimiento oficial y validez nacional para el título de grado de la carrera. Hay un elemento que puede hallarse, para el interés de este ensayo, que figura en el Plan de Estudios como los “alcances del título”, en este apartado se incluyen las actividades profesionales que confieren al psicólogo como tal. Allí se encuentra una lista de 16 ítems donde se detallan las actividades que son competencia exclusiva de este, esas son las actividades reservadas al título que conforman el alcance del mismo. Véase ahora, qué aparece en esta lista respecto a las tareas propias del área laboral; al respecto se halla lo siguiente en el punto número diez del Plan de Estudios Vigente de la carrera de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario (2021) acerca de las actividades profesionales que corresponden al psicólogo:

Elaborar perfiles psicológicos a partir del análisis de puestos y tareas e intervenir en procesos de formación, capacitación y desarrollo del personal, en el marco de los ciclos de selección, inserción, reasignación, reinserción y desvinculación laboral.

Asesorar en el ámbito de higiene, seguridad y psicopatología del trabajo. (Pp.7-8)

Luego, en el punto 12, está justamente aquello que se mencionó desde un comienzo, la perspectiva psicológica aplicada a diferentes ámbitos y lugares, entre ellos el mismo trabajo:

Participar desde la perspectiva psicológica en el diseño, la dirección, la coordinación y la evaluación de políticas, instituciones y programas de salud, educación, trabajo, justicia, derechos humanos, desarrollo social, comunicación social y de áreas emergentes de la Psicología. (p.8)

Con estos dos puntos se especifica de manera formal lo que tanto ha sido trabajado como competencias propiamente dichas, aptitudes, atributos y habilidades que le competen exclusivamente al titulado en psicología según su formación de grado particular.

Ahora puede repararse en un detalle de estos puntos que se aprecia mejor en el número 12. Podemos leer en este ítem que la descripción acerca del amplio trabajo en el que podría participar el licenciado se encuentra precedida por “desde la perspectiva psicológica”. Esto podría parecer algo banal o redundante pero esa aclaración no es azarosa ya que se puede inferir que si es necesario hacerla se debe a que lo que es competencia exclusiva del profesional es participar en tal actividad *desde la perspectiva psicológica*, es decir, que puede suceder que otro profesional de otro ámbito, como por ejemplo medicina o derecho, también podría participar en estas tareas, pero, claro está, dicha participación será realizada desde su formación de grado particular, la cual que le dará una perspectiva distinta a la psicológica. Para pensar mejor esta lógica resulta necesario hacer la distinción entre lo que son los alcances del título de las actividades reservadas al título; continuando con el punto 12 podemos enunciar que “participar en el diseño, la dirección, la coordinación y la evaluación de políticas, instituciones y programas de salud...” constituye un alcance del título, pero al tratarse de una actividad que puede compartirse con profesionales de otras áreas, se dirá que lo que hace que se convierta en una actividad reservada al título es, como ya se esbozó, el hecho de desempeñar tal actividad “desde la perspectiva psicológica”. Se deduce así

26

también, que toda actividad reservada al título es parte de los alcances del mismo, pero no todo alcance implica necesariamente una actividad exclusiva del psicólogo. En este momento es viable aplicar el razonamiento anterior al punto 10, referido precisamente a la temática que orienta el Trabajo; podría el lector preguntarse, de esta manera, qué de toda la actividad enunciada remite al alcance del título y qué de esta es actividad reservada al mismo. De la primera parte de la oración no hay dudas: “Elaborar perfiles psicológicos a partir del análisis de puestos y tareas e intervenir en procesos de formación, capacitación y desarrollo del personal...” habla de una actividad a llevar a cabo estrictamente por el psicólogo. Por otro lado, de la segunda sección, se advierte que remite al marco, a las condiciones, al lugar a partir del cual serán tomados los elementos necesarios para elaborar dicho perfil: “...en el marco de los ciclos de selección, inserción, reasignación, reinserción y desvinculación laboral”. La cuestión es que la participación en procesos laborales son actividades que también pueden ser realizadas por otros profesionales ajenos a la psicología. Es sabido que en los procesos de selección, inserción, reasignación, reinserción y desvinculación suelen llevarse a cabo por profesionales tales como licenciados

o técnicos en recursos humanos, auxiliares administrativos, licenciados en relaciones laborales y demás carreras afines al ámbito laboral. Sucede entonces, que, si se considera estas actividades *a secas* se cae de nuevo en la dicotomía alcance-actividad reservada al título, lo cual lleva nuevamente, a preguntarse por lo que hace a la especificidad de la labor del psicólogo en dichas actividades. La respuesta no es novedosa, sino que ya fue esbozada recientemente, se trata de *la perspectiva psicológica*, esto es lo que constituye la marca, la impronta, el sello personal y profesional que le imprime el psicólogo a estas actividades, esta es la que distingue su desempeño de cualquier otro profesional, ajeno a la formación, con el que pueda compartir puesto laboral.

Como conclusión, se destaca que la lectura minuciosa de estos alcances es útil para reivindicar el trabajo del profesional en psicología, evitando así caer en una amalgama o en una equiparación de la labor de este a la de otros profesionales provenientes de otras áreas, con los que, si bien se puede compartir puesto laboral, su impronta y perspectiva de trabajo será totalmente distinta a la del psicólogo.

Conclusión

Desde los comienzos del escrito se planteó que habría dos vertientes centrales que orientarían el recorrido de trabajo. De esta manera, se propuso, por un lado, indagar las representaciones sociales asociadas a la profesión del psicólogo, y por el otro, trabajar los conceptos teóricos propios de la psicología en el campo del trabajo para proporcionar un entendimiento, valga la redundancia, más teórico acerca de la profesión.

De esta manera, para el primer punto, se recorrieron diversas investigaciones de cuyos datos puede inferirse varios puntos de interés, el primer hecho a considerar es que todo indica que existe un amplio consenso (no total pero sí mayoritario) en homologar la figura del psicólogo a la de un profesional que “ayuda” a las personas mediante una escucha atenta y comprensiva trabajando desde la individualidad de su consultorio. Esta predominancia de un “ideal clínico” sobre la profesión se corrobora al constatar que en los

discursos de los estudiantes encuestados continuamente aparecía una enorme valoración e interés abocados al área clínica de la psicología, tanto en la esfera curricular como vocacional, es decir, los estudiantes mostraban un gran interés en materias relacionadas con la clínica y, de igual manera, esto se reiteraba cuando hablaban sobre su proyecto profesional, eligiendo este área con amplia diferencia por sobre otras, entre ellas, obviamente, el área laboral. Cabe ahora realizar la pregunta acerca de qué motiva realmente aquella representación profesional del psicólogo que se presenta distanciada de la psicología laboral.

Puesto que no se pensó para este Trabajo realizar una revisión exhaustiva de la currícula de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario, ni mucho menos de las demás universidades del país, ya que excedería los alcances de este escrito, sería impreciso afirmar que tales representaciones son causadas exclusivamente, en la actualidad, debido a la falta de contenido pertinente acerca de la psicología en el campo del trabajo. Sin embargo, es necesario recordar que, relevamientos realizados en anteriores décadas en nuestra facultad, (Bonnantini & Ponce, 2017), mostraron una correlación entre la falta de contenido curricular suficiente sobre el área laboral y el desconocimiento de la misma por parte de los jóvenes, como así también las dificultades para insertarse en este campo de trabajo. Teniendo esto en consideración, nada impide pensar que hoy día sea esta falta de información una de las causas más probables del poco conocimiento e interés que manifiestan los estudiantes para con la psicología en el campo del trabajo en contraposición al gran interés mostrado por todo lo atinente al área clínica. De todas maneras, nadie podría negar que la currícula particular de la formación universitaria ha de influenciar en los intereses académicos de sus estudiantes como así también en sus proyectos profesionales/vocacionales, pese a esto, en qué medida, en qué grado, se produce tal influencia es algo que aquí no podrá elucidarse. Quedará entonces, como tarea pendiente para futuros ensayos, una revisión minuciosa de este plan de estudios, junto con encuestas a los estudiantes que permitan echar luz acerca de estas cuestiones en forma más precisa. Otro hecho que no puede dejarse de lado son los datos censales de la distribución ocupacional de los psicólogos argentinos, los cuales, son coincidentes con los demás estudios realizados en tanto muestran, numéricamente, como el área laboral se encuentra entre las menos elegidas por los profesionales hoy en ejercicio.

Algo que es pertinente agregar, es que si estas representaciones sociales cuentan con un peso tan grande, se considera entonces, necesario realizar algún tipo de revisión, de cuestionamiento, de las mismas para que estas no se cristalicen, es decir, que se vuelve pertinente buscar una posibilidad de apertura que permita cuestionar tales juicios, ideas y valores preconcebidos en forma tal que estos no se perpetúen *ad infinitum*. Es así que se llega a la motivación principal de este ensayo, lograr que el lector pueda interrogarse qué tan afectado puede estar por aquellas representaciones, en qué medida su idea acerca de la profesión del psicólogo puede encontrarse sesgada por los preconceptos que le vienen del exterior social y que a su vez le dificultan lograr una visión más amplia y abarcativa sobre la profesión. Obviamente, la intención de este ensayo no es hacer que los sujetos se desembaracen de las representaciones sociales puesto que tal tarea sería imposible, estos siempre estarán necesariamente atravesados por ella, no obstante, sí se pretende que los

28

lectores puedan tomar una postura más crítica que les sea útil para armar un proyecto profesional con menos condicionamientos, un proyecto que realmente interpele sus gustos e intereses, tanto académicos como vocacionales.

De esta manera, se llega al otro pilar fundamental de este ensayo, la revisión de las herramientas y material teórico acerca de la psicología en el campo del trabajo. Con tal revisión se buscó brindar un acercamiento a los posibles interesados en la temática como así también proporcionar a estos una contextualización de cómo hoy en día se presenta la profesión y quehacer del psicólogo laboral, junto con las dificultades y vicisitudes que estas

conlleven. Se espera entonces, que el material trabajado otorgue herramientas necesarias que permitan identificar cómo debería ser una situación laboral lo más favorable posible para que el trabajador se encuentre motivado y reconocido, apelando siempre a una práctica ética y responsable. Es así, que luego del recorrido trazado en este escrito, se considera que queda en manos del profesional en psicología, que desee dedicarse al área laboral, hacer uso de los elementos identificados en el Trabajo para tomar responsabilidad en su labor e intentar marcar una diferencia en su desempeño, empleando su perspectiva específica, de tal manera que este no perpetúe las lógicas del orden socioeconómico imperante que resultan nocivas para el trabajador.

Puede concluirse entonces, que ambos ejes del Trabajo convergen en el propósito de acercar herramientas, que posibiliten, por un lado, difuminar aquellos prejuicios sobre el área laboral y, por el otro, dar información que permita, en el mejor de los casos, despertar el interés en esta vertiente profesional, y de no ser así, disminuir al menos, el desconocimiento en este área tan vasta y pluridimensional.

Referencias Bibliográficas

- Aisenson, D. *et al*, (2004) *Representaciones de estudiantes y graduados recientes sobre la carrera y la profesión del psicólogo*. XII Anuario de Investigaciones. Universidad Nacional de Buenos Aires.
- Alonso, M., Gago, P. & Klinar, D.(2019). *Distribución ocupacional de los/as*

psicólogos/as en la República Argentina. Secretaría de investigaciones, Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.

- Ballerini, A. (2011). *¿De qué hablamos cuando hablamos de trabajo?* Subjetividad, políticas y trabajo. Rosario. Editorial: Del revés.
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida*. Argentina. Fondo de Cultura Económica argentina S.A.
- Bonantini, C. & Ponce, M. F. (2017). *El mito de Prometeo*. Rosario. Editorial Laborde.
- Castell, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres*. Bs. As. Fondo de Cultura Económica.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital de las organizaciones*. México D.F. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Chmil, F., Gañan, F., Medrano, L.A., & Flores Kanter, P.E. (2017). *Representaciones sociales de la profesión del psicólogo en integrantes a la carrera de psicología de Córdoba, Argentina*. *Informes Psicológicos*, 17(1), pp. 143-158 <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a08>
- Dejours (1989) *Trabajo y ansiedad*. Bs. As. Ed. Humanitas.
- Dejours, C. (1996). *De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Buenos Aires. Editorial Lumen.
- Martínez, Padrón & Rubin, S.A. *El trabajo de buscar trabajo*. S. L. S.E. • Neffa, J.C (2014). *Actividad, empleo y desempleo*. Ciudad autónoma de Buenos Aires. CEIL-CONICET.
- Neffa, J.C. (2021). *Modos de desarrollo, procesos de trabajo y riesgos psicosociales en el trabajo*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Instituto Nacional de Administración Pública.
- *Plan de Estudios Vigente de la carrera de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario* (2021)
 - Saforcada, E. (2008). *La psicología en Argentina: desarrollo disciplinar y realidad nacional*. Revista interamericana de Psicología. Vol. 42. Num.3. Pp. 462-471.
 - Schein, E. (1982). *Psicología de la organización*. México. Editorial Prentice Hall.