

TRABAJO, SALUD Y SUBJETIVIDAD, UNA MIRADA MÁS ALLA DE LOS RIESGOS SOCIALES

Dra. Cecilia Ros

Universidad de Buenos Aires y de la Universidad Nacional de Lanús

Dra. Miriam Wlosko

Universidad Nacional de Lanús

RESUMEN

El presente artículo muestra una entrevista realizada a Miriam Wlosko de la Universidad Nacional de Lanús y a Cecilia Ros de la Universidad de Buenos Aires, quienes han realizado, de manera conjunta y en lo individual, desde hace tres décadas, importantes investigaciones en torno al tema del trabajo. Las investigadoras, a la par de compartir un poco de su trayectoria, muestran el panorama que se presenta para las y los trabajadores en Latinoamérica y en el mundo con el actual contexto neoliberal; abordan también las intrincadas relaciones entre trabajo, subjetividad y salud. Para finalizar, comparten algunas de sus últimas investigaciones.

Palabras clave: Trabajo, salud, subjetividad, psicodinámica del trabajo, neoliberalismo.



Dra. Cecilia Ros

Universidad de Buenos Aires y
Universidad Nacional de Lanús



Dra. Miriam Wlosko

Universidad Nacional de Lanús

Para profundizar en algunas de sus investigaciones, Miriam Wlosko y Cecilia Ros comparten su libro “*El trabajo: Entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la psicodinámica del trabajo*”, editado por la Universidad Nacional de Lanús en Argentina. Es posible descargarlo gratuitamente en el siguiente enlace:

<http://www.repositoriojmr.unla.edu.ar/descarga/MON/Wlosko M y Ros C Trabajo 2019>

ENTREVISTA

DOI: <https://doi.org/10.22402/j.rdcfrp.unam.4.2.2022.501.27-34>

Se puede estudiar el trabajo de formas muy diversas y desde diferentes disciplinas. Desde la psicología suele pensarse en psicología del trabajo o en psicología organizacional y en algunas ocasiones, desde la psicología social de las organizaciones, pero dentro del campo de lo “psi”, encontramos también a la psicodinámica del trabajo, teoría de origen francés y desarrollada por Christophe Dejours, quien establece el estudio del trabajo desde tres puntos indispensables: las relaciones sociales de dominación, el vínculo subjetivo con el trabajo y la distinción entre trabajo real y prescripto. En Latinoamérica se han desarrollado también interesantes estudios e intervenciones desde la psicodinámica del trabajo, es el caso de los estudios de Cecilia Ros y Miriam Wlosko en Argentina, quienes han estudiado desde esta perspectiva, el tema del trabajo desde hace tres décadas. Cecilia Ros es docente e investigadora en la Universidades de Buenos Aires y en la Universidad Nacional de Lanús y Directora de la Maestría en Salud Mental Comunitaria. Miriam Wlosko es docente e investigadora de la Universidad Nacional de Lanús y Directora del Centro de Salud, Subjetividad y Trabajo de la misma universidad. En entrevista con ellas, pudimos profundizar sobre su visión y sobre sus últimas investigaciones.

Adriana Hernández: El tema del trabajo nos compete a todas y a todos; nos toca de formas distintas, pero no nos deja indiferentes ¿cómo es que ustedes arriban al estudio de esta temática?

Cecilia Ros: Hay muchas aristas para contar cómo llegamos al tema, pero en principio, en su momento, éramos estudiantes de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires y la verdad es que en ese momento los temas de salud mental y trabajo eran temas muy poco abordados por las investigaciones en general; no existían tampoco muchas líneas de investigación dentro del ámbito de la psicología por lo menos en la UBA, y si las había, estaban más orientadas a la cuestión de los recursos humanos y de la adaptación del sujeto a las exigencias y requisitos del trabajo y bueno, en ese momento como estudiantes empezamos como becarias de investigación; empezamos justamente a pensar desde una perspectiva de la salud pública, de los determinantes epidemiológicos y sociales para pensar el proceso salud-enfermedad; empezamos a pensar en lo que pasaba con el trabajo en distintas poblaciones laborales y en particular pensando en la salud mental y la

subjetividad como efecto del trabajo.

Ahí nos topamos con los desarrollos de Christophe Dejours a fines de los años 80 y eso cambió la perspectiva ya que el encontrarnos con su obra, nos ayudó a empatar mucho con lo que veníamos trabajando y de algún modo, apoyándonos en el psicoanálisis como perspectiva teórica para pensar la subjetividad y nos pareció original esa propuesta. Desde ahí empezamos a caminar.

Miriam Wlosko: A partir de ahí pasaron muchos años y creo que intentamos y seguimos intentando crear una manera de pensar y de intervenir en las cuestiones vinculadas con la salud mental, la subjetividad y el trabajo, a partir de las investigaciones y también las maneras de operar y de intervenir con actores sociales, pero que no son actores empresariales, es decir, que a diferencia quizá de otras maneras de abordar las cuestiones vinculadas a la psicología del trabajo, nosotras intentamos pensar y, en algunos casos intervenir en problemáticas más vinculadas con la salud mental y el trabajo.

Posteriormente, me fui de la Universidad de Buenos Aires y tuve la oportunidad de ingresar a la Universidad de Lanús, ahí armamos un Programa de Salud, Subjetividad y Trabajo y a partir de ahí hemos seguido distintas líneas de investigación vinculadas con las violencias, con los lugares y los ámbitos de trabajo, también con las cuestiones manageriales y las modulaciones de las subjetividades y últimamente con el trabajo de cuidados y también con los jóvenes.

Yo diría que es una historia larga en la que seguimos intentando pensar estos problemas y visibilizarlos, aunque yo creo que todas las personas podríamos ponernos a charlar de lo que nos pasa en relación con el trabajo, pero al mismo tiempo es algo que dentro de las academias y de las líneas de investigación no termina de asumirse, ni tampoco por parte de las políticas públicas, entonces ahí tenemos un desafío importante. Intentamos también abordar esta área de problemas, diferenciando la subjetividad hacia una acepción un poco más específica vinculada al campo del psiquismo.



Cecilia Ros: Uno piensa los 30 años que hace que venimos trabajando en el programa, actualmente Centro de Salud, Subjetividad y Trabajo en la Universidad de Lanús, y si uno hace una especie de recorrido por las poblaciones laborales en las que trabajamos, casi que podemos hablar de los avatares que fue sufriendo el mundo del trabajo, porque empezamos con trabajos muy ligados con los trabajos más tradicionales como metalúrgicos, trabajadores de la construcción; después pasamos de la tercerización del trabajo y del empleo a los trabajadores de servicios, de call centers, empleados de comercio, trabajadores de la salud, trabajadores de cementerios y, finalmente, terminamos con el trabajo precarizado informal, a través del análisis de poblaciones de trabajadores desocupados, trabajadoras de servicios de cuidados y de trabajadoras de casas particulares, jóvenes precarizados...

De algún modo, la lectura de las poblaciones más afectadas por los problemas que el trabajo instala, fue como un norte que fuimos siguiendo respecto de cómo elegir también los temas de investigación. Y la otra cuestión tiene que ver con esto que también Miriam decía que es la perspectiva de incorporar la voz de los trabajadores y trabajadoras, que también en general se vinculó en el modo de intervenir y de investigar con ciertos acuerdos que hicimos con las poblaciones laborales específicas, a partir de alianzas con los sindicatos, con los grupos de trabajadores que tenían intereses vinculados a la defensa de los derechos laborales, lo que implicó de algún modo una cierta perspectiva para pensar también en los problemas de trabajo.

Miriam Wlosko: Sí, esto último es súper importante y creo que es súper difícil también, en el sentido de ¿por qué uno va a investigar a ciertos trabajadores? ¿qué puede uno decir de lo que le pasa a los demás? ¿Uno va a hablar por ellos? Entonces, acá se juega una cuestión que no es menor y que tiene distintas respuestas, las más clásicas y vinculadas con el modelo obrero italiano y que están muy ligadas a la historia política y militante; otras respuestas que pueden ser las vinculadas a la psicodinámica del trabajo y otros modelos que ¡ni siquiera se hacen la pregunta! esto hay que decirlo con todas sus letras.

Entonces no es fácil, no es una obviedad. Quizá creo que es interesante esto que decía Cecilia de cómo fue también la selección de temas, que lo pongo entre comillas, porque muchas veces los organismos de investigación ponen líneas propietarias y que no ha sido para nada una línea prioritaria, nada que tenga que ver con estas temáticas; quizás sí desde el punto de vista de la sociología del trabajo duro, no desde la psicología, sí desde los recursos humanos y en los últimos años, eso sí una aparición que empieza a ser un tanto hegemónica que es la del abordaje de los riesgos psicosociales en relación con el trabajo. Esa perspectiva fue oficialmente adoptada por organismos internacionales, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por la Organización Mundial de la Salud (OMS), más o menos creo que la adopción por parte de los organismos coincidió con lo que podríamos denominar como el giro neoliberal, es decir, más o menos hacia fines de los años 70 principios de los 80, y ahí empezó la cuestión de ver qué pasa con las personas y lo que les pasa en función de su trabajo.

Básicamente es todo un debate que hay que hacer, porque la verdad es que se ha tornado realmente un enfoque muy muy presente, cuando es que hay algo, cuando es que hay políticas públicas, cuando hay líneas de investigación, incluso en algunas legislaciones cuando se contemplan los riesgos psicosociales tanto en América Latina, como en países de Europa, etc. En la evaluación de estos riesgos y, en general, aunque hay distintas también maneras de abordarlo, suponen instrumentos estandarizados, escalas de riesgos que evalúan y bueno, se supone que se interviene a partir de esto.



Acá hay toda una cuestión que creo hay que poner en juego, muchas cosas, por un lado, la manera en que pensamos las problemáticas del campo desde un punto de vista epistemológico, teórico y metodológico porque uno podría preguntarse si estas escalas finalmente sirven para saber lo que pasa y sirven para cambiar lo que pasa. Es decir, qué modelo de persona o de sujeto tienen en su base y, acá ya empiezan a aparecer las diferencias, porque claramente este tipo de intervenciones implican concepciones del sujeto muy diferentes; implican un sujeto del estrés, es decir, un sujeto básicamente biológico, que puede ser estimulado afectado por ciertos factores y que está en las antípodas de la manera en que el psicoanálisis y la psicodinámica del trabajo conciben al sujeto psicológico.

Adriana Hernández: Y algo sumamente importante que se da a nivel global, me parece, sobre todo dentro de la psicología, es una mirada que se basa únicamente en los riesgos psicosociales, el estudio del estrés en el trabajo, si acaso el *burnout* en el trabajo y siempre con esta mirada más cuantitativa, una mirada más de medición de todos estos aspectos que ya mencionabas. Y, por otro lado, una mirada como muy dirigida a lo administrativo, a lo organizacional o lo comportamental y dirigida a generar acciones o generar cambios para que el comportamiento de las personas sea *ad hoc* a ciertas organizaciones. Y justo desde aquí, cuál sería la diferencia con la psicodinámica del trabajo, respecto de estas visiones hegemónicas y que justamente hoy tienen un lugar importantísimo también en la legislación.

Ahora mismo en México está entrando desde hace un par de años la legislación de la NOM 035 y es, pareciera, lo único con lo que se cuenta, es decir, no hay mucho campo de movimiento más allá de eso y es lo único que funciona a los ojos de quienes administran todo esto. ¿Cuáles serían esas diferencias?

Cecilia Ros: Son varias, pero empiezo por esto que Miriam decía de una diferente concepción del sujeto, esto tiene muchas consecuencias; en particular respecto de a qué sujeto se le pregunta y cómo se le pregunta. Si uno piensa en un sujeto que no tiene inconsciente o que de algún modo puede hablar sabiendo lo que le pasa y pudiendo dar cuenta de lo que le pasa, bajo categorías que se le instalan como universales porque se le presentan como unificadas y como comunes, por decirlo así, que son estos factores de riesgo, una parte de esa subjetividad o de ese sujeto no se visualiza o se ignora lo que en psicodinámica del trabajo se denomina como la vivencia subjetiva del trabajo, porque tiene que ver con el modo en que el trabajo es reconocido, vivenciado, connotado para cada persona, situación que requiere el despliegue de eso en un espacio en el cual circule la palabra libre, una palabra que no esté como performateada por categorías que vienen de afuera sino que suponen que hay un espacio de confianza y un espacio también íntimo al que se le da lugar y el tiempo, esto que de algún modo contraría un poco los formatos de las aplicaciones de estos instrumentos, que son estandarizados que se llevan a cabo en poco tiempo, masivamente y se analizan cuantitativamente.

Todo esto implica un abordaje muy distinto y también que tiene consecuencias respecto de cómo uno cree que se transforma el trabajo o los problemas que son leídos en el trabajo también. Si uno piensa que los expertos son los que vienen a recoger, en función de unos modelos y unas categorías prefijadas, cuáles son los problemas del trabajo, entonces ellos son los que después tienen que aportar a las organizaciones el *set* de soluciones que las organizaciones tienen que tomar para supuestamente transformarse, pero así, la voz del trabajador queda invisibilizada y también la capacidad de acción del trabajador queda invisibilizada, porque finalmente está casi en el lugar de espectador de esos cambios.

Me parece que ahí hay un punto central y que también involucra al psicoanálisis, en el sentido de que uno no cambia lo que de algún modo no reconoce como problema o ahí donde no está involucrado de algún modo y ese involucramiento requiere un espacio distinto.

Miriam Wlosko: Sí, me parece que centralmente está la posibilidad de hablar, de poder tener una palabra que circule y de un sujeto que está afectado, es decir, que es afectado por las situaciones y que puede hablar de estas afectaciones y las puede decir de algún modo, porque a veces las personas no lo pueden decir con palabras, y también alguien que escuche porque a veces la gente quizás está afectada y puede hablar o no, pero no hay alguien que escuche, entonces un poco el cuestionamiento tiene que ver con si estas formas de análisis son de algún modo de escucha o no y en qué medida y de qué manera una forma de cambiar en algo lo que pasa con las personas y con los grupos en su trabajo, porque hay que decir esto también, el panorama no pinta muy bueno o sea pinta malo. La gente la está pasando mal, la viene pasando mal y la está pasando muy mal. Es por esto que es importante que pensemos de qué manera podemos hacer algo para que las cosas cambien en los lugares de trabajo.

Diversas cuestiones para mencionar sólo algunas, desde malestares psicosomáticos, pasando por trastornos del sueño, siguiendo por problemas de adicción, siguiendo por la violencia de todo tipo, en la relación con otros, con superiores, con inferiores o también en relación con las violencias autoinflingidas, los suicidios; hay muchísimas problemáticas, ni hablemos de la precarización, los despidos y todo lo que eso genera.

Entonces, como siempre decimos, los problemas del trabajo no se no se sacan con la ropa que uno se saca cuando vuelve a la casa, si es que uno vuelve a la casa porque quizás está en la casa, sino que siguen estando y siguen operando en uno y es también algo que pasa con la gente con la que uno convive, está incluso ahí presente el trabajo, entonces ¿qué hacemos con esto, que hacemos con estas cuestiones, que muchas veces la verdad es que nos arruinan bastante la vida!

Cecilia Ros: Agregaría también la categoría sufrimiento, que es una categoría que para la psicodinámica del trabajo es una categoría central, lo mismo que el placer y que se alejan de una nosografía más psiquiátrico o psicopatológica y también de un *set* de afecciones más comportamentales o cognitivas como las que por ahí se valoran desde la perspectiva del estrés y requiere efectivamente un sujeto que enuncie, un sujeto que hable de su padecer, con lo cual también eso es una una divisoria de aguas a la hora de pensar estas perspectivas.

Miriam Wlosko: Sí, e igual tendríamos que pensar también qué quiere decir hablar como diría Bourdieu, porque a veces la gente puede hablar y a veces más o menos, pero hay muchas formas de hablar.

Adriana Hernández: Sí y, en este sentido, una de las formas de NO hablar, no sé qué opinen ustedes, tienen que ver con estas categorías que mucho se trabajan desde la psicología organizacional, donde pareciera que todo es estrés, ansiedad, depresión; son como los tres elementos más fuertes y pareciera que son formas de no hablar.

Y sobre todo pensando en términos del trabajo, el estrés es una de ellas, no porque no exista, sino que es una manera de no hablar de esto que ustedes están nombrando y que tiene que ver con el sufrimiento pero también con el placer, es decir el placer y el sufrimiento en el trabajo que ustedes investigan desde hace tanto tiempo y que es fundamental justo para pensar esta lógica del trabajo hoy en día y, por supuesto, lo que venga que parece que no pinta nada bien, dice Miriam y también lo que aconteció antes. Esta línea que ustedes han seguido desde hace algunas décadas ya, haciendo un recorrido por las mismas situaciones que se van gestando a lo largo del tiempo y que pareciera, ahorita lo decían muy de pasadita, que apuntan justamente ahora hacia el teletrabajo y todo lo que implica esto, y todo lo que venga después que insisto no parece muy bueno, pero que esta otra visión, en el caso de México, y a lo mejor de manera general en Latinoamérica no es tan conocida, no es tan de fácil acceso.

Los estudiantes de psicología que les interesan los temas del trabajo o de la psicología organizacional, tienen acceso únicamente a esta vía de los riesgos psicosociales, muy la parte comportamental del *management*, de cuestiones administrativas, recursos humanos, etc., y tienen poco acceso a estas otras lógicas. ¿Ustedes qué piensan de lo que está provocando hoy en día una formación únicamente así, en esta línea como mucho más encuadrada en el no decir y no escuchar?

Miriam Wlosko: Compleja la pregunta. Me parece que una de las cuestiones tiene que ver con el aire de los tiempos, en el sentido de que no pensaría como cosas independientes a ciertos movimientos del neoliberalismo y de lo que se exige, incluso en la racionalidad neoliberal en relación con el trabajo y fuera del trabajo, cierta posibilidad de gestión de sí mismo, de los tiempos, del cuidado de sí, de la iniciativa, de la productividad, etc. El sujeto neoliberal es el emprendedor y también debe emprender el modo de gestionar su salud y también de auto-cuidarse.

En este punto, me parece que todo el *coaching*, por decirlo de alguna manera muy genérica, las modalidades de gestión del estrés, son parte de las estrategias que la misma lógica neoliberal en relación con el trabajo, pone en práctica para manejar los impactos. Y ¿qué hacemos con eso? bueno habría que ver cuán efectivas son esas lógicas y para quién son efectivas, si son efectivas para la productividad, si son efectivas para las personas, si son efectivas para los colectivos de trabajo o qué. Se supone que son efectivas para la productividad, pero que la productividad aumente no es sinónimo que haya una dinámica vinculada con la salud y el placer en los sujetos y en los colectivos. Entonces es complejo porque me parece que esto hay que tenerlo en cuenta para pensar las lógicas en que se interviene y se forma a las personas.

Cecilia Ros: También pensaba que una formación de psicólogo o psicóloga de algún modo orientada a sólo dar la voz a las personas tratantes en espacios individuales de intervención, y que en espacios institucionales, grupales, colectivos, como puede ser el trabajo, la comunidad etc., no tengan herramientas que contribuyan a que las personas también puedan hablar de lo que les pasa sin necesidad de aparecer bajo formatos en los cuales se les condiciona la voz, de algún modo genera también como una especie de atención de primera y de segunda, es decir, como si fuera una psicología para los que pueden pagar el ser escuchados y una psicología para los que no pueden hacerlo. Me parece que también, más allá del campo del trabajo y la salud mental en el trabajo, digo todo lo que es la salud mental comunitaria de algún modo ha puesto en el centro esta cuestión de que es posible generar espacios de promoción de la salud mental en espacios comunitarios colectivos institucionales y que también incorporen perspectivas como la del psicoanálisis, por ejemplo.



Miriam Wlosko: Sí, es muy complejo lo que fue pasando en las últimas décadas y me parece que hay que pensar esta posibilidad o no de palabra y la retracción de los espacios de organización de las y los trabajadores o de todos de los sindicatos y demás, así como el enorme avance de la precarización y de la informalización, etc., y del desempleo y del miedo al desempleo, han generado que quizá ciertos espacios en donde más naturalmente podrían

plantearse las cuestiones entre los propios pares ya no existan o están muy horadados, muy destruidos o da miedo hablar, entonces eso también es parte de lo que pasa y si esto tiene que venir de un experto, no sé, pero efectivamente que la gente está impactada en su subjetividad, que es lo mismo que decir su cuerpo, por todo esto que está pasando no cabe la menor duda.

La formación de las, los trabajadores de la salud, de los psicólogos, de las psicólogas tiene que contemplar lo que pasa con el trabajo. Y creo que la mayor parte de todos nosotros, sea a cambio de un salario o no, trabajamos casi todo el tiempo, entonces sería un poco raro que no pensemos este tema. Y el problema es que claramente los currículum también son parte de las negociaciones de las ganancias, entonces uno tendría que preguntar en qué medida las curriculas de las formaciones de los profesionales de la salud y de las ciencias sociales tienen estos temas en su agenda y la verdad que son pocos, porque incluso algunas que tienen muy buenas intenciones, desde el punto de vista político, el progresista, etc., tampoco se hacen estas preguntas. Es todo una cuestión, todo un misterio. Y la otra cuestión que creo que tocaba un poco Cecilia me parece que tiene que ver con la patologización e individualización que viene junto con los dispositivos neoliberales, dentro del trabajo y fuera del trabajo. Es decir, finalmente tienden a esto, a individualizar y a patologizar y eso francamente nos saca de la posibilidad de pensar en una subjetividad colectiva y de organizar y de cambiar, por supuesto.

Adriana Hernández: Y es preocupante entonces porque evidentemente tendrá efectos importantes y en múltiples sentidos. Ahora bien, he tenido el gusto de leer muchas de sus investigaciones, las que han hecho tanto en conjunto como cada una por su lado, sobre el trabajo de cuidados, el trabajo doméstico, el trabajo en el sector salud, etc., y también el trabajo de investigación, el trabajo en las universidades y todo lo que está puesto incluso política y económicamente en los mismos currículums de las universidades, pero también para el trabajo de los investigadores; he leído un poco también de lo que Cecilia ha hecho en torno del trabajo para los jóvenes en los últimos tiempos, etc. Y me gustaría que nos compartieran un poquito de lo que están haciendo actualmente, para que quienes nos escuchan y quienes están leyendo esta entrevista, puedan tener un panorama justamente distinto a esta localización como muy organizacional de la cuestión del trabajo.

Miriam Wlosko: Sí, sólo un pequeño agregado a lo anterior porque me parece que es importante decir que para hablar además junto a vos que sos de México y para un medio de México, que es muy importante tener en cuenta que la historia de las problemáticas de la salud, la sustentabilidad del trabajo, sobre todo de la salud y el trabajo, tuvo mucho que ver una escuela latinoamericana de salud y trabajo que justamente fue creada en México con la famosa Maestría de Salud de los Trabajadores en la UAM-Xochimilco, lo digo porque me parece que eso fue fundacional desde el punto de vista de los estudios que hoy pueden llamarse de salud colectiva.

Y sobre todo porque además, ahí el razonamiento está puesto en una mirada que trata de poner en el centro a los procesos de trabajo para pensar patrones de desgaste y reproducción de la fuerza de trabajo; y eso, desde el punto de vista de los procesos de la salud mental y de la subjetividad, ese enfoque más de orden epidemiológico no avanzó mucho más que la carga mental, pero lo que quiero rescatar es esa mirada que trata estructuralmente de vincular al proceso del orden del capital económico y del daño que generan en ciertas poblaciones. Lo digo porque no es menor que la formación de psicólogos y psicólogas se haga sólo para los intereses de una parte del pacto capital de trabajo, personas que pueden intervenir en función del interés de la parte del capital, así que eso me parece muy importante y sobre todo en México en donde tenemos este origen que no es menor y que es muy importante en América Latina.

Cecilia Ros: Sí y sobre algunos de las investigaciones en las que hemos estado y en las que estamos, pensando que tal vez esta entrevista la escuchan investigadores, docentes de la Universidad también, sí, efectivamente hace unos años trabajamos sobre sobre la relación entre *management* y el trabajo de docentes e investigadores, es decir, de la creciente *managerialización* del trabajo, bajo esta ideología neoliberal, esta razón neoliberal, que va generando la gestión del trabajo por sus productos, la evaluación individualizada del desempeño, una mirada del trabajo que se despega del sentido del trabajo para cada persona. Y, de algún modo, eso llegó al trabajo universitario, que era un espacio que especialmente en la función de investigación, aparecía gozando de una cierta lógica más ligada a la creatividad menos productivista, con otro tiempo. Lo que vimos en las investigaciones que realizamos en estas poblaciones, es que uno de los efectos más fuertes de esta *managerialización* el trabajo del docente investigador ha tenido que ver con la pérdida del sentido del trabajo de muchas de las actividades que se realizan, justamente producto de la burocratización de la actividad investigativa y también de la actividad docente, a través de informes formularios de evaluaciones es, todo un tiempo destinado a completar formularios, a generar una información que no se sabe para qué, ni cómo vuelve.

Por otro lado, la intensificación del trabajo es fruto de una complejización de la profesión universitaria, esto a partir de la cantidad de micro procesos que simultáneamente todos los que estamos en el ámbito académico desarrollamos: somos docentes, somos investigadores, somos responsables de la gestión de algún programa, participamos en sociedades científicas evaluamos proyectos, artículos, formamos investigadores.

Cada una de esas actividades tienen distintos ciclos temporales, distintos requerimientos cognitivos de nuestra parte y; sin embargo, se hacen simultáneamente y a veces obedeciendo a requerimientos que son para mañana. Esa es una de las condiciones de la intensificación, la otra ha tenido que ver con la promoción de la productividad valorada en términos de resultados cuantificables, por ejemplo en términos de artículos, presentaciones, cantidad de cursos dictados, etc., como una condición de la evaluación del trabajo que uno hace y en detrimento de la calidad, la relevancia y de un sentido que uno le asuma lo que hace. También sumado a esto, la vivencia de desgaste, abatimiento, la sensación de no estar nunca a la altura, de no alcanzar o cumplir nunca con los objetivos ni con todo lo que uno tiene que hacer y eso está articulado una falta de reconocimiento en el trabajo y también con consecuencias en la salud física y mental.

Finalmente, un elemento más tiene que ver con el tema de la dificultad para la construcción de colectivos, a pesar de que se sostiene siempre que la producción de conocimiento es colectiva; sin embargo, la verdad es que todo lo que hace la gestión de la academia o la gestión académica es favorecer la individualización, la meritocracia, la competencia. Entonces la posibilidad de construir genuinos colectivos de trabajo basados en la cooperación resulta casi un trabajo imposible.

Miriam Wlosko: Sí y quizá sólo por agregar una cosa más, es que también en el mundo hemos atravesado una cosa que creo que ni siquiera hemos podido elaborar cabalmente todavía, que es la pandemia y todo lo que eso implicó en todos los niveles, en todos los sectores de trabajo, no se diga en el sector salud, pero también en los sectores más empobrecidos, más subalternos.

Y en ese sentido, hemos estado también haciendo investigación en relación con el trabajo de cuidados, vinculado a poblaciones muy pobres, mujeres pobres, trabajadoras domésticas, esto previo a la pandemia.

Y lo que fuimos viendo, de manera muy rápida, y que coincide con investigaciones de otros lados, es que todo empeoró después de la pandemia, durante y después de la pandemia. Y para decir algo en relación con las trabajadoras de casas particulares, que son trabajadoras que casi en todos lados son sumamente pobres, que muchas veces son indocumentadas, que en el caso de la Argentina estas trabajadoras por un lado limpian, pero también cuidan personas, cuidan niños, hacen diversas tareas, la mayoría obviamente no están registradas, es decir que no tienen ningún tipo de cobertura de salud, ni de nada. Y después de la pandemia, hubo una cantidad de despidos terrible y además a un montón de gente no le pagaron.

En este estudio yo manejo unos nudos, unas tensiones y hay uno que creo que quedó tan puesto en evidencia en la pandemia, que ya estaba desde antes, pero que es como un corrimiento hacia la alterización y lo voy a decir así, de un racismo absoluto, de una sociedad que se supone que se maneja con derechos en relación a partes de su población ¡terrible! Entonces en esta población se vio sobre todo en algunas una tensión que es la tensión entre ser esencial y ser absolutamente descartable, ¡porque fueron al mismo tiempo esenciales y descartables! Habría mucho para hablar pero básicamente diría que esto fue así acá y creo que por lo menos lo que leí de varias investigaciones en el mismo periodo con poblaciones parecidas también.

Adriana Hernández: Muchísimo por comentar, podríamos extendernos muchísimo más en cada punto, pero estoy segura que quienes revisen esta entrevista enriquecerán muchísimo su visión, sobre todo quienes se interesan del tema del trabajo. Insisto, para mí es un gusto enorme estar con ustedes, platicar un rato con ustedes y que nos compartan un poco de su trabajo. Muchísimas gracias y hasta luego.

Cita recomendada

Hernández, G. (2022). Trabajo, salud y subjetividad, una mirada más allá de los riesgos psicosociales. [Entrevista con Cecilia Ros y Miriam Wlosko]. *Revista de Divulgación Crisis y Retos en la Familia y Pareja*, 4(2). 12-12. <https://doi.org/10.22402/j.rdcfrp.unam.4.2.2022.501.27-34>

VIDEO DE LA ENTREVISTA



<https://youtu.be/iy5ibUBWpKQ>