

A → **Z**

Jussara Brito
Marianne Lacomblez
Mario Poy
(Coordinación)

LABOREAL —————→ **El trabajo y**
DICCIONARIO sus relaciones en
52 conceptos

LABOREAL —————→ **El trabajo y**
sus relaciones en
DICCIONARIO 52 conceptos

Z ← **A**

modus laborandi



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

El trabajo y sus relaciones
en 52 conceptos

DISEÑO EDITORIAL

João Parada

COORDINACIÓN

Jussara Brito
Marianne Lacomblez
Mario Poy

ISBN

978-84-936655-3-1

DEPÓSITO LEGAL

501958/22

REVISORES

Cláudia Pereira
Marta Santos

EDICIÓN

© Modus Laborandi, S. L.
www.moduslaborandi.com
1ª Edição, Idioma español,
Mayo 2021



CENTRO
DE PSICOLOGIA
DA UNIVERSIDADE
DO PORTO



Fundação
para a Ciência
e a Tecnologia

Este trabajo es financiado con fondos nacionales a través de la FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P en el ámbito del proyecto UIDB/00050/2020.

Index **general**

NOTA DE PRESENTACIÓN	7
NOTA PRELIMINAR	8
PRÓLOGO	10
INDEX DICCIONARIO	14
EPÍLOGO	402

NOTA DE PRESENTACIÓN

El Trabajo y sus relaciones en 52 conceptos” ha sido editado y publicado inicialmente en español y portugués y ahora se presenta, en esta edición, íntegramente en español. Este diccionario ha sido construido a partir de las aportaciones de distintos autores en la sección Diccionario de la revista científica internacional e interdisciplinar *Laboreal* (<https://journals.openedition.org/laboreal/>).

Se trata de 52 aportaciones que resultan de la *expertise* de sus autores en distintas áreas de investigación y actuación científica integradas en los ámbitos teórico-metodológicos que *Laboreal* privilegia y publicadas entre 2005 y 2018.

Frente a esta amplitud temporal, hemos optado por mantener las aportaciones en su forma original en cuanto a su contenido, los datos de pertenencia institucional de cada autor y el acuerdo ortográfico vigente en el momento de la publicación en la revista.

La existencia de estas entradas se debe a las aportaciones de sus autores, pero también a la involucración y creatividad de los miembros que constituyen el comité editorial de la revista, que han participado tanto en los momentos de revisión y de traducción técnica de los textos como en la organización previa que recorre distintos momentos: de debate sobre las entradas que se identificarán como “conceptos”; sobre el juego de las palabras en portugués y en español cuya primera letra fuese coincidente (ya que los conceptos de esta sección se han publicado simultáneamente en los dos idiomas); sobre la identificación de los autores con *expertise* en los términos elegidos. Que sean, así, reconocidos y agradecidos los autores de las aportaciones y los elementos de los comités editoriales - actuales y pasados - de los polos portugués, hispano y brasileño en esta publicación que da una nueva vida a las entradas descubiertas y reflejadas a lo largo de la historia de *Laboreal*.

Nota preliminar

Marianne

Lacomblez

No existen diccionarios perfectos, en particular cuando se pretende abarcar un determinado campo científico.

Siempre se corre el riesgo de establecer una división arbitraria en el seno de los respectivos conceptos, una división que terminará necesariamente por no conseguir evidenciar la riqueza de la dinámica de un pensamiento integrado. La ambición de un tal proyecto se desvanecerá como si de un fuego artificial se tratara, sin dejar marcas en la historia de las disciplinas convocadas.

El presente Diccionario, construido, como subraya Mario Poy en su Prólogo, a lo largo de 13 años de la vida de la revista *Laboreal*, intenta escapar a esa fragilidad. Si lo consiguió, ha sido el resultado, innegablemente, de la complicidad de los compañeros que participan en este diccionario con el proyecto de la revista. De ahí que podamos destacar la expresiva coherencia de los enfoques aquí publicados. Pero hay igualmente signos de controversias, y de eso estamos orgullosos, porque revela como la comunidad aquí reunida está viva, concretamente mediante los debates que las recorren y de las perspectivas que se van generando. El Epílogo de Jussara Brito, al poner en evidencia la mirada que ella desarrolla sobre la historia de este diccionario y sobre algunos de sus textos, se enmarca en la dialéctica de esta obra colectiva y en su advenimiento en el futuro.

Sin embargo, la edición de este Diccionario no accedería a una merecida difusión sin la constancia del involucramiento de Mario Poy en esta labor, sin el papel decisivo de Mafalda Lopes en el seguimiento de la definición de su apoyo editorial, sin el empeño con que João Parada aseguró su bello diseño y, por supuesto, sin el silencioso pero eficaz trabajo de revisión final de Cláudia Pereira y Marta Santos.

Sólo nos queda desear numerosas consultas a esta obra, en esta edición portuguesa (o en la versión española), que, indudablemente, podrá ser objeto de variadas lecturas: exhaustivas, puntuales o cruzadas.

Marianne Lacomblez,
Directora de la revista *Laboreal*,
Centro de Psicología de la Universidad de Porto, Portugal

Prólogo

Mario Poy

A diferencia de otros diccionarios destinados a sistematizar y definir los conceptos clave de un campo disciplinar -las ciencias del lenguaje, el derecho, el psicoanálisis, las ciencias de la educación- este diccionario presenta un rasgo distintivo respecto del resto de los que he consultado en mi vida académica y profesional, y es el hecho de que la intención de constituirse como tal es posterior a su redacción.

En términos generales, cualquier forma de expresión escrita se enmarca en un “género literario” y, en este sentido, los diccionarios no resultan ser una excepción: un autor (o un colectivo) decide, por razones y criterios diversos, llevar adelante un proyecto de normalización de conceptos dentro de un campo específico de problemas. Ahora bien, en este caso, el proyecto comenzó a germinar cuando los conceptos estaban ya definidos y publicados en la sección de la revista *Laboreal* que los albergó número tras número y que, ahora reunidos, constituyen la sustancia de este diccionario.

Dicho esto, en realidad, sea una intención previa a la acción o encarnada a ella, el producto que emerge es el mismo: un compendio articulado de conceptos que cubren un amplio espectro de lo que podríamos denominar, en este diccionario, los conceptos clave de las ciencias que tienen por objeto el estudio y la comprensión del trabajo humano, y por objetivo su transformación.

La estructura formal de este diccionario presenta otras dos peculiaridades: dos conceptos por letra del alfabeto redactados en dos lenguas: el español y el portugués. Estos dos rasgos no responden ni a un particular interés por el Kabalismo¹, ni a una afición por las simetrías, sino a razones de orden pragmáticas. En cada número de la revista, el perímetro de esta sección estuvo circunscripto a dos letras debido a una cuestión de equilibrio con las otras secciones. La segunda razón, respecto de las lenguas, obedeció a dar cumplimiento a uno de sus ejes programáticos de *Laboreal*, esto es, poner a disposición de un amplio público hispanófono y lusófono la posibilidad de tener acceso abierto y gratuito a producciones científicas de alta calidad, a través de una edición bilingüe (1ª edición) y, ahora, una edición íntegramente en español y otra en portugués, abriendo al mismo tiempo un espacio de publicación a una comunidad científica y profesional para el cual las revistas de este tipo son más bien escasas.

1. Curiosamente, el número 2 en la Kábala es signo de empatía y cooperación....

Como los lectores van a poder apreciar, la estructura de este diccionario es muy simple ya que sigue, como es evidente, un orden alfabético. Sin embargo, el criterio de selección de los conceptos ha sido una tarea ardua ya que su evolución estuvo signada por la restricción de la sucesión alfabética, a lo largo de una secuencia temporal que duró varios años, de los sucesivos números de la revista.

Seguramente, como sucede con la aplicación de cualquier criterio de selección, hayan quedado “olvidados” algunos conceptos. Sin embargo, las nociones que aquí presentamos tienen una representatividad relevante, ya que son el resultado de una reflexión alimentada por este largo recorrido. Por otro lado, la selección de los autores invitados a participar ha estado signada por la calidad de estos y, evidentemente, por el compromiso central de la revista que es el de la divulgación y el libre acceso al conocimiento. Adicionalmente, los lectores tendrán a su disposición una amplia bibliografía para poder profundizar sobre los conceptos en cuestión.

Como no podría ser de otra manera en un diccionario de las ciencias del trabajo, la lista de los autores que han colaborado es, al mismo tiempo, ecléctica y homogénea. Ecléctica por que han participado colegas provenientes de diferentes horizontes: académico, profesional y sindical. Homogénea, porque los identifica un interés común que sobrepasa del marco teórico adoptado y que es el avance del conocimiento en este campo multidimensional que es el trabajo, así como marcado compromiso con la intención de hacer el trabajo humano cada vez “más humano”.

Para ir concluyendo, quisiera resaltar el desafío epistemológico que una obra de estas características representa. Ya sea por razones de madurez de las disciplinas, por la sobre utilización de ciertas nociones o, simplemente, por el carácter polisémico de muchos de los conceptos definidos, intentar estabilizar o crear un consenso sobre lo que estas nociones significan en este campo de problemas, bien vale la existencia de este diccionario.

Por último, un gran agradecimiento a todos los que han participado de este proyecto, autores, diseñadores, evaluadores, miembros del comité de la revista, con el deseo que esta empresa colectiva sea una fuente de referencia para nuestros lectores.

Mario Poy,

Instituto por una Cultura de Seguridad Industrial (ICSI), Argentina

Index

Diccionario

A	Actividad	
	Yves Schwartz	19
	Apropiación	
	Carole Baudin	23
B	Bienestar	
	Bruno Maggi	31
	Burnout	
	Marianne De Troyer	36
C	Carga mental	
	Carlos Díaz Canepa	44
	Competencia	
	Marcelle Stroobants	51
D	Dialogismo	
	Daniel Faïta	56
	Derecho y trabajo	
	Laurent Vogel	62
E	Esquema	
	Annie Weill-Fassina	68
	Experiencia	
	Ivar Oddone	76
F	Fiabilidad humana (y organizativa)	
	Pierre Le Bot	82
	Formación	
	Mateo Alaluf	87
G	Género	
	Karen Messing	94
	Generos y estilos profesionales	
	Yves Clot	100
H	Historicidad	
	Milton Athayde	106
	Horario	
	Yvon Quéinnec	113
I	Información	
	Javier Barcenillas	120
	Inserción	
	Dennis Castra	128
J	Jubilación	
	Corinne Gaudart	133

	Jurado	
	Bernard Prot	138
K	Karasek	
	Marianne Lacomblez e Nicole Vézina	146
	Kronos	
	Raoni Rocha	154
L	Laboratorio. ¿Dónde “hacer ciencia”?	
	Catherine Teiger	162
	Lenguaje	
	Josiane Boutet	174
M	Metis	
	Manuel Matos	180
	Modelo	
	Michelle Aslanides	184
N	Norma	
	Abdallah Nouroudine	196
	Novato: ¿una categoría homogénea?	
	Catherine Delgoulet	201
O	Organización	
	Pierre Rolle	213
	Organización Internacional del Trabajo (OIT): casi un siglo de acción en diferentes contextos históricos	
	Augusto Rogério Leitão	222
P	(Acerca De La) Pereza	
	Suzana Albornoz	242
	Prevención	
	Norbert Sée	249
Q	Queso: el modelo del queso suizo (un viejo desconocido)	
	Diego Turjanski	259
	Queja	
	Anne-Françoise Molinié	266
R	(Acerca de la) Resiliencia organizacional	
	Jorge Walter	274
	Riesgos	
	Annie Thébaud-Mony	279

S	Salude – una relación con el medio y los modos de vida	
	Jussara Brito	285
	Seveso: el desastre y la Directiva	
	Laura Centemeri	294
T	Tiempo	
	Denise Alvarez	305
	Trabajo	
	Roland Le Bris	314
U	Urgencia	
	Cecília De la Garza	323
	Utopía	
	Renato Di Ruzza	327
V	Violencia y trabajo	
	Laerte Idal Sznelwar	336
	Visibilidad	
	Serge Volkoff	341
W	What is watt?: historia de una medida	
	François Vatin	348
	Workaholic	
	Mario Poy	355
X	X, como rayos X	
	Adelaide Nascimento	360
	Xenofobia	
	Cecília De La Garza	366
Y	Generación ‘Y’	
	Antoine Duarte	374
	Yoga	
	Anabela Simões	379
Z	Zona de desarrollo próximo y la formación profesional	
	Pablo Granovsky	384
	Zootecnia	
	Jocelyne Porcher	391

A

Actividad

Yves Schwartz

Omnipresente en nuestro lenguaje cotidiano, la noción de actividad permanece, sin embargo, en un estado nebuloso, cambiada como una moneda usada, sin vehicular con ella trayectorias del pensamiento balizadas u operacionales. En esto ella se distingue de los conceptos estructurados que, por eso mismo, benefician de una prestigiosa historia intelectual, como la “acción” o la “producción”.

Sin embargo, hace cerca de una decena de años, podemos constatar efervescencia y renovación de esta noción en diversos campos científicos. ¿Porqué esta efervescencia y porqué hablar de “renovación”?

“Efervescencia”: la noción de actividad se hace base o ingrediente de abordajes teóricos, en campos de donde ella no estaba ausente pero en los cuales permanecía conceptualmente poco explícita. El horizonte que llamaremos, en sentido lato, de la subjetividad en acto es como un “lugar natural” para la idea de actividad: cualesquiera que sean los ángulos de abordaje o teorías del sujeto, sujeto del deseo, sujeto del lenguaje, sujeto de aprendizaje, sujeto pensante,... sin espacio de debate del “sujeto” con sus recursos, su historia, frente a la necesidad de asumir su presente, sencillamente no existe objeto para las diversas ciencias humanas aquí evocadas. La actividad está grabada en las mismas, pero hace unos diez o quince años, ella instrumenta explícitamente o rediseña las fronteras, los objetivos, las metodologías de estos diversos campos: las investigaciones sobre la actividad cognitiva, la acción y la cognición situadas, la psicología y la clínica de la actividad, la pragmática del lenguaje. Sectores de confluencia, como la gestión, intentan apropiarla y formalizarla con la noción de “actividad colectiva”, y de modo muy sintético, la ergología.

Sin dudas corrientes como el interaccionismo en la sociología, una mejor apreciación del pragmatismo filosófico, extensiones nuevas de la fenomenología tuvieron su papel. Pero nos permitimos una hipótesis: la promoción de la noción de actividad, a partir de los años 80, por esta corriente de la ergonomía que fue justamente caracterizada como “ergonomía de la actividad” (Faverge, A. Wisner, P. Cazamian...), desarrollada en la Europa francófona, en Escandinavia, en Suramérica, pudo representar un papel importante en la transformación, en concepto matriz, una noción hasta entonces nebulosa en estas diversas ciencias humanas.

Hablando de forma esquemática: el interés por “lo que está sien-

do hecho / lo que se está haciendo” característico de los debates del sujeto encuentra, principalmente con la distinción entre trabajo prescrito y trabajo real, una perspectiva mucho más amplia: la actividad se hace en el lugar de una dialéctica donde ahora es preciso articular los debates del sujeto con todos los tipos de normas apre- hendidas en el horizonte históricosocial. Estas normas deben ser pensadas como anteriores a los sujetos que con ellas tienen que lidi- ar, pero es también la historia de estos sujetos, anterior a estas normas, que permite abordar localmente el resultado de las nego- ciaciones de donde resulta, a cada vez, la reconfiguración del medio. Con esta reposición, la actividad sale de las disciplinas apenas del sujeto para ser un caldero profundamente enigmático de la historia, atravesando los campos disciplinares.

“Renovación”: ¿por qué hablar de renovación de esta noción? Por- que esta noción de actividad no ha sido siempre esta moneda usada omnipresente, pero sí una noción sobre la cual nadie se detiene, que no provocaba interrogaciones o perplejidad. Hemos podido mostrar en otras oportunidades que ella tuvo su época de oro en la filosofía, de E. Kant (fin del siglo XVIII) a Marx, bajo el término alemán “Täti- gkeit”. Hoy no nos parece inútil retener de esta historia que la activi- dad entró en la filosofía para intentar designar aquello que es conce- ptualmente inalcanzable, mismo si el campo de uso se distendió: la actividad en Kant es primeramente lo que indica la aportación al acto de conocer, de facultades completamente heterogéneas, y por lo tanto cuya cooperación es en el sentido propio indescriptible, in- conceptualizable. Vía Hegel, Marx, y la psicología soviética (Vygotski, Léontiev...), esta noción sintética y transversal va a ser literalmente apropiada por los ergónomos de la actividad en el inicio de los años 80, pero para designar no más solamente un problema de construc- ción de conocimientos, como en el inicio, pero sí un problema del “hacer industrial”: y a través de esta expresión, encontramos una segunda fuente filosófica del concepto actual de actividad, aquella que desde Platón, los Clásicos, Bergson, A. Leroi-Gourhan, G. Can- guilhem..., se pregunta también que rara cooperación entre el cuer- po y el espíritu, el saber y el hacer, la rutina y la renormalización, hace posible la competencia industrial.

¿Que lecciones sacar de esta historia para verla claramente en la “efervescencia” presente?

A nuestro ver, que el concepto de actividad, importante para toda inteligibilidad de nuestra historia e intervención en nuestro presente, es marcado por tres características esenciales:

La trasgresión: ninguna disciplina, ningún campo de prácticas puede monopolizar o absorber conceptualmente la actividad; ella atraviesa el consciente y el inconsciente, el verbal y el no verbal, el biológico y el cultural, el mecánico y los valores...

La mediación: ella nos impone dialécticas entre todos estos campos, así como entre lo “micro” y lo “macro”, lo local y lo global...

La contradicción (potencial): ella es siempre el lugar de debates con resultados siempre inciertos entre las normas antecedentes enraizadas en los medios de vida y las tendencias a la renormalización resingularizadas por los seres humanos.

AUTOR

YVES SCHWARTZ

Université de Provence

Département d'Ergologie-Analyse

Pluridisciplinaire des Situations de travail

29 Avenue R.Schumann, 13 100,

Aix-en Provence Cedex, France

Texto original publicado en 2005.

Apropiación

Carole Baudin

Le mouvement d'appropriation ne naît pas lui-même dans l'abs-trait, c'est l'acte de travail concret qui le suscite, puis le soutient.
Napoléon Bonaparte

Los cambios, las transferencias, las innovaciones que experi-mentamos de manera acelerada en nuestras sociedades interro-gan nuestra facultad de apropiarnos de lo nuevo. La transmisión y el aprendizaje de saberes tradicionales o de gestos técnicos, las “desviaciones” de objetos habían ya planteado la problemática de la apropiación en los estudios de lingüística (en particular Chomsky, 1971), psicología (en especial los de Piaget, 1967), antropología (Mauss, 1950; Leroy Gourhan, 1973; Creswell, 1976; Haudricourt, 1987; Warnier, 1999; Putman, 1999, etc.). Sin embargo, han sido los trabajos más centrados sobre nuestras relaciones a los objetos técnicos, objetos de producción y/o sistemas de trabajo (desde Marx, 1872; Baudrillard, 1968; Perriault, 1989; De Certeau, 1990, etc.), los que suscitaron la necesidad de entender estas “trayectorias de uso” que hacen que adoptemos o no un artefacto.

La noción de apropiación tomó así cuerpo a medida que se afina-ban los marcos analíticos que trataban de indagar la relación socie-dad-técnica, y a medida que se incorporaban las nuevas tecnologías en nuestras vidas. En particular, se vuelve objeto de estudio en sí con la emergencia del paradigma socio-constructivista que demuestra que lo técnico es inseparable de lo social. Todo objeto o dispositivo es el resultado de un proceso socio-técnico (Ackrich, 1993) donde “hu-manos” se apoyan sobre “no-humanos” (Latour, 1992) para construir una visión del mundo material (objetos y/o sistemas técnicos) o “sim-bólica” (procedimientos, reglas, etc.). En esta perspectiva, los ergó-nomos de la escuela francesa, en particular, permitieron develar que el proceso de diseño o desarrollo de un objeto técnico no finaliza en las puertas de las manufacturas, sino que prosigue en su uso (Bé-guin, 2004; Rabardel, 1995; Baudin, 2012, etc.), a través de las prácti-cas de las personas que los hacen vivir, los difunden, y/o les dan una segunda vida. Este cambio de paradigma que permite considerar el objeto no como una entidad física acabada, finalizada, sino como una co-construcción socio-técnica y situada, generó naturalmente la ne-cesidad de entender y explicitar el fenómeno de apropiación como proceso inherente a las dinámicas de transformación que introduce

la técnica. “Los actores no son pasivos [...] sin sus implicancias y sin la apropiación de herramientas, los cambios sencillamente no pueden hacerse” (Bernoux, 2004 cit in Cuvelier & Caroly, 2009, pp. 57-58, traducción libre). Asimismo, el desafío actual no es tanto poder “adaptar los sistemas técnicos a las personas”, sino de poder entender las formas de hacer y pensar de las personas en contextos específicos en los cuales el sistema técnico deberá integrarse para tratar de anticipar las formas de apropiación (o no-apropiación) que suscitará.

En efecto, la noción de apropiación trae consigo la premisa ya establecida por los sociólogos, antropólogos y antropotecnólogos que postula que no existe “vacío técnico” (Béguin, 2007). Una innovación técnica, un cambio organizacional, una transferencia tecnológica, se arraiga en un contexto cultural, social o cognitivo pre-existente en el que existe una “memoria local de desarrollo” (Geslin, 2002) que va influyendo las formas de percibir, de dar sentido y de actuar con los nuevos dispositivos. Asimismo, el desarrollo de objetos técnicos y/o simbólicos debe tomar en cuenta la dinámica de las prácticas existentes para poder funcionar. La apropiación cuestiona así no solamente el desfase entre lo prescrito y lo efectivo (adaptación), sino que obliga en pensar los procesos intermedios que son las formas de entender y percibir lo prescrito y las formas de actuar, de vivir con ellos en contextos particulares (apropiación).

En las definiciones que se elaboraron de la apropiación, se puede distinguir tres niveles analíticos: en un nivel micro, la apropiación, considerada como proceso cognitivo, está descrita como un mecanismo recursivo donde un individuo, según sus representaciones, el tipo de reglas y los recursos que suele movilizar en una situación, interpreta y actúa con un nuevo dispositivo. Esta acción con el dispositivo va a reactualizar sus representaciones, transformar las reglas y recursos necesarios y/o sus formas de movilización, lo que le permite ajustar sus acciones hasta una cierta estabilidad de la configuración cognitiva (Paquelin, 2009). Asimismo, en un segundo nivel, la apropiación es también una construcción de sentido. “Hay apropiación cuando los actores logran darle sentido a una invención inicial” (Alter, 2000, p. 69, traducción libre), cuando se logra “integrar en la vivencia de un individuo o un grupo” (Paquelin, 2009). Así, según el contexto, la persona o un grupo va a percibir y/o elegir las posibilidades de acción propuestas en el dispositivo (noción de *affordance* de Gibson,

1977) para darle sentido en el transcurso de la acción, transformarles en potencialidades de acciones o “potencialidades de situación” (Paquelin, 2009), según su intencionalidad (Quéré, 1999). Finalmente, a nivel macro, la apropiación convoca la mutación de las organizaciones sociales, de las prácticas de una comunidad dada, lo que supone regulaciones colectivas y difusión. Esta dimensión supone su inscripción en dimensiones espaciales, temporales y sociales de las nuevas prácticas y a veces vuelve a cuestionar el sentido dado a una comunidad, sus valores y representaciones. Es así que muchas tecnologías han generado cuestionamiento sobre comunidades profesionales.

Sin embargo, la conceptualización del fenómeno de apropiación no se puede hacer en uno u otro de estos niveles, sino en la articulación de los mismos. En la intersección de las distintas disciplinas que constituyen una “ciencia del Hombre colectivo” (Wisner, 1997), la apropiación convoca en su análisis lo individual y lo colectivo, lo local y lo global, y las interacciones complejas que se tejen entre estos niveles. Asimismo, se la observa en el transcurso de la acción (Theureau, 2004), en las situaciones de uso (Suchman, 1990), en la génesis instrumental y profesional (Rabardel, 1995; Béguin, 2007) que genera. Fenómeno complejo que cristaliza el proceso y su resultado, su aprehensión debe hacerse en una lectura dinámica, en sus iteraciones entre prácticas establecidas y prácticas desarrollándose.

Para tratar de sintetizarla en una frase, podríamos decir que la apropiación es una “dinámica continente y contenida en la acción que limita y a la vez habilita un sujeto [...]”. Es un acto de “transformación” mediante el cual un sujeto, en su dimensión individual y colectiva, co-construye situaciones de efectuación de su proyecto” (Paquelin, 2009, p. 260, traducción libre).

Finalmente, cabe destacar que la construcción del marco conceptual de esta noción sigue construyéndose. En particular, la concepción de la apropiación como proceso cuya temporalidad es definida, finalizando cuando son formadas rutinas estabilizadas, o cuando su uso está adoptado (Houze, 2000; Proulx, 2001; Cuvelier & Caroly, 2009) parece discutible, en la medida que se observan en los objetos constantes renovaciones de gestos y prácticas según los contextos y las “intenciones-en-acción” (Quéré, 1999). Una tecnología puede ser apropiada por una comunidad en un momento dado y para un objetivo específico pero dejar de serlo en otras circunstancias. De-

jamos así el debate abierto, pues pensamos que la apropiación no es el proceso anterior al uso (Baudin, 2012), sino una dinámica del uso siempre cambiante.

BIBLIOGRAFÍA

Ackrich, M. (1993). Les objets techniques et leurs utilisateurs. De la conception à l'action. In *Les objets dans l'action, Raisons Pratiques, EHESS*, n° 4, 35-57.

Alter, N. (2000). *L'innovation ordinaire*. Paris: PUF.

Baudin, C. (2012). *Produits Conçus – Objets Vécus: une approche ethnométhodologique sensible des pratiques de conception et d'usage des objets industriels ordinaires*. Saarbrücken: Editions Universitaires Européennes.

Baudrillard, J. (1968). *Le système des objets*. Paris: Gallimard.

Béguin, P. (2004). L'ergonome, acteur de la conception. In Pierre Falzon (Dir.), *Ergonomie* (pp. 375-390). Paris: PUF.

Béguin, P. (2007). Innovation et cadre sociocognitif des interactions concepteurs-opérateurs: une approche développementale. *Le Travail Humain*. 70, 4, 369-390.

Chomsky, N. (1971). *Aspects de la théorie syntaxique*. Paris: Seuil.

Creswell, R. (1976). Techniques et culture – Les bases d'un programme de travail. In *Techniques et Culture*, vol. 1, n° 54-55 (pp. 20-45).

Cuvelier, L., & Caroly, S. (2009). Appropriation d'une stratégie opératoire: un enjeu du collectif de travail. *Activités*, 6, 2, 57-743. <http://www.activites.org/v6n2/cuvelier.pdf>

De Certeau, M. (1990). *L'invention du quotidien*. Paris: Gallimard, Folio Essais.

Geslin, P. (2002). *L'apprentissage des mondes – une anthropologie appliquée aux transferts de technologies*. Toulouse: Octarès.

Gibson, J.J. (1977). The theory of affordances. In R. Shaw & J. Bransford (eds.), *Perceiving, Acting and Knowing*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Haudricourt, A.-G. (1987). *La technologie science humaine. Recherches d'histoire et d'ethnologie des techniques*. Paris: Maison des sciences de l'homme.

Houze, E. (2000). Une approche structurelle de l'appropriation d'une technologie: le cas d'un groupe virtuel. *18^e Université d'été de l'Institut International de l'Audit Social (IAS)*, Aix en Provence, France.

Latour, B. (1992). *Aramis ou l'amour des techniques*. Paris: La Découverte. Leroy Gourhan, A. (1973). *Milieu et Techniques*. Paris: Albin Michel.

Marx, K. (1872). *Le capital*. Paris: Lachâtre (1st ed.).

Mauss, M. (1950). *Sociologie et Anthropologie*. Paris: Presse Universitaire de France.

Paquelin, D. (2009). *L'appropriation des dispositifs numériques de formation. Du prescrit aux usages*. Paris: L'Harmattan.

Perriault, J. (1989). *La logique de l'usage. Essai sur les machines à communiquer*. Paris: Flammarion. Piaget, J. (1967). *La psychologie de l'intelligence*. Paris: Armand Colin.

Proulx, S. (2001). Les formes d'appropriation d'une culture numérique comme enjeu d'une société du savoir. In *Actes du colloque CORE-VI "gouvernance et usages d'internet: vers un nouvel environnement normatif"*, p1-5. Montréal. http://www.ac-grenoble.fr/ien.bourgoinash-nord/IMG/pdf_es_TUIC_Enjeux_et_modalites_de_mise_en_oeuvre.pdf

Putnam, T., & Sawales, N. (1999). Breaking and making habits in moving house. In *Approches de la culture matérielle. Corps à corps avec l'objet* (pp. 119-134). Paris: L'harmattan.

Quéré, L. (1999). Action située et perception du sens. In Michel de Fornel & Louis Quéré (Dir.), *La logique des situations, nouveaux regards sur l'écologie des activités sociales* (pp. 301-338). Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, n° 10.

Rabardel, P. (1995). *Les hommes et les technologies*. Paris: A. Colin.

Suchman, L. (1990). Plans d'actions – problèmes de représentation de la pratique en sciences cognitives. In Patrick Pharo & Louis Quéré (Dir.), *Les formes de l'Action, Sémantique et Sociologie* (pp. 149-170). Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, n° 1.

Theureau, J. (2004). *Le cours d'action: Méthode élémentaire*. Toulouse: Octarès.

Warnier, J.P., & Julien, M-P. (dir.) (1999). *Approches de la culture matérielle. Corps à corps avec l'objet*. Paris: L'harmattan.

Wisner, A. (1997). *Anthropotechnologie – Vers un monde pluricentrique*. Toulouse: Octarès Editions, coll. Travail.

AUTOR

CAROLE BAUDIN

U.R. EDANA (Unité de Recherche
Ergonomie, Design, Anthropotechnologie),
Haute Ecole Arc – Ingénierie,
Av. de l'Hôtel de Ville 7, 2400 Le Locle, Suisse

Texto original publicado en 2012.

B

Bienestar

Bruno Maggi

Bienestar, en las lenguas latinas, es una palabra compuesta por “bien” (adverbio de intensidad, cuyo origen es bonos y significando un elevado grado) y por el verbo “estar” (“existir, vivir”). Según el diccionario histórico Le Robert, este término aparece en el siglo XVI para designar la satisfacción de necesidades físicas. Desde el siglo XVIII, él designa la situación material que permite satisfacer las necesidades de la existencia.

Estos significados, que se difundieron en el lenguaje común, están también en el origen de la noción de bienestar en economía, en sociología y en las ciencias políticas. Hablamos entonces, más precisamente, de “bienestar social” (y también de “calidad de vida”) para describir el bienestar de una sociedad en su conjunto, comprendiendo la abundancia de dinero y el acceso a los bienes y a los servicios, pero también el grado de libertad, de placer, de innovación y de salud ambiental. En cuanto al “bienestar económico”, él se define, de forma más restrictiva, como la parte del bienestar social que puede ser relacionado con el parámetro monetario. Estas nociones parecen claras en el plan descriptivo general, pero presentan problemas cuando queremos medir el bienestar social o económico y cuando intentamos comparar dos o más sociedades utilizando estos aspectos.

Todavía, el bienestar adquiere un significado diferente, a partir de mitad del siglo XX, a través de una definición que cambia el orden de los valores relativamente a la noción propia de las ciencias sociales. La Organización Mundial de la Salud (OMS), desde su constitución en la segunda mitad de los años 40, expresa la idea de la “salud” formulada en términos de bienestar físico, mental y social. Esta idea se opone a la antigua definición negativa de la salud como ausencia de enfermedad. Por sus términos positivos, ella pone en evidencia la prioridad de la prevención y de la promoción relativamente a los cuidados, asociando el cuerpo y la psique a la dimensión social de la persona humana. El bienestar significa por lo tanto la salud en el sentido más amplio, en todos sus aspectos, y de forma activa. La nueva noción se comparte, se promueve internacionalmente, acogida por la legislación de diferentes Países en todo el mundo.

La OMS enriqueció y especificó posteriormente esta formulación, en particular cuando tuvo lugar la conferencia de Alma Ata en 1978, con la declaración de los objetivos de “Salud para todos en el año 2000”, y con la Carta de Ottawa de 1986. Lo que entendemos por

salud no corresponde a un estado natural pero a una construcción social. Por este hecho, reconocemos que la promoción del bienestar no puede ser impuesta pero debe de ser administrada de forma autónoma para cada sociedad, en relación a la cultura que le es propia, inscrita en el contexto en relación con sus lugares geográficos y las diversas realidades sociales. Además, el bienestar así definido no debe ser considerado de forma estática y unívoca, ni como un estado deseado pero imposible de alcanzar, pero como un proceso perfeccionable a perseguir. Las necesidades y los objetivos de bienestar son variables en relación a las diferencias contextuales y temporales y en relación a la posibilidad de una mejora continua.

El trabajo está directamente implicado en esta concepción innovadora de la salud. El Comité mixto OIT/OMS de la salud en el trabajo formuló, en 1995, una “definición de salud en el trabajo” que asienta sobre estos mismos principios. Una directiva europea (n. 391/1989), transpuesta en las leyes nacionales de los Estados miembros de la Unión, prescribió una prevención primaria, general, programada, e integrada en la concepción del trabajo. La prevención es “primaria”, ya que se opone a la manifestación del riesgo: es el nivel más alto de prevención, relativamente a la acción que se refiere al riesgo existente o, peor aún, al daño. Por este hecho, el cuadro normativo que prescribe la acción preventiva primaria impone un análisis y una intervención de forma iterativa, fundados sobre criterios objetivos y articulados de forma exhaustiva sobre la totalidad de la situación de trabajo, visando el control de la salud y de la seguridad de los trabajadores. Fuera de la Unión Europea, diferentes Países decretaron normas similares.

Esta visión innovadora tiene, sin embargo, raíces antiguas. A lo largo del siglo XX, se desarrollaron reflexiones y estudios, visando relacionar el bienestar en los locales de trabajo y un análisis del trabajo, aunque no de una forma constante y con suertes diferentes.

A principios de ese siglo, E. Kraepelin y H. Münsterberg, alumnos de W. Wundt, fundaron los primeros laboratorios de psicofisiología, cuyo objetivo era el de estudiar la “fatiga en el trabajo”. M. Weber asoció esos estudios con los de la economía y de la sociología de la empresa para las pesquisas de Verein für Sozialpolitik. L. Devoto promovió la medicina del trabajo, una nueva asignatura con intenciones claramente preventivas, considerando “el trabajo como verdadero paciente”.

Estos intereses de estudio empezaron en los mismos años de la

propuesta de los principios de “organización científica del trabajo” por F.W. Taylor y de la “administración general” por H. Fayol. La visión funcionalista de la sociedad, de la empresa y del trabajo industrial, que las teorías de Taylor y Fayol ya presuponían, se convirtió en la orientación explícita de la démarche de las Relaciones Humanas iniciada por E. Mayo y su escuela, en la Gran Crisis de 1929-30. Este nuevo enfoque supo conjugar el “modelo clásico” de la organización con la “flexibilidad” y la “satisfacción en el trabajo”. Con su difusión, el énfasis fue puesto sobre la “integración” de los trabajadores en el sistema, mientras que los estudios sobre la fatiga en el trabajo desaparecieron y la medicina del trabajo se alejó de su principio fundador.

Entre los años 40 y 60, G. Friedmann intenta reatar el hilo del bienestar, frente a los excesos del “maquinismo industrial” y a las condiciones de alienación, oponiéndose simultáneamente al taylorismo y a las Relaciones Humanas y, designadamente, a su fundamento funcionalista. Él propone una Sociología del Trabajo como enfoque largamente interdisciplinario (a pesar del título), cuyo primer paso es constituido por el control de la salud física y mental del trabajador, a la cual se añaden a continuación intervenciones positivas, orientadas hacia una “triple valoración: intelectual, moral y social”. A finales de los años 40, una nueva corriente de estudio del trabajo se funda en Inglaterra: Ergonomics. Ella es presentada como un encuentro interdisciplinario, reagrupando los conocimientos biomédicos, psicológicos y tecnológicos, con vista a “adaptar el trabajo al Hombre”. En los años 50 ten principio en Francia y en Bélgica Ergonomie sobre una base igualmente interdisciplinaria, cuyo objetivo es el de “comprender el trabajo para transformarlo” y cuyo enfoque se demarca de lo anglosajón, por su estudio de la “actividad” del operador en las situaciones concretas de trabajo. La casicontemporaneidad del nacimiento de estas corrientes, de los temas friedmanianos del bienestar en el trabajo y de la redefinición de la salud en términos positivos por la OMS, conduce a la hipótesis de existencia de influencias entre estos programas, aunque probablemente indirectas. A lo largo de las décadas siguientes, no encontramos siempre, sin embargo, un desarrollo de las propuestas iniciales en los desarrollos articulados de la sociología del trabajo y de la ergonomía.

La noción de bienestar y su relación con el trabajo tienen por lo tanto una larga historia y no lineal. Hay que tener también en cuenta las diferentes interpretaciones que en relación a eso ocurren. Sería,

designadamente, erróneo creer que las teorías del “modelo clásico” de la organización no tenían en cuenta el bienestar. Taylor y Fayol, o Gilbreth, pero también H. Ford, se preocupaban con esto explícitamente. Sin embargo, su forma de ver el bienestar y el trabajo implicaba que el trabajador realizara su bienestar al máximo, adaptándose plenamente a las exigencias del sistema. Igualmente, para las teorías de la flexibilidad y de la satisfacción en el trabajo que se desarrollaron a partir de corrientes de las Relaciones Humanas y hasta nuestros días, el bienestar es un estado que debe necesariamente derivar de la optimización del funcionamiento del sistema. Lo atestiguan diversos estudios que, a partir de los años 50, ponen el énfasis sobre las relaciones entre “motivación, productividad y satisfacción”, entre “stress y conflicto de papeles”, o sobre la “calidad de vida en el trabajo”.

Las teorías que presuponen la predeterminación del sistema no pueden, evidentemente, integrar el bienestar en el sentido indicado por la OMS. Pero ya no son las teorías del “actor” que pueden suministrar los utensilios para una concepción del trabajo, integrando la prevención primaria. Para estas teorías, la situación de trabajo es una “realidad socialmente construida”, reconocible a posteriori: el actor se opone al sistema, pero desde que este último existe, con sus constreñimientos. La definición de la OMS del bienestar como proceso perfeccionable, requiere una teoría que concibe el trabajo, a su vez, como proceso, intencional, siempre en cambios y susceptible de mejora, para permitir integrar el bienestar en su concepción y en su transformación continua, por los propios sujetos implicados. Aquí está el reto de las asignaturas del trabajo frente al bienestar.

AUTOR

BRUNO MAGGI

Facoltà di Economia dell'Università di Bologna

Piazza Scaravilli, 2 40126 Bologna Italia

Facoltà di Giurisprudenza dell'Università

degli Studi di Milano

Via Festa del Perdono, 7 – 20122 – Milano, Italia

www.taoprograms.org

Texto original publicado en 2006.

Burnout

Marianne De Troyer

B como burnout (o A como agotamiento profesional)

Entre los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo, el burnout o agotamiento profesional, identificado inicialmente en el ámbito de la atención médica, actualmente involucra a todas las profesiones, todos los sectores de actividad, todas las organizaciones o instituciones, tanto del sector público como privado.

El concepto de burnout aparece en los años 70' como resultado de trabajos de psicoanalistas y psicólogos (Freudenberger, 1974; Maslach, & Jackson, 1982). Este concepto va más allá de la noción de “estrés profesional” pero, sin embargo, la exposición prolongada a situaciones de estrés profesional puede llevar al burnout. Tampoco se trata de una “depresión” aunque ésta puede facilitar la aparición de un burnout, o que un burnout pueda volverse una depresión.

El burnout se inscribe dentro de la problemática del sufrimiento (Dejours, 1998) y el malestar en el trabajo que no cesa de progresar en un contexto marcado por importantes transformaciones de la organización del trabajo, relacionadas con la implementación de nuevas formas de organización todo esto en un marco de desafíos de orden político, económico o científico (de Gaulejac, 2011).

En la literatura internacional, coexisten diferentes definiciones del burnout. Inicialmente, Freudenberger (1974) la utilizó para describir un estado de fatiga generalizada en los profesionales de la salud mental en sus contextos de trabajo. El autor describe al burnout como: “*un desmoronamiento, un agotamiento, una fatiga extrema proveniente de una demanda excesiva de energía, de fuerzas o de recursos*” (trad. Libre C. De la Garza). Christina Maslach (1976) da una definición más completa incluyendo el agotamiento físico y mental observado en todos los profesionales cuyo trabajo implica un contacto continuo con otras personas (pacientes, clientes, usuarios). Para ella, las causas del burnout se deben buscar en el entorno y condiciones de trabajo.

Posteriormente, Maslach et Jackson (1986) identificaron tres dimensiones del síndrome del burnout, que aún hoy son utilizadas en la literatura científica:

- El agotamiento emocional, que se caracteriza como un estado de fatiga, de falta de energía que puede manifestarse tanto a nivel físico, emocional, como cognitivo;

- La despersonalización: que representa, según el caso, una respuesta negativa hacia el otro, una pérdida de consideración por los pacientes, los usuarios, los colegas, los estudiantes, los clientes, etc. Esta se puede caracterizar también por impaciencia, irritabilidad, pérdida de idealismo, cinismo, como así también una actitud de retraimiento;
- Y el sentimiento de incompetencia o de no-realización que puede asociarse al hecho de evaluar su trabajo negativamente, de tener un sentimiento de disminución de sus habilidades, de su eficacia.

Sin embargo, no existe una definición unívoca de dicho concepto, ni metodología universal para su diagnóstico, ni para medirlo. Es entonces difícil estimar su prevalencia en el seno de los trabajadores en Europa. Se han desarrollado varios instrumentos de medición del agotamiento profesional (Maslach Burnout Inventory, Burnout Measure Short Version, Test de Freudenberg, etc.), en base de la auto-evaluación de los trabajadores de su propia percepción de este estado de malestar. En general, al momento de utilizar ese tipo de cuestionarios, la población activa afectada por la prevalencia del burnout representa cerca de 30 % de las respuestas. En el marco de un estudio realizado en Bélgica, el enfoque original de los investigadores consistió en partir de una muestra de médicos generalistas (178) y de médicos del trabajo (168), y seguir durante un periodo de tres meses, a los pacientes o trabajadores que consultaban y para los cuales podía ser establecido un diagnóstico de burnout. Al cabo de los tres meses de investigación, se identificó un diagnóstico de burnout en 1.089 pacientes o trabajadores, en una población de 136.131 personas. En este caso, la prevalencia del burnout de la población belga se estima de 0.8 % (Hansez & al., 2010). No obstante, se necesitaría llevar a cabo un estudio más extendido para validar dicho enfoque que se diferencia de las encuestas realizadas sobre la base de la auto-evaluación, tal como el Maslach Burnout Inventory (MBI) ^[1].

Señalemos aquí que Maslach et Leiter (2011) identifican seis esferas de desequilibrio generadores de burnout para la vida de una empresa: los valores, la equidad, el espíritu de grupo, el salario, el control y la carga de trabajo.

Recordemos también que Schaufeli et Enzmann (1998) censan

más de cien síntomas susceptibles de asociarlos con el burnout. Esos síntomas pueden ser de diferentes tipos: físicos (fatiga excesiva, insomnio), emocionales (pérdida de auto-estima, depresión, ansiedad), interpersonales (desocialización, impaciencia, intolerancia), de actitud (desaliento organizacional) y/o de comportamiento (ausentismo, baja de eficacia).

Desde la aparición del concepto burnout, y aún hoy en día, las investigaciones se enfocan principalmente en los oficios que conllevan una relación de ayuda a los otros, como es el caso en las poblaciones de enfermeras y enfermeros, y médicos (Jonckheer & al., 2010), los trabajadores sociales, los profesores, las ayudas a domicilio. Más recientemente, los investigadores se interesaron en oficios que implican un contacto con los usuarios o clientes, como los choferes de autobús, los teleoperadores en centros de atención telefónica (call centers), los cajeros, los policías, etc. Sin embargo, Cintas et Sprimont (2011) indican que en la mayoría de sus investigaciones, el burnout está sujeto a una gestión individualizada de las condiciones de trabajo en términos de 'distancia justa'. Dicho de otro modo, el individuo (el trabajador) es él que tiene que preservar su salud evitando implicarse demasiado en la relación con el cliente, el paciente, el usuario para encontrar la buena distancia con el fin de preservarse y al mismo tiempo hacer un trabajo de calidad. Esta noción de distancia justa significa una gestión de la relación únicamente por el individuo y evita el cuestionar la organización del trabajo, y de manera más global, las políticas de management.

Más allá de los oficios caracterizados por una relación de ayuda, de contactos con los clientes o los usuarios, se vuelve evidente que el burnout puede cubrir un abanico variado y extenso de trabajadores. La individualización de las condiciones de trabajo y la de la evaluación de las nuevas formas de organización del trabajo, y los nuevos modos de management de los empleados desembocan en una pérdida del sentido que las personas le atribuyen a su trabajo. De manera más concreta, el burnout es susceptible de surgir cuando el trabajador se encuentra en la imposibilidad de realizar su trabajo como debe o como quisiera hacerlo, a causa de las restricciones del trabajo (sobrecarga de trabajo, imposición de objetivos o resultados irrealistas por parte del management, falta de reconocimiento, falta de apoyo del superior jerárquico, diferencia entre el trabajo "ideal" y el trabajo "concreto") o los recursos demasiado limitados que les son otorgados.

Cintas et Sprimont (2011) sostienen que algunos climas organizacionales favorecen el burnout, en particular aquellos marcados por la violencia. Ahora bien, el informe de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo (EU-OSHA, 2011) pone en relieve que la violencia afecta entre 5 y 20 % de los trabajadores europeos. Los autores del informe indican también que la violencia en el ámbito del trabajo es aún mal reconocida, aunque amenaza la seguridad y el bienestar de los trabajadores, ya sea que se trate de personas víctimas de violencia en el ejercicio de su profesión, o de prácticas de management o de organización del trabajo nocivas.

Se señala aquí que la última encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (Eurofound, 2012) permitió registrar que en la Unión Europea:

- más de 2 % de los trabajadores fueron objeto de violencia física en el ámbito profesional en el curso del último año;
- más de 10 % de los trabajadores fueron objeto de violencias verbales en el trabajo en el curso del último mes;
- 5 % fueron objeto de amenazas y comportamientos humillantes en el curso del último mes;
- y más de 4 % fueron objeto de intimidaciones o acoso en el trabajo en el curso del último año.

Además se puede constatar la frecuentación de numerosos trabajadores, en diferentes países europeos, a clínicas de, estrés, o consultas en psicopatología del trabajo (trabajo y sufrimiento).

Es, Por lo tanto, el momento de resistir a las prácticas del management y a las organizaciones nocivas que generan contextos de trabajo patógenos (de Gaulejac, 2011).

BIBLIOGRAFÍA

Cintas, C., & Sprimont, P-A. (2011). *Soutien social et violence au travail? Quels effets sur le burnout*. Retirado em 2 de outubro de 2012, de <http://www.reims-ms.fr/agrh/docs/actes-agrh/.../2011cintas-sprimont.pdf>.

de Gaulejac, V. (2011). *Travail. Les raisons de la colère*. Paris: Seuil.

Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil.

European Agency for safety and health at work (EU-OSHA), European Risk Observatory (2011). *Workplace Violence and Harassment: A European picture*. EU Publications, Luxembourg. Retirado em 2 de outubro de 2012 de <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC>

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound) (2012). Cinquième enquête sur les conditions de travail. Retirado em 3 de outubro de 2012 de <http://eurofound.europa.eu/surveys/index.htm>

Freudenberger, H.J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30, 159-65.

Hansez, I., Mairiaux, P., Firket, P., & Braeckman, L. (2010). *Recherche sur le burnout dans la population active belge* (Résumé de l'étude), SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Bruxelles.

Jonckheer, P., et al. (2010). *Le burnout des médecins généralistes: prévention et prise en charge?*, Report 165 B, KCE (Centre fédéral belge d'expertise des soins de santé). Bruxelles.

Langevin, V., Boini, S., François, M., & Riou, A. (2012), "Le Maslach Burnout Inventory (MBI)", *Références en santé au travail*, n° 131, pp 157-159, FRPS 26, Institut National de la Recherche Scientifique (INRS).

Maslach C., & Jackson, S. (1982). "Burnout in the health professions: A social psychological analysis". In Glenn S. Sanders & Jerry Suls (Eds.), *Social psychology of health and illness (Environment & Health Series)*, 227-251, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers, Hillsdale, New Jersey, USA.

Maslach C., Jackson S.E. (1986), *Maslach Burnout Inventory: Manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press Inc., USA.

Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behavior*, 9 (5), 16-22.

Maslach, C., & Leiter, M. (2011). *Burn-out: le syndrome d'épuisement professionnel*. Paris, Edition Les Arènes.

Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice – A critical analysis*. London: Taylor & Francis.

NOTAS

[1] Este cuestionario, validado en 24 idiomas retoma 3 dimensiones: agotamiento profesional, despersonalización y desarrollo personal. Cada dimensión representa una faceta de evaluación que el sujeto puede efectuar en su trabajo. La persona interrogada indica la frecuencia con la que le afecta el sentimiento descrito en el ítem considerado. En total, 22 ítems, de los cuales 9 se refieren al agotamiento profesional, cinco a la despersonalización y ocho al desarrollo personal. Se atribuye un resultado a cada dimensión y se le califica de “bajo”, “moderado” o “elevado”. El término burnout designa de manera global las 3 dimensiones de este instrumento. Para más información sobre dicho instrumento, los lectores familiarizados con el francés, pueden referirse al documento del INRS (Langevin, Boini, François & Riou, 2012).

AUTOR

MARIANNE DE TROYER
Institut syndical européen (European
Trade Union Institute, ETUI),
Boulevard du Roi Albert II, 5,
1210 Bruxelles, Belgique

Texto original publicado en 2012.

c

Carga mental
Carlos Díaz
Canepa

Como consecuencia del impacto en los contenidos, formas y exigencias del trabajo que ha acarreado la masificación de las tecnologías de la información y de la comunicación, ha ido ganando terreno la preocupación entre aquellos que se interesan en las condiciones de trabajo y la efectividad del desempeño humano por evaluar y gestionar la carga mental de trabajo. No obstante, tal como ya lo constatará Gillet (1987) hace más de veinte años atrás, la definición y los alcances del concepto de carga mental resultan aun ser problemáticos. Ello se refleja igualmente en el la alta diversidad de herramientas que apuntan desde distintas perspectivas y con variados contenidos a la evaluación de la carga mental.

El concepto de Carga Mental se entiende de un modo general como la presión cognitiva y emocional resultante del enfrentamiento de las exigencias asociadas al ejercicio del trabajo. No obstante, la historia de este concepto ha seguido caminos sinuosos, cruzando diversas fronteras disciplinarias. En sus orígenes, el concepto de carga mental surge bajo la influencia de un conjunto de teorías sustentadas en el desarrollo de modelos matemáticos elaborados en las postrimerías de la Segunda Guerra Mundial y que en alguna medida buscaban emular el funciones cognitivas humanas en sistemas técnicos. Entre ellas, la Teoría de la Información Creada por Shannon en 1948 en los laboratorios Bell del Massachusetts Institute of Technology y posteriormente desarrollada por Shannon y Weaver (1949), la Teoría Cibernética formalizada por Norbert Weiner (1948) y la Teoría General de Sistemas desarrollada en la misma época por Ludwig von Bertalanffy (1950).

El conjunto de estas teorías contribuí sin duda a los desarrollos de la psicología cognitiva moderna, siendo utilizado como referencias metafóricas para la descripción, explicación y evaluación de las modalidades y capacidades de procesamiento de la información humana. Desde esta perspectiva, George Miller (1956), por ejemplo, demostró que nuestra capacidad de memoria de corto plazo poseía límites más o menos definidos, y que se encontraba en condiciones de procesar sólo 7 ± 2 dígitos simultáneos por segundo. Complementariamente, los trabajos de Broadbent (1958), centrados en los procesos de atención selectiva y memoria de corto plazo, derivaron en la formulación de la tesis denominada de “Canal Único de Procesamiento de Información”, la que plantea que el conjunto de la información recibida a través de nuestros distintos órganos sensoriales, serían en

definitiva canalizados a través de una sola vía hacia el sistema nervioso central, donde sería procesada integradamente. Por encima de la capacidad de dicho canal no seríamos capaces de procesar sin generar una pérdida de información, a menos que, según lo establecido por Chase y Simon (1973), las personas recurriesen a integrar y organizar la información en categorías comprensivas de mayor nivel de abstracción. Tales categorías, denominadas “chunk” (trozos), constituirían suertes de esquemas básicos a partir de los cuales las personas, especialmente las más experimentadas, reducirían la complejidad de los problemas que se encontrarían abocados a resolver. Esto permitiría eventualmente una mayor capacidad de procesamiento de información, ya que, a través de los “chunk”, se liberarían fracciones de la capacidad de procesamiento cognitivo. Un ejemplo de esto es que para memorizar un número telefónico, los dígitos se agrupan en la memoria en grupos o “chunks” de 3 y 2 dígitos; así, el número 6784932, sería más fácil de recordar como 678-49-32.

Así, las personas tendríamos la posibilidad de redefinir la organización de las unidades de información procesadas, capacidad que variaría según la naturaleza de la información procesada, así como por las competencias que dispondrían las personas para hacer frente a las exigencias involucradas en las tareas que deben realizar (Kantowitz 1985).

Desde esta perspectiva, el concepto de carga mental estuvo en sus orígenes fuertemente vinculado a la idea de capacidad limitada de la memoria de trabajo, unidad concebida como la instancia de almacenamiento y procesamiento transitorio de información, durante las actividades de resolución de problemas. Además, estuvo relacionado a la idea de la existencia de particulares modalidades de filtro y selección de información requeridas para el desarrollo de dichas operaciones. Como se puede constatar, estos primeros abordajes del concepto estuvieron significativamente marcados por la analogía de la actividad humana con máquinas procesadoras de información, especialmente los computadores. De este modo, se produce una paradoja que ha implicado un vasto impacto en la teoría psicológica: la metáfora que apuntaba a hacer equivalente el funcionamiento de los nuevos artefactos cibernéticos a los modos de funcionamiento humano, es revertida para explicar el funcionamiento humano a partir de los modelos informacionales y cibernéticos (Bruner, 1990). No cabe

duda que tal metáfora, si bien permitió abrir un fecundo canal de colaboración entre la psicología, las ciencias de la educación y las ciencias de la ingeniería, resulta hoy insuficiente para explicar la complejidad de los procesos involucrados en la configuración de la carga mental.

Es justamente desde la perspectiva de la Ergonomía, que emerge la inquietud por la incidencia de los factores contextuales sobre la carga mental, al constatarse la existencia de desviaciones perturbadoras entre lo obtenido en condiciones de laboratorio y aquellos comportamientos identificados en condición real al momento de realizar los análisis e intervenciones en terreno. Desde esta perspectiva, una primera ambigüedad conceptual que importó despejar es la distinción entre carga de trabajo mental y carga mental de trabajo. La carga de trabajo mental aludiría a la carga de trabajo resultante del ejercicio de actividades cuyas componentes principales interpeleen la ejecución de procesos mentales y emocionales derivados, por ejemplo, de la actividad de interpretar y codificar señales, relacionar elementos, diagnosticar y tomar decisiones, etc. Tal conceptualización ha tendido a focalizar las evaluaciones a tareas llamadas “intelectuales” y de control de procesos, mientras que el concepto de carga mental de trabajo apuntaría de un modo más amplio a la presión mental resultante del enfrentamiento a las distintas exigencias asociadas al ejercicio de una actividad determinada, sea esta con énfasis físico o mental. Otra distinción relevante a considerar es con respecto al concepto de fatiga mental. Sperandio (1984) señala que existiría una cierta tendencia a confundir estos conceptos asociados a los efectos resultantes de la realización del trabajo, precisando que la fatiga no podría ser asimilada a una simple extensión de la carga de trabajo resentida durante la tarea. La carga mental de trabajo sería por lo tanto un fenómeno que sólo acaecería durante el desempeño de la actividad como resultado del grado de movilización de los recursos y capacidades de las personas, mientras que la fatiga respondería de modo imbricado al enfrentamiento de las exigencias físicas y sensoriales asociadas al ejercicio de la actividad y la trascendería, creando consecuencia en la disponibilidad de los recursos y capacidades requeridas para el desempeño de ésta, afectando además en términos generales la calidad de vida de las personas. Concordando con ello, González, Moreno y Garrosa (2005) señalan que la exposición a situaciones que pueden generar sobrecarga o infracarga mental

pueden efectivamente tener efectos acumulativos sobre el individuo, dando lugar a estados de fatiga.

Es importante destacar que una de las características fundamentales del concepto de carga mental es su naturaleza relativa. La literatura referida a la carga mental tiende a hacer hincapié en que no existiría una relación mecánica entre condiciones objetivas de trabajo y carga mental, pues tal como lo acota Theureau (2001), las personas tenderían a redefinir las tareas y las exigencias derivadas de ellas con base a las situaciones concretas en las que se realizan, sus propias características y objetivos personales. Así, por ejemplo, para dar cuenta de una misma tarea, la carga mental no sería la misma para una persona joven, capacitada, en buena salud, experimentada, motivada e inscrita en una trama socio-organizacional consolidada, que para una persona de edad avanzada, poco capacitada, que presente problemas de salud, con escasa experiencia, desmotivada y aislada social y organizacionalmente. Dicho de otro modo, la carga de trabajo resultante del desempeño de una tarea, sería función de los recursos que cada persona dispondría para su enfrentamiento (Gillet 1987; Leplat, 1997; Leplat 2004; Sperandio 1984; O'Donnell y Eggemeier 1986).

Siguiendo las argumentaciones arriba expuestas, es posible concluir provisoriamente que la relación entre exigencias del trabajo y carga mental no sería de naturaleza unívoca en la que ésta resultaría de la simple presión ejercida por las exigencias formalmente reconocibles del trabajo sobre las personas (por ejemplo, volumen, dispersión, ritmo, entorno, duración, etc. de la tarea). Dicho de modo sintético, la carga mental derivaría de una interacción dinámica que se produciría entre las características de las personas, la naturaleza y forma de actualización de la exigencia y el significado que las personas le atribuyan a las exigencias en el transcurso de su actividad. Tal dinámica determinaría en gran medida, el modo de realización de la actividad efectiva de las personas, siendo este proceso, en el cual las personas juegan un rol protagónico, donde se configuraría la carga mental resultante.

Los métodos empleados para la evaluación de la carga mental son de variado orden, teniendo en común su carácter de indicadores indirectos. Así, es posible encontrar una gran variedad de cuestionarios basados en el levantamiento de las exigencias y/o de las percepciones de los implicados en las actividades evaluadas, tales como el mé-

todo desarrollado por la ANACT (Piotet y Mabile 1984), el método el NASA-TLX, desarrollado por el Aerospace Human Factors Research Division de la NASA, en su centro de investigación de Ames (Hart y Stavenland, 1988), la escala de Carga Global desarrollada por Vidulich y Tsang (1987), el método Subjective Workload Assessment Technique (SWAT), desarrollado por Reid & Nygred (1988), el método Ergonomics Workplace Analysis (EWA), desarrollado por el Instituto Finandés de Salud Ocupacional (Dalmau y Nogareda, 1998), etc. Del mismo modo se emplean interesantes técnicas basadas en el estudio de las variaciones de los modos operatorios, así como métodos apoyados en el monitoreo de indicadores fisiológicos (Sperandio, 1984).

BIBLIOGRAFÍA

Bertalanffy, L.V. (1950). An outline of general system theory. *British Journal for Phylosophy of Science*. 139-164.

Broadbent, D. (1958). *Perception and communication*. London: Pergamon Press. Bruner, J. (1990). *Acts of meaning*. USA: Harvard University Press.

Dalmau, I, & Nogareda C. (1998). NTP 451: *Evaluación de las condiciones de trabajo: métodos generales*. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Gillet, B. (1987). La psychologie en ergonomie. *Traité de psychologie ergonomique*. Issy-les- Moulinaux: EAP.

González, J. L., Moreno, B., & Garrosa, E. (2005). *Carga mental y fatiga laboral*. Madrid: Piramide.

Hart, S. G., & Stavenland, L.E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P. A. Hancock & N. Meshkati, *Human Mental Workload*, Elsevier Science Publishers. (139-183).

Kantowitz, B.H. (1985). Stages and channels in human information processing: A limited review and analysis of theory and methodology. *Journal of Mathematical Psychology*, 29. 135-174.

Leplat, J. (1997). *Regards sur l'activité en situation de travail. Contribution à la psychologie ergonomique*. Paris: PUF-Le travail Humain.

Leplat, J. (2004). L'analyse psychologique du travail. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 54, 101-108.

Miller, G. (1956). The magical number seven, plus or minus two: some limits on our capacity for processing information. *Psychological Review*. 63, 81-97.

O'Donnell, R. D., & Eggemeier, F.T. (1986.) Workload assessment methodology. In K. Boff, L. Kaufman & J. Thomas (Eds.). *Handbook of perception and human performance*, vol. II. New York: Wiley Interscience.

Piotet, F., & Mabile, J. (1984). *Conditions de travail, mode d'emploi*. (col. Outils et methods). A.N.A.C.T.: Montrouge.

Reid, G., & Nygren, T. (1988). The Subjective Workload Assessment Technique: A scaling procedure for measuring mental workload., In P. A. Hancock & N. Meshkati, *Human Mental Workload*, Elsevier Science Publishers (185-218).

Shannon, C. E. (1948). A mathematical theory of communication. *The Bell System Technical Journal*. 27, 379-423, 623-656.

Shannon, C.E., & Weaver, W. (1949). *A Mathematical model of communication*. Urbana, IL: University of Illinois Press.

Sperandio, J. C. (1980). *La psychologie en ergonomie*. Paris: PUF.

Sperandio, J. C. (1984). *L'ergonomie du travail mentale*. Paris: Masson.

Theureau, J. (2001). La notion de charge mentale est-elle soluble dans l'analyse du travail et la conception ergonomiques. Conférence introductive aux Journées ct'ing/Ergonomia, Cassis.

Vidulich, M.A., & Tsang, P. S. (1987). Absolute magnitude estimation and relative judgement approaches to subjective workload assessment. In *Proceedings of the Human Factors Society 31st Anual Meeting*, 1057- 1061. Santa Monica, CA: Human Factors Society.

Weiner, N. (1948). *Cybernetics; or control and communication in the animal and the machine*. New York: Wiley.

AUTOR

CARLOS DÍAZ CANEPA
 Departamento de Psicología
 Facultad de Ciencias Sociales de
 la Universidad de Chile
 Av. Capitán Ignacio Carrera Pinto N°1045,
 Ñuñoa, Santiago de Chile, Chile

Texto original publicado en 2013.

Competencia

Marcelle

Stroobants

Al principio de los años 80, el término competencia salió del uso corriente para conocer un éxito rápido en los medios de la formación y del empleo. Ciertos investigadores contribuyeron a su propagación, sin que, con todo, se reuniese acuerdo sobre una definición rigurosa. Aún más, el entusiasmo por esta noción debe bastante a su ambigüedad. Su carácter para significar varias ideas le abre amplios horizontes, conciliando especulación y pragmatismo. Una vez que las competencias son invisibles, su existencia sólo se puede suponer indirectamente, a partir de señales exteriores. Según esta hipótesis, tal acto observable debería ser soportado por una aptitud ad hoc, general o específica. En la ausencia de unanimidad sobre su sentido, la noción de competencia reenvía, por lo tanto, a una potencialidad, a una hipotética capacidad para solucionar determinado tipo de problemas, a acompañar esta o aquella prestación o incluso a dominar ciertos recursos. De forma característica, la competencia fue frecuentemente presentada como “capacidad de movilizar el saber, saber-hacer y saber-ser”, pero estas, aún nebulosas, exigen, a su vez, ser definidas.

Las competencias se constituyen entonces como construcciones sociales, cuyos aspectos envolventes merecen ser interrogados, a partir de sus diversas aplicaciones. Ahora, estas aplicaciones sugieren que la noción de competencia entra en concurrencia directa con las referencias colectivas asociadas a la noción de calificación. Volvemos, por lo tanto, a este proceso complejo que constituye tradicionalmente la calificación. Admitimos que todo el trabajo es merecedor de un salario, pero que no todos los trabajadores ganen lo mismo. Las calificaciones permiten justificar, mejor o peor, estas diferencias de remuneración. ¿Podemos decir que las diferencias de sueldos corresponden a cualidades distintas de los trabajos? Es necesario pues que se acuerde una forma de jerarquizarlas. Las clasificaciones de los puestos de trabajo, colectivamente elaboradas durante la segunda mitad del siglo XX, respondieron parcialmente a esta exigencia. Observando más cerca, estas clasificaciones reenvían también a las correspondientes cualidades de los trabajadores que ocupan estos puestos de trabajo. Y estas cualidades pudieron ser jerarquizadas por referencia a un denominador común, exterior – el tiempo de formación. El nivel del diploma corresponde, efectivamente, a una cierta duración de la educación inicial. En cuanto a la experiencia adquirida por la práctica, ella es indirectamente revelada por la antigüedad.

Singularmente, son estas tres referencias colectivas – las tablas de clasificación de los empleos, el nivel de instrucción y la antigüedad – que son puestos a prueba de la competencia.

En la enseñanza, las competencias fueron asociadas a reformas, invirtiendo la relación entre inputs y outputs. Tradicionalmente, las carreras escolares son establecidas por sus inputs – los programas –, constituyendo una lista de materias, de conocimientos a transmitir a los alumnos o a los estudiantes. Hace una veintena de años, los objetivos – outputs – asumieron la primacía o suplantaron incluso los ingredientes de la carrera. No se trata, por lo tanto, tanto más o tan solo de referirse a los recursos incorporados en el acto educativo, pero de enunciar las competencias que se espera que los “formados” sean capaces de dominar a la salida. La posibilidad de estimar retrospectivamente las etapas de un aprendizaje no permite, con todo, anticipar el proceso mismo. ¿Como construir estas competencias, cuyo modo de formación ignoramos? Se trata de una de las principales dificultades amplificada por este tipo de reformas. Antes, los profesores sabían que conocimientos era supuesto transmitir, mismo si los resultados permanecían inciertos. De ahora en adelante, el resultado esperado es especificado, pero el medio para llegar a él continúa oscuro. Los referenciales de competencias, al enunciar las tareas parciales que es supuesto corresponder a los objetivos, suministran referencias para la evaluación, pero de ninguna forma los medios de formación. Por falta de instrucciones, estos instrumentos tienden a complicar el proceso educativo, al reducirlo aún más a un entrenamiento en tareas sin contenido.

En las empresas, la “lógica competencia” tuvo éxito como estrategia de gestión del personal. Las reglas que organizaban los itinerarios de los individuos en función de los puestos de trabajo fueron inflexionadas, hasta incluso desmanteladas, y con ellas, su control colectivo. La carrera y la progresión salarial no dependen, sino, más de la antigüedad o de tablas de clasificación de los empleos, pero se convierten en itinerarios mensurables, en función de las evaluaciones individuales. La evaluación sistemática de las prestaciones y de los comportamientos de los asalariados tiende, primeramente, a amplificar la concurrencia en el seno del colectivo de trabajo, al punto de ser asimilada a un instrumento de gestión por el stress. Los procedimientos herméticos, frecuentemente confiados a consultores privados

que no tienen ningún interés en divulgar las claves de sus métodos, escapan al control de los principales interesados. Los sindicatos no pueden, ni querrían, participar en estas evaluaciones, de que derivan directamente las decisiones de gestión que constituyen las prerrogativas del que da empleo. El principio “a trabajo igual salario igual” es así sustituido por un postulado de transparencia del trabajo “real”.

Mientras que la gestión de competencias en la empresa tiende a desconectar las competencias de las exigencias de un determinado empleo, en los medios de la formación profesional y de la inserción, las competencias pudieron aparecer como criterios de “empleabilidad”, a probar regularmente. Esta orientación contribuye para desestabilizar las adquisiciones de la formación inicial, en provecho de una presión para la educación permanente. Se creyó posible comparar las competencias a las profesiones transferibles, favoreciendo, por lo tanto, la movilidad sobre el mercado de empleo. No obstante, el desarrollo de la profesión supera la empresa, en la medida en que es reconocida colectivamente, sobre un mercado profesional. En contrapartida, una competencia no identificable fuera del acto particular en el que ella se parece manifestar, poca oportunidad tiene de ser transferible.

Nueva forma de dominación del trabajo, individualización de la relación salarial, palanca de flexibilidad, aquí están igualmente los efectos de las competencias que concurren para debilitar las codificaciones colectivamente construidas bajo el reino de la calificación.

AUTOR

MARCELLE STROOBANTS
Institut de Sociologie de l'Université
Libre de Bruxelles
44, Avenue Jeanne – B, 1050 Bruxelles, Belgique

Texto original publicado en 2006.

D

Dialogismo

Daniel Faïta

Inseparable del concepto de *dialogo* (etimológicamente *diálogos*: intercambio entre personas), la noción de *dialogismo* se refiere en su acepción primitiva retórica, al *arte dialógico* que consiste en presentar en forma de dialogo las ideas o sentimientos adjudicados a personajes. Categoría filosófica de origen platónico, y esto recuerda la mayéutica socrática, al dialogo se le concibe como la alternancia entre los personajes, la intención de significar de uno, encontrando la capacidad del otro para actualizar a ésta por su propia cuenta. Pero el maestro del juego, Sócrates en este caso, sigue siendo el maestro de las palabras.

Por el contrario se trata de la cuestión de la alteridad en un doble aspecto - el otro como determinante (*otra persona*), o como sustantivo (*algún otro*, posible o imposible), que es central en las perspectivas abiertas a las ciencias humanas por las diversas teorizaciones del dialogismo, ya sea subyacente, indefinida o precisa, y a veces enrolada en un proceso descriptivo.

En la filiación filosófica, es a Wittgenstein a quien se le debe la principal ruptura con la perpetuación más o menos reductora de la concepción primitiva, según la cual solo se entiende una propuesta mediante el costo de una “decodificación” del mensaje previamente “codificado” por su productor. La idea de “compartir el sentido” entre interlocutores puede entonces surgir, al término del cual, según Jacques (1979), el dialogo sería una forma *transfrástica* del discurso, del cual cada enunciado se determina efectivamente en su estructura semántica por el hecho de poner en común el sentido y el valor referencial en su encadenamiento, mediante reglas pragmáticas que aseguran la propiedad de convergencia. “Forma *transfrástica*”, “*puesta en común*”, “*convergencia*”, son términos que desde un cierto punto de vista acercan al dialogo en una nueva concepción del dialogismo. Los actores, el emisor y el receptor se construyen en una relación verbal por, y en, la interacción que los reúne y los opone y deben recurrir, al menos en parte, al patrimonio virtual de los signos que poseen en común.

Se abre así un eje al desarrollo de una corriente del pensamiento en la cual prevalece la primera de las dos concepciones de la alteridad: se insiste en un dialogismo cuya primacía se le da a la responsabilidad conjunta de los actores del dialogo en un proceso inter discursivo, en donde los signos pueden adquirir o transformar sus significados, al

filo de las fases de una construcción común, según el tipo de situación de interacción. Algunas teorías de los actos del habla en pragmática, la interacción, así como el análisis conversacional, se inscriben en esta perspectiva. Asimismo, se ha desarrollado en psicología un dialogismo *interlocutivo* centrado en el estudio de las relaciones intersubjetivas, y en su evolución en relación con encadenamientos discursivos y los eventos dialógicos.

Pero es probable que la noción más reciente de *dialogismo* deba su origen a la corriente que surge inicialmente de los trabajos de los teóricos soviéticos de la literatura, sobre todo en lo que se refiere a su desarrollo transversal a las problemáticas más debatidas desde la segunda mitad del siglo XX. Nos limitamos aquí en situar de manera somera, el punto de partida de dicha corriente que determina el momento de aparición en URSS de dos obras, *Marxismo y filosofía del lenguaje*, y *Problemas de la poética de Dostoïevski*, en 1929, el segundo título habiendo sido modificado y reeditado en 1963. No entraremos en el detalle de las controversias actuales, relativas a la paternidad real de las obras, atribuidas a Volochinov y a Medvedev las que, por otro lado, actualmente están bastante resueltas. Dejando también de lado la contribución probable de otros pensadores cercanos a esta misma esfera de influencia, se menciona entonces la responsabilidad de Mikhaïl Bajtín (1895-1975) en una fase de cuestionamiento científico que afectó las teorías de la literatura y de la crítica literaria, especialmente en Francia, antes de ganar los campos próximos de la lingüística y de la psicología.

Naturalmente es en el ámbito de la literatura que comienza la difusión más importante y profunda del pensamiento bajtiniano del dialogismo, descrito y re-categorizado en *intertextualidad* por el grupo *Tel Quel* (Julia Kristeva, Philippe Sollers, Michaël Riffaterre). Un número histórico de la revista (1968) retoma la idea de Bajtín para quien “todo texto se sitúa en la confluencia de varios textos, del cual es a la vez la relectura, la acentuación”, fundando así una teoría crítica del sentido que implica abandonar la función comunicativa y representativa del lenguaje. El texto no es el mismo más que por el dialogismo que lo define, el texto solo existe vía el dialogismo que lo define, o aun por su situación en la intersección de otros textos que existen, o que son posibles. La interacción textual se produce entonces dentro de un solo texto. Tales hipótesis introduciéndose en el ámbito de la lingüística,

inician así un cambio importante en relación con la concepción anterior del diálogo, principalmente en lo que se refiere a la forma del cara a cara, de la relación dual privilegiada por las corrientes interaccionistas europeas como estadounidenses.

Las ideas de Bajtín en este plano, aún poco apuntaladas, son portadoras de consecuencias significativas. Una de las principales es la mutación de la *palabra* -unidad ciertamente poco pertinente, y que resulta más tributaria de una traducción bastante indecisa del ruso a otras lenguas- de lo cual lo esencial es que se carga de sentido escapando a las exigencias del sistema de signos pensado por los lingüistas estructurales y funcionalistas, (la función «representativa»), para entrar en la esfera de la comunicación con el otro, utilidades que otros han podido realizar y que todavía «resuenan» en él. La *relación dialógica* no puede funcionar sin las relaciones lógicas y semánticas (por lo tanto lingüísticas), constituyendo la base formal de los enunciados. Sin embargo, estos no pueden reducirse a estas relaciones formales, para devenir dialógicas, deben impregnarse de sentido, encarnarse. Dicho de otra manera: «entrar en otra esfera de existencia» (Bakhtine, 1998, p.255).

El dialogismo no toma, entonces, más la vía exclusiva de una construcción interactiva del sentido, entre interlocutores conjuntamente responsables del mismo. Ciertamente lo engloba, pero es permanentemente tributario de una «tercera voz» combinando las «voces» de los otros, de aquellos a quienes los signos del discurso han también pertenecido. Resulta esencial ver que la contradicción pone en juego términos de importancia desigual: primero unidades de significación, las palabras del discurso son también dialógicas dado que se escucha la voz del otro (del receptor), y devienen *polifónicos*, varias instancias discursivas terminan por hacerse escuchar. Si esto se valida, las consecuencias de tal punto de vista resultan importantes al nivel de la epistemología de las ciencias del lenguaje, en la medida que el objeto prioritario no estaría ya constituido por las «materialidades» del lenguaje (unidades significativas, frases, combinaciones de esas unidades en contexto y en situación, variables intervinientes a nivel de la producción de sentido, etc.), pero un *enunciado* que entra en un universo de relaciones *a priori* sin límites: el dialogismo bajtiniano reposa sobre un fundamento complejo e indeterminado, en el sentido de no terminado. El actor, el emisor, tiene derechos inalienables sobre

su texto / su discurso, el receptor / lector tiene también sus derechos tal como aquellos cuyas voces resuenan en las palabras encontradas por el autor. «El discurso es un drama que comporta tres roles...». El objeto así vislumbrado no es más el objeto de una lingüística, sino de una *translinguística*, ya que esta concepción de la relación dialógica transgrede la naturaleza y los límites de las «materialidades del lenguaje», llevando la búsqueda de «marcas» al solo escalón, el primero de las relaciones lingüísticas, lógicas, semánticas.

Actualmente, las corrientes lingüísticas más recientes integran estas nuevas problemáticas, sobre todo el análisis del discurso y del diálogo. Aunque mantienen su elección epistemológica fundamental, buscando en los discursos analizados las trazas de la alteridad, los ecos de «la voz del otro y la voz de uno», pero continuando a circunscribir su objeto en la esfera de las «entidades lingüísticas», principalmente de las instancias conversacionales y de interacción.

Otros dominios, más sensibles a la inscripción social de la producción discursiva, fundan sus enfoques en los textos atribuidos a Volochinov, y postulan que todo diálogo singular no podría ser analizado fuera de las interacciones socio-discursivas. Este posicionamiento es blanco de vivas críticas de las tendencias filosóficas de Bajtín, cuya impregnación kantiana y religiosa, a decir verdad, nunca ha constituido un gran misterio.

Es así que, actualmente, el «principio dialógico» alimenta tanto las investigaciones, como las intervenciones en el campo social, integrando las diferentes dimensiones de las actividades humanas al estudio de las actividades productivas, del trabajo como creación. Al principio de estas, se sitúa uno de los aportes más fértiles pero poco explotado de Bajtín, el de la apertura de su concepción del dialogismo sobre lo incumplido de cada intercambio entre las personas: transgrediendo los límites del cuadrilátero juntando al autor, el receptor, los «otros», y en general lo social. Es también la frontera entre real e ideal, temporal y atemporal, presente y futuro del intercambio que se encuentra abolido. No es solamente la anticipación de la respuesta del otro / de los otros que es constitutiva del diálogo, sino también el enunciado que anticipa la presunta respuesta de un destinatario ideal, interprete perfecto del discurso sin falla que se le destina. Este «sobre-destinatario» supuesto da cuenta de la tensión del discurso o del texto hacia su devenir próximo o lejano, pues el sentido nunca

se encuentra acabado de una vez y para siempre, sino que depende siempre de las interpretaciones por venir, y de la relación consigo por el cual el emisor mide el alcance y la pertinencia de sus propios actos. Bajtín presupone permanentemente la continuidad de un «diálogo interior» en el otro y en uno mismo, a las presuntas «réplicas» que se dirigen, en parte, las replicas manifiestas que le son destinadas. Corolario lógico de esta referencia, sostenida por el dialogismo bajtiniano: ninguna concepción monológica del discurso, ni del texto, y por lo tanto tampoco del enunciado podría ser considerada. De tal forma que, como lo sostiene Clot, «en el dialogo el hombre no solo se manifiesta del exterior, sino que deviene por primera vez eso que el verdaderamente es y no solo únicamente a los ojos de los otros (...) igualmente a sus propios ojos» (Clot, 2008, p.205, traducción libre).

BIBLIOGRAFÍA

- Bakhtine, M. (1998). *La poétique de Dostoïevski*. Paris: Seuil.
 Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.
 Jacques, F. (1979). *Dialogiques I: Recherches logiques sur le dialogue*. Paris: P.U.F.
Tel Quel (1968). n°34, Octubre.

AUTOR

DANIEL FAÏTA
 Université Aix-Marseille,
 ERGAPE (Ergonomie de l'Activité des
 Professionnels de l'Education),
 EA 4671 – ADEF, France

Texto original publicado en 2013.

Derecho y trabajo

Laurent Vogel

La diversidad y el carácter poliédrico de las relaciones entre el derecho y el trabajo apenas permiten ir más allá de algunas notas, dentro de los límites de un artículo breve. Convido, pues, a un libre recorrido entre varios puntos de articulación.

Se puede empezar por una constatación histórica. Existe una afinidad clara entre el derecho y el trabajo y, más particularmente, en la expansión paralela del trabajo asalariado y del derecho como regulador eminente de las relaciones sociales. El desarrollo del capitalismo ha unido, en un mismo movimiento, una juridificación de los mecanismos de regulación social y una asalarización del trabajo. Este fenómeno es inseparable de una tendencia más profunda hacia la mercantilización general tanto de las actividades humanas como de la naturaleza.

Existe una correspondencia evidente entre la abstracción jurídica que regula relaciones de una diversidad infinita, inscritas en un sistema de clasificaciones, y la abstracción de la relación salarial que reduce la actividad humana del trabajo a dos equivalentes universales básicos: el tiempo como medida principal del trabajo y el dinero como expresión de su valor y condición de su circulación.

De esta aproximación inevitable entre la progresión del trabajo asalariado y la omnipresencia de las normas jurídicas, se sacaron, a veces, dos conclusiones demasiado simplistas. El derecho sería apenas instrumental; constituiría un simple mecanismo de dominación, particularmente pernicioso, que pretende camuflar la violencia real de las relaciones laborales y sociales. Para Georges Sorel, el derecho del trabajo mantendría intacto la violencia de la explotación, privando, al mismo tiempo, sus víctimas de la única posibilidad de emancipación por una violencia liberadora. La norma jurídica sería, entonces, solamente una forma fenomenal, fetichizada de la sociedad burguesa. Cualquier proyecto de emancipación pasaría por su superación, por un paso de lo “gobierno de los hombres a la administración de las cosas”, de acuerdo con una seductora fórmula de Saint-Simon retomada por Engels.

Si la crítica de las ilusiones jurídicas sigue pertinente y saludable, no se puede negar que la realidad sea más compleja. Los mecanismos de regulación, tanto en la sociedad en general como en la organización del trabajo, no se reducen nunca a un óptimo racional, determinado por las necesidades de los grupos sociales dominantes. Por el contrario, ellos emergen permanentemente como formas inestables,

contradictorias, procedentes de conflictos. La forma como se constituyó el derecho del trabajo ofrece un buen ejemplo de esto.

El derecho del trabajo no se desarrolló como una creación de los juristas. En el momento de las grandes síntesis que son los Códigos Napoleón sobre el continente europeo, no aparece ninguna reflexión jurídica autónoma sobre las relaciones laborales. Los primeros textos jurídicos que tratan de lo que entonces se designaba como “legislación industrial” llegan con casi un siglo de retraso respecto al inicio de la revolución industrial. El famoso libro de Sydney et Beatrice Webb sobre la democracia industrial (1897) ilustra la riqueza del proceso de creación colectiva del derecho del trabajo. En este proceso, la auto-actividad de los trabajadores y de sus organizaciones tiene un papel crucial.

¿Cómo el derecho se apropia del trabajo? ¿Qué respuestas ofrece y cuáles efectos tienen estas respuestas sobre la propia evolución del trabajo? La salud en el trabajo desempeña un papel central en esta problemática. La salud en el trabajo constituye el punto de partida del desarrollo de un derecho del trabajo como ramo específico del derecho. Al principio de la revolución industrial, el derecho no distingue de inmediato las relaciones laborales como un fenómeno original, irreductible a un simple contrato celebrado sobre bienes disponibles. ¿Sobre qué se negocia cuando se constituye una relación laboral? Inicialmente, las denominaciones pueden variar. El objeto del contrato sería el servicio o la obra. La transacción sería un arrendamiento más que una venta. Pero, si el ser humano se implica totalmente en su trabajo, ¿cómo se puede contratar el trabajo? El ser humano no constituye un bien disponible, que se pueda vender o alquilar, ni siquiera por su libre voluntad. La construcción jurídica “civilista” del trabajo conducía a un punto muerto y, sobretodo, a situaciones de una injusticia desesperanzadora. El derecho del trabajo surgió como intento de mediación, frente al auge de las reivindicaciones obreras. Fue una construcción empírica, frecuentemente despreciada por los demás juristas, considerada como un conjunto disperso de compromisos políticos y de reglas técnicas, desprovisto de una armadura teórica.

La aportación del derecho del trabajo se ha desarrollado por dos vertientes principales. Por un lado, el derecho laboral ha inscrito el trabajo en un conjunto de reglas públicas. Se ha construido gradualmente un estatuto para limitar la simple regulación contractual priva-

da. En este sentido, la dinámica del derecho del trabajo es imprescindible de una politización del trabajo. El trabajo surge en los debates de la ciudad, en los conflictos sobre su futuro, en el lugar reconocido a principios como la igualdad. El derecho laboral hace salir el trabajo de la esfera privada de la economía (oikos designa el hogar).

Pero este mismo estatuto no es una carta concedida, el efecto de un proteccionismo generoso del Estado. Aún en sus versiones más autoritarias y más estatales como la Carta del Trabajo del fascismo italiano (cuya influencia subsiste en algunos países como Argentina o Brasil), el derecho del trabajo reconoció un conjunto de figuras singulares: organizaciones colectivas, acciones colectivas, mecanismos de representación originales y nuevas formas de regulación. La politización del trabajo pasa, por consiguiente, por el reconocimiento, más o menos obligado, de actores que nacen directamente de la realidad del trabajo como los sindicatos o los consejos de fábrica.

El desarrollo del derecho del trabajo no ha sido nunca un proceso lineal. Durante estos últimos años, el papel de la regla jurídica ha sido al centro de numerosos debates. Existen fuertes presiones para una desregulación que puede tomar diferentes formas:

- la reducción del campo de la regulación jurídica en provecho de una regulación administrativa. Se puede citar como ejemplo el uso de normas técnicas para intervenir en las relaciones industriales, como las controvertidas normas sobre la gestión de la salud en el trabajo;
- la introducción de criterios económicos en la elaboración de la regla jurídica o incluso como factor de legitimidad de esta. Es lo que ilustran los debates sobre el análisis costes-beneficios de la legislación;
- una presión considerable del derecho comercial y del derecho civil para reducir la autonomía del derecho del trabajo. Así, el derecho de la competencia fue invocado por la Comisión europea para exigir que el gobierno francés interviniese contra una huelga de los camioneros; la prohibición del amianto fue contestada desde las reglas de la Organización Mundial del Comercio, etc. La actual atmósfera nefasta para las libertades públicas podría inscribir los conflictos colectivos del trabajo en la mira de legislaciones antiterroristas.

El trabajo del derecho sigue siendo, por lo tanto, dominado por incertidumbres. Se puede constatar con algo de tranquilidad que la propia norma jurídica tiene esta fragilidad, esta inconstancia, esta ambigüedad de la materia que pretende ordenar.

BIBLIOGRAFÍA

Hepple, B. (1986). *The making of Labour Law in Europe. A comparative study of nine countries up to 1945.* Londres-New York: Mansell.

Mockle, D, (Dir.) (2002). *Mondialisation et Etat de droit.* Bruxelles: Bruylant.

Pasukanis, E. (1970). *La théorie générale du droit et le marxisme.* Paris: EDI.

Sorel, G. (1990). *Réflexions sur la violence.* Paris: Seuil.

Supiot, A. (1994). *Critique du droit du travail.* Paris: PUF.

Supiot, A. (2006). *Law and Labour.* *New Left Review*, 39, 109-121.

Wedderburn, K. W. (1971). *The Worker and the Law.* Londres: Penguin Books.

AUTOR

LAURENT VOGEL

ETUI_REMS 5, Boulevard du Roi Albert II
1210, Bruxelles, Belgique

Texto original publicado en 2006.

E

Esquema

Annie Weill- Fassinà

En su célebre cuadro de una pipa, Magritte escribió: “Esto no es una pipa. Es la representación de una pipa. Esto no es la representación de una pipa. Es la representación de mi representación de una pipa”.

Dentro de esta misma lógica, el diccionario “le Petit Robert” define un esquema como una “figura que ofrece una representación simplificada y funcional de un objeto, un movimiento, un proceso”. Pensemos en el esquema de un edificio o un motor, un esquema básico de un dispositivo eléctrico o electrónico o, en los dos esquemas presentados respectivamente por Oshanin (1969) (artículo traducido en este número de Laboreal) como la variante tecnológica y la variante psicológica del circuito de aceite de una central térmica. En este texto, trataremos de manera más general acerca del dibujo técnico que presenta las mismas características de figuración de objeto o funcionamiento (dibujos técnicos, planos en particular).

Al transcribir esta definición en medio laboral, un esquema se presenta en primer lugar como un lenguaje gráfico que permite tanto la presentación de un documento por sus autores y diseñadores, como su transmisión con fines de utilización por los operadores. Por consiguiente, se trata de un documento operativo cuya escritura basada en un sistema semiótico permite la comunicación entre diferentes operadores, un trabajo colectivo. Dicho sistema se reconoce por el carácter sistemático del código utilizado, ya se trate de un código figurado, simbólico o arbitrario, según su grado de abstracción con relación a lo que está codificando. El conjunto de los elementos o unidades semióticas que constituyen un esquema asociado de significados y significantes que se diferencian u oponen entre sí: símbolo de una resistencia o un condensador en un sistema eléctrico, una puerta en un plano arquitectónico. Pueden asociarse al mismo unidades textuales (comentarios) o digitales (medidas), así como unidades relativas al funcionamiento del propio código (trazo que indique un corte por ejemplo).

Como figuración (otros dirán representación externa), el esquema integra una pluralidad de campos conceptuales de referencia que habrá que conocer para elaborarlo, comprenderlo y utilizarlo. Así, para la comprensión de un diseño industrial, además del conocimiento del sistema de codificación de los elementos, los conocimientos tecnológicos o geométricos, son necesarios principios de física para la interpretación de esquemas eléctricos o incluso conocimientos

en psicología si tratamos de facilitar la comprensión de un funcionamiento tecnológico proponiendo una “imagen operativa” (Oshanin, 1969, traducido en español en este N° de Laboreal).

Estas características de los esquemas los transforman en un instrumento individual o colectivo para resolver problemas técnicos o profesionales. Es decir, que su presentación y usos interactúan con actividades finalizadas que no son únicamente gráficos y que van desde el diseño de un producto a su realización e incluso a su mantenimiento o su reparación. La complejidad de los esquemas, las dificultades de aprendizaje en formaciones técnicas y profesionales han llevado a la realización de un conjunto de investigaciones sobre las actividades cognitivas vinculadas a su elaboración, función, comprensión y usos.

Ilustremos en primer lugar las articulaciones entre dibujo técnico, objeto y campos conceptuales de referencia a través de un ejemplo, la elaboración de un esquema observado con ocasión de un estudio del diseño de hornos de vidriería (Weill-Fassina, Perceval, 1990). Una primera fase del proyecto concluiría con una nota de cálculo acompañada de un esquema del horno facilitado por un ingeniero diseñador. En este esquema que respetaría las normas de codificación del diseño industrial, figuraría la dimensión del horno, el reparto de las zonas de fusión, y comportaría indicaciones cifradas de las características de la cuba, el consumo de energía, etc. El análisis del proceso de elaboración de esta nota y este esquema pone de relieve una actividad de especificación de numerosas variables en interacción que supondría la inversión de tres campos de representaciones mentales:

- representaciones teóricas de fenómenos físicos, químicos, geológicos, regidos por leyes matemáticas y físicas precisas;
- representaciones empíricas vinculadas a las particularidades de cada exigencia (tipos de implantación, de hornos, de cristal) derivadas de la experiencia de los diseñadores;
- representaciones de funcionamientos parciales del futuro horno que se basan en simulaciones, basadas a su vez en modelos físicos.

En una segunda fase, el esquema se transmitiría a un diseñador proyectista para su transformación en un plano a 1/50 que serviría

de modelo para la construcción del horno. Se ha demostrado que las indicaciones recibidas debían ser precisadas por el proyectista sobre la base de nuevos cálculos basados en su conocimiento de las características del cristal en función de su utilización, la resistencia y las características de los diferentes materiales, los índices de dilatación de diferentes elementos por efecto del calor, cualquier conocimiento adquirido por la experiencia, sin formación previa, pero necesario para una representación completa del horno para su fabricación. En el caso observado, el paso del diseño manual al diseño asistido por ordenador (DAO) daba lugar a modificaciones de representaciones y estrategias respecto a la naturaleza de la información recogida, el sistema de codificación utilizado y la organización de las acciones.

Así, en las actividades de diseño industrial y en el diseño arquitectónico, la realización de dibujos técnicos y esquemas acompaña el desarrollo del proceso creativo. Constituyen instrumentos esenciales para anticipar el objeto integrando en el plano espacial todas las preocupaciones, estéticas, económicas, técnicas, físicas y funcionales vinculadas al objeto. Con relación a su representación mental, poseen una función de simulación y reducción de incertidumbre, tanto si constituyen soporte de hipótesis, medios de control o figuración del objeto con todas sus exigencias. Por lo tanto, son el reflejo de los procesos de diseño y de su planificación oportunista: del diagnóstico a la ejecución, a medida que se precisa el diseño del objeto, sus características cambian, sus relaciones especiales se determinan y evolucionan en las grandes líneas del plano topológico al proyectivo y posteriormente al euclidiano (Lebahar, 1983, 2007). De manera más detallada, el análisis de las sucesiones de esquemas elaborados a lo largo de los proyectos de rehabilitación de inmuebles ha puesto de manifiesto la diversificación de una paleta gráfica extremadamente rica adaptada a la diversidad de los contenidos previstos, a la variación de los puntos de vista adoptados, los grados de elaboración elegidos, el interés momentáneo por los aspectos funcionales o estéticos... En razón del carácter privado e implícito de estos esquemas, la significación, los bocetos y los encadenamientos de los mismos serían parcialmente incomprensibles sin las explicaciones a posteriori de los arquitectos que los han diseñado (Poy, 1991).

Incluso en su estado final, la lectura y la comprensión de los esquemas son siempre inmediatas; están vinculadas al desarrollo por parte

del sujeto de un conjunto de esquemas y representaciones mentales relativo a la estructura del sistema, la naturaleza y las propiedades de las operaciones que autoriza, las características de los objetos sobre los que permite actuar. Las observaciones han mostrado que se trata de un *proceso de apropiación progresiva* que se refiere a las relaciones entre los tres componentes del sistema gráfico: gráfico / objeto figurado / operadores. Este proceso de apropiación se caracteriza por las modificaciones de las modalidades de organización de la acción en la lectura de los gráficos (diseño industrial, esquemas técnicos o plan arquitectónico). En una primera fase, la lectura resulta guiada por los aspectos más llamativos desde el punto de vista de la percepción de las figuras (forma, tamaño, proximidad, relaciones topológicas), “sus rasgos de superficie”, de alguna forma sin tener en cuenta el contenido significado. Luego, por el efecto de la acción o la formación, se observa un paso más o menos lento a una lectura guiada por los conocimientos geométricos o técnicos pertinentes que permite la comprensión de la significación del dibujo técnico. Esta lectura es operativa en la medida en que permite al operador realizar tratamientos y transformaciones en los propios gráficos o plantear su utilización en diversas tareas (Vermersch, Weill-Fassin, 1985; Johsua, 1987; Weill-Fassin, 1988).

La utilización de un esquema como guía de acción en una tarea tecnológicamente motivada supone lógicamente saber decodificar la significación, pero asimismo interpretarla con relación a los diferentes campos conceptuales para diseñar y planificar las operaciones a realizar. Las modalidades y posibilidades de utilización dependen tanto del tipo de tarea como de la competencia de los operadores. En una tarea de ensamblaje, si las complementariedades de forma son suficientes para guiar la actividad, el esquema es totalmente inútil. Pero resulta indispensable y recupera todo su potencial de apoyo a la acción cuando el orden y la planificación son operaciones esenciales. Las representaciones mentales que es necesario construir a partir de los esquemas son caracterizables por la mayor o menor extensión de los ámbitos de conocimientos, el campo de anticipación o el campo espacial que debe tenerse en cuenta para organizar la actividad. Así, las dificultades de uso de los esquemas pueden variar con la tarea asignada. Por ejemplo, fabricar una pieza con un torno puede hacerse sobre la base de una lectura progresiva del modelo, ajustando su

acción a medida de la misma. La naturaleza de la tarea se transforma totalmente si se trata de fabricar la pieza con una máquina con mando digital: la lectura del esquema se ve completamente modificada ya que es necesario deducir y prever los movimientos de la pieza y de las herramientas en un espacio de coordenadas que ya no es el de la pieza representada sino el de la máquina y las relaciones pieza- máquina, sabiendo que una vez lanzada, ya no habrá más correcciones posibles (Lebahar, 1987; Rabardel, Rak, Vérillon, 1988).

En interacción con estas exigencias vinculadas a las tareas, modalidades de utilización de los esquemas varían en concreto en función de las competencias de los usuarios. Se ha observado que para operadores con bajo nivel de formación, el gráfico solo constituye una ayuda si es un dibujo cercano al objeto. En caso contrario, utilizar el gráfico constituye una desviación con relación a la acción en curso. Los trabajadores en prácticas se centran casi únicamente en el motor cuya avería han de diagnosticar sin pensar en consultar el esquema, sin embargo totalmente disponible (Weill-Fassin, Filleur, Forest-Poulier, 1989). En cambio, los operadores cualificados utilizan el esquema de *múltiples formas en función de su experiencia profesional* para resolver las dificultades que encuentran. Así, en una tarea más compleja de diagnóstico de avería en un motor de metro por parte de operadores de diferente antigüedad, la actividad se basa en primer lugar en relaciones no técnicas (a menudo pertinentes), centrándose en elementos materiales del dispositivo; acto seguido, la actividad está motivada explícitamente por el conocimiento de las relaciones funcionales técnicas (Bertrand, Weill-Fassin, 1993). Esta evolución se acompañaba de modificaciones en las funciones atribuidas a los esquemas de “apoyo para la elaboración” de hipótesis, asistencia para la comprensión del funcionamiento o la planificación de los controles, instrumento de verificación de la gestión, guía topográfica, lista de puntos de control (Bertrand, Leplat, 1989).

12 La riqueza y complejidad de las actividades cognitivas en juego en las diversas utilidades de los esquemas y dibujos técnicos muestran, además de la necesidad de formación y métodos pedagógicos para facilitar el acceso, que la ergonomía de la imagen no se limita a su legibilidad y su calidad gráfica. Una imagen vale siempre “más que mil palabras”. Y ahí radica el interés de las investigaciones sobre la imagen operativa y las representaciones funcionales.

BIBLIOGRAFÍA

Bertrand, L., & Leplat, J. (1989). Rôles du schéma dans un diagnostic de panne sur une motrice de métro. *Performances*, 41, 16-24.

Bertrand, L., & Weill-Fassina, A. (1993). Formes des représentations fonctionnelles et contrôles des actions dans le diagnostic de panne. In A. Weill-Fassina, P. Rabardel, & D. Dubois (Eds.). *Représentations pour l'action* (247-270). Toulouse: Éditions Octarès.

Joshua, J. (1987). Sens et signifiants: un exemple d'interaction dans la schématisation électrique. In P. Rabardel, & A. Weill-Fassina. *Le dessin technique* (pp. 235-242). Paris: Hermès.

Lebahar, J.C. (1983). *Le dessin d'architecte: Simulation graphique et réduction d'incertitude*. Marseille: Éd. Parenthèses.

Lebahar, J.C. (1987). Influence de l'apprentissage de MOCN sur la représentation de l'usinage et ses niveaux de formalisation. *Le travail humain*, 50, 3, 237-249.

Lebahar, J.C. (2007). *La conception en design industriel et en architecture. Désir, pertinence, coopération et cognition*. Paris: Hermès, Lavoisier.

Ochanin, D. (1969). Rôle de l'image opérative dans la saisie du contenu informationnel des signaux. *Questions de psychologie*, 4, 209-224. (Repris dans *Laboreal*, 9(1), 95-102. <http://laboreal.up.pt/pt/articles/papel-da-imagem-operativa-na-apreensao-do-conteudo-informacional-dos-sinais/>)

Poy, M. (1991). *Elaborations de projets et productions graphiques dans la conception architecturale: études de cas de réhabilitation d'immeubles*. Diplôme de L'École Pratique des Hautes Études, Paris.

Rabardel, P., Rak, I., & Verillon, P. (1988). *Machines outils à commande numérique*. Paris: Approches didactiques INRP.

Rabardel, P., & Weill-Fassina, A. (1992). Fonctionnalités et compétences dans la mise en œuvre de systèmes graphiques. *Intellectica*, 15, 215-240.

Vermersch, P., & Weill-Fassina, A. (1985). Les registres de fonctionnement cognitif. Application à l'étude des conduites de lecture et d'écriture du dessin technique élémentaire. *Le travail humain*, 48, 4, 331-340.

Weill-Fassina, A., & Vermersch, P. (1985). Un diagnostic opératoire dans des tâches de lecture de formes en dessin: Les cohérences des modalités de fonctionnement. *Le travail Humain* 48, 4, 341-358.

Weill-Fassina A., & Perceval, M.C. (1990). Introduction de la CAO dans la conception des fours verriers. In Analyse du travail, Actes de la journée: "Ergonomie et C.A.O., CRINS/MIKADO," 30 janvier 1990.

AUTOR

ANNIE WEILL-FASSINA

Groupe de Recherches sur l'Histoire
du Travail et de l'Orientation

Centre d'Études sur le travail et le développement

Centre National des Arts et Métiers

41 Rue Gay-Lussac

75020 Paris, France

Texto original publicado en 2013.

Experiencia **Ivar Oddone**

Para decir qué significa Experiencia, en tan pocas líneas, apenas podemos intentar identificar, evaluar, el significado que la palabra asumió para nosotros en cuarenta años de trabajo en el dominio de la psicología del trabajo ergonómico.

Al principio, nos colocamos apenas el problema de recoger la Experiencia del trabajador. Los sujetos involucrados éramos nosotros como sujeto y el otro el trabajador como objeto de la investigación.

De hecho, el trabajador es el elemento central de nuestra investigación: el trabajador, el productor, o mejor, los trabajadores singulares que componen el grupo que corresponde a un dado puesto de trabajo, “territORIZADO”, es decir, identificado en un contexto preciso, en cuanto lugar único, que no se puede repetir. El puesto de trabajo es por eso considerado como la unidad productiva elemental.

Preferimos hoy hablar de la Experiencia del trabajador como una Experiencia compleja y neta. Su complejidad está asociada al hecho de que el trabajador construye antes de todo:

1. Una Experiencia relativa a su forma de producir. La definimos como “neta”, porque puede asumir la forma de conocimiento apenas utilizable para ejecutar el trabajo; un conocimiento aún a un nivel analógico. Esa Experiencia “neta”, “analógica”, coloca al investigador el problema de como recogerla, o mejor, de como “construirla” con el trabajador, para convertirla en “digital”, es decir, transmisible a los demás.
2. Una Experiencia de la forma de producir que puede convertirse, en el conocimiento del trabajador, una Experiencia que permite acelerar y enriquecer el proceso de producción de la propia Experiencia de trabajo. Ella determina la formación del “know-how”, de la memoria de la empresa.
3. Una Experiencia relacionada con la influencia de las condiciones de trabajo sobre la salud (generalmente en sentido negativo pero no necesariamente). En cuanto que los dos primeros tipos de Experiencia interesan a la organización del trabajo y son memorizados, este último tipo no siempre ha sido objeto de interés para la memoria de la organización: no se da el debido interés al valor de la Experiencia del trabajador en la búsqueda de solución para las enfermedades profesionales que dicen respecto a un dado puesto de trabajo.

El médico generalista conoce al trabajador singular como persona, en su globalidad y en su cotidiano; consecuentemente su Experiencia le interesa. Pero el aspecto que el médico prestador de cuidados suele ignorar, en sus elementos esenciales, es el medio de trabajo concreto del sujeto; sobretodo, ignora la posibilidad de utilizar esa Experiencia del trabajador para un diagnóstico correcto de ese caso y de otros similares que se le sucedan.

Fue con la convicción de que era posible y deseable agilizar los interfaces entre el médico generalista y las Experiencias singulares de trabajo/salud, y entre ambos y la Comunidad en la que se insieren, que intentamos desarrollar un sistema complejo integrador de Experiencias (el SIC ^[1] en su forma actual). Este Sistema tiene como base al trabajador en su grupo/puesto de trabajo, el médico generalista, y una serie de especialistas que tienen el deber (frente al Estado, frente a los trabajadores) de:

- A. observar;
- B. medir;
- C. confrontarse con los parámetros científicos de riesgo;
- D. confrontarse con los parámetros legislativos;
- E. sanear los puestos de trabajo, erradicando las enfermedades profesionales (se las consideran eliminables).

En un esfuerzo de síntesis diríamos, para ilustrar la importancia que atribuimos a esta “Experiencia de integración de Experiencias”, que, si hace más de 30 años hubiésemos reunido a los mismos tipos de especialistas (Trabajadores afectados / Médicos generalistas SIC / Miembros de Comités de Higiene y de Seguridad / Inspectores / Responsables de organismos del Estado y delegados regionales de la salud / Secretario del SIC / Responsable del proyecto SIC), habríamos seguramente tenido una discusión interesante, pero no hubiéramos construido las Experiencias ^[2] que es hoy posible compartir. Faltaban para eso los instrumentos de procedimiento de integración que fueron siendo a poco y poco construidos, para que todos pudiésemos trabajar juntos para un re-saneamiento de los puestos de trabajo.

Reunir hoy esos mismos tipos de especialistas significa encontrarse frente a un sistema capaz de autorregularse y de integrar el plan

de los trabajadores singulares en un plan colectivo.

Esos instrumentos de procedimiento de integración que caracterizan el SIC son los siguientes ^[3]:

1. Las Instrucciones al sosia. Se trata del soporte metodológico que permite colocarse siempre frente al hombre productor en cuanto sujeto rico de una Experiencia que el especialista no posee. Considera la Experiencia “territORIZADA”, es decir, ligada al puesto de trabajo concreto en el cual el sujeto opera. Se basa en el principio de que quien participa en el cambio de un puesto de trabajo debe conocer todas las fases del proceso que será modificado, de forma exhaustiva, integrada, sin fragmentaciones. Pero esto tanto vale para la Experiencia del trabajador como para la del médico generalista.
2. La Escala de conciencia reflexionada. No se puede integrar a los especialistas a no ser con base en una escala de conciencia reflexionada (que encuentra en el primer rellano al trabajador productor y al médico generalista). Aquí, la integración está garantizada por la superación del nivel individual de la Experiencia del especialista singular.
3. Gadeca galería de los casos – reúne a los casos conocidos por un grupo de médicos generalistas que trabajan en el SIC y los gestionan de forma rigurosa, con procedimientos adecuadamente predefinidos.
4. Gadepost galería de los puestos de trabajo – reúne a los puestos de trabajo conocidos como “A SANEAR” porque produjeron, por lo menos, un caso de enfermedad profesional reconocida.
5. El Comité de Saneamiento. Conjunto complejo de sujetos, integrados al nivel del conocimiento de los contenidos, por vía de los instrumentos de procedimiento de integración. Esto significa para estos sujetos la posibilidad de SUPERACIÓN del nivel individual de responsabilidad, para construir, juntos y progresivamente, una Gadepost de los puestos de trabajo SANEADOS.
6. Gadepost de los puestos de trabajo SANEADOS representa el índice/indicador de la superación del nivel individual y del uso social de los conocimientos sobre el medio de trabajo.

Son estos los instrumentos de integración de Experiencias de funciones diversas que permiten el desarrollo de una acción colectiva y, por consiguiente, la Experiencia de un sistema complejo, centrado sobre el enriquecimiento de la Experiencia del productor y del médico generalista en función y en beneficio del hombre.

NOTAS

[1] Sistema de Información Concreta.

[2] El plural se refiere, por un lado, al conjunto de experiencias singulares a partir de las cuales fue posible evidenciar (en el sentido de tornar evidentes, obvios) problemas de salud “singularmente comunes” y actuar simultáneamente en el sentido de su eliminación y de su uso en el diagnóstico de nuevos casos; y, por otro lado, a la experiencia del desarrollo, desde hace casi 3 décadas, de este sistema de integración de experiencias singulares al cual hemos dado el nombre de SIC.

[3] Para una descripción más detallada de los elementos constituyentes del SIC, así como de su funcionamiento, puede consultarse, por ejemplo, el texto de Vasconcelos y Lacomblez, en el Vol. 1, N.º 1 así como el de Barros y Lacomblez, en el Vol. 2, N.º 2. de esta revista.

AUTOR

IVAR ODDONE
Università Di Torino
Via Verdi, 10, 10124 Torino, Italia

Texto original publicado en 2007.

F

Fiabilidad humana (y organizativa)

Pierre Le Bot

Confiar en alguien, amigo, pariente, colega, proveedor o empleado puede revestir dos sentidos. Confiar en un amigo cuando le presto mi casa significa que espero que siga en detalle todas mis instrucciones respecto de regar las plantas, sacar la basura, no olvidarse de apagar el gas y la electricidad al irse, no organizar fiestas que molesten a los vecinos, no romper mis preciadas figuritas, ni ensuciar mis caras alfombras, etc. Espero especialmente que actúe según mis instrucciones tanto para hacer algunas cosas como para abstenerse de hacer otras. Conozco mi casa, no quiero que la organice a su gusto ni que la redecore.

Cuando me devuelva la casa, consideraré que ha sido digno de confianza si ha actuado conforme a mis expectativas, lo mismo que podría decirle de mi coche al que confío mi transporte cada mañana y que responde siempre a mi orden de arrancar un cuarto de vuelta después de girar la llave. La fiabilidad de mi amigo será, por lo tanto, en primer lugar, una cualidad casi mecánica: responderá a mis expectativas precisas y no se apartará de mis instrucciones, lo mismo que el dispositivo eléctrico de arranque de mi vehículo. Habrá mantenido férreamente el comportamiento esperado conforme a mis previsiones de lo que debía ocurrir en mi casa: necesidad de regar las plantas, hacer la limpieza, no malgastar agua y electricidad, etc.

Pero confiar en él significa igualmente que le delego la responsabilidad para hacer frente a cualquier suceso imprevisto y amenazador, como una inundación en el piso de arriba o un merodeador echándole el ojo a mis tesoros y que pueda potencialmente robar en mi casa. Cuento con él para encontrar una solución y tomar la iniciativa en estas situaciones que yo no puedo prever y a las que solo puede hacerse frente en su contexto. Espero que sepa tomar la iniciativa de avisar a los vecinos de arriba de la fuga, de colocar baldes para recoger el agua que gotee del techo, incluso llamar a los bomberos si lo considera necesario. Espero que sea capaz de desalentar a un individuo sospechoso, que encuentre la forma de hacer que salga corriendo o de llamar a la policía. Sé que puedo confiar en él porque ha vivido experiencias similares en su casa, incluso aunque este tipo de sucesos inesperados no se reproduzca nunca dos veces de la misma forma.

Le estaré agradecido a mi regreso cuando me cuente sus aventuras y la maestría con las que ha sabido hacerles frente. Me diré entonces que hice bien en confiar en él y alabaré su fiabilidad. La fiabilidad

de mi amigo se referirá entonces a otra calidad humana, la capacidad para encontrar soluciones, para resolver problemas en situaciones imprevisibles, tomar iniciativas rápidas e intuitivas recurriendo a una experiencia acumulada a partir de situaciones vividas.

En el mundo industrial, la fiabilidad humana consiste en la calidad del comportamiento que espera la empresa (y por extensión el público y las autoridades legales que regulan la explotación industrial) de los seres humanos a quienes confía la explotación de una instalación. Las dos visiones de la fiabilidad humana se traducen entonces en enfoques aparentemente opuestos.

El enfoque técnico permite gestionar una planta industrial anticipando las situaciones de explotación. La solidez de la conducta esperada se comprende por la ausencia de error de los operadores en la puesta en marcha de las prescripciones que describen cómo utilizar y gestionar el proceso. Desde el punto de vista de las ciencias humanas (o al menos del enfoque “Factores Humanos”), la fiabilidad humana consistirá en saber tomar en cuenta las limitaciones físicas y cognitivas de los seres humanos en sus interacciones entre sí y con la máquina a través de interfaces. Cuando se diseña una situación laboral, los riesgos vinculados a la falta de fiabilidad humana se evaluarán con objeto de disminuirlos en la medida de lo posible, reduciendo los riesgos de producción de errores. A estos efectos, la persona que diseña la situación prestará la máxima asistencia al operador optimizando la interfaz, lo formará y entrenará en la aplicación de los procedimientos, en materia de autocontrol y de comunicación fiable. Implementará una organización de equipos apta para garantizar la gestión y aplicación fieles de los procedimientos, y registrar los errores. Debe destacarse que el medio último de suprimir el error humano para una fiabilidad humana total es la automatización, es decir, la supresión de la intervención humana en una función del proceso. Por ejemplo, podría instalar un dispositivo automático de riego de mis plantas para que mi amigo no tenga que encargarse de regarlas. ¿Pero qué ocurre si el dispositivo falla? Debería tener en cuenta que mi amigo deberá sustituirse al dispositivo sin conocer las cantidades y frecuencias de riego a realizar, por lo que la automatización tiene sus límites.

El enfoque de gestión (a menudo denominado “gestión de la seguridad”) confía más en los seres humanos delegando en ellos la gestión

de las situaciones gracias a sus competencias. Cuenta con su capacidad de adaptación, adquirida mediante su experiencia acumulada en situaciones a las que se han enfrentado a lo largo de su carrera profesional. En primer lugar, como novatos, las han resuelto con colegas ya experimentados que les han aconsejado, les han mostrado con el ejemplo cómo conducirse, o les han contado historias que han vivido. Posteriormente, ellos mismos enfrentaran situaciones que forjaran su experiencia. Desde la perspectiva de la capacidad de adaptación humana la fiabilidad humana se puede optimizar mediante simulaciones y la mejora del funcionamiento colectivo del equipo de trabajo, con el desarrollo del liderazgo de los gerentes, de las capacidades individuales y colectivas de cooperación y de iniciativa.

En estos 2 enfoques técnicos y de gestión, la fiabilidad humana se considera no solo desde el punto de vista individual sino necesariamente también desde el punto de vista del equipo de trabajo. En los sistemas de riesgo, un modus operandi colectivo se encarga siempre de la dirección. En el enfoque técnico, el equipo aporta una redundancia humana y un margen dado que los individuos no están nunca ocupados todo el tiempo simultáneamente. Esta redundancia y reserva de recursos permite reforzar la actividad colectiva y la eficacia para detectar los errores. La fiabilidad humana por la adaptación necesita la intervención de un modus operandi colectivo con objeto de acumular la variedad de experiencias y saber hacer necesarios para enfrentar las situaciones extraordinarias, así como para limitar los sesgos cognitivos individuales y subjetivos como el encerramiento en un razonamiento o la focalización en una parte del problema no pertinente. Las organizaciones con un nivel elevado de fiabilidad (las HRO, High Reliability Organizations) saben combinar fiabilidad humana por la solidez y fiabilidad humana, a través de la adaptación, por una alternancia dinámica de estos dos modos de funcionamiento. Esta capacidad de las organizaciones caracteriza su resiliencia en el plano humano y organizativo que actúa en tiempo real en situación. La mayor parte del tiempo, la instalación se opera conforme a las prescripciones, de manera sólida. Si se produce una situación inesperada, el equipo encargado de la operación de la planta se adapta.

Respecto a una planta industrial de riesgo, el fallo de la solidez se deriva de una falta de anticipación en el diseño, por ejemplo, una situación de accidente no cubierta por la definición de dimensionado,

como en Fukushima en 2011, o por la ausencia de un procedimiento como en Three Mile Island en 1979, o por una fiabilidad humana insuficiente (por ejemplo, un procedimiento correcto pero mal aplicado). En ambos casos, el deterioro de la situación es raro que sea irremediable de manera inmediata, y se requerirá la capacidad de adaptación de la organización. El deterioro de la situación puede derivarse igualmente de una iniciativa no fiable de los operadores (como en 1986 en Chernobyl que los operadores violaron varias reglas de seguridad para poder realizar correctamente un ensayo). En todo caso, si el accidente se produce se deberá a un fallo de la fiabilidad adaptativa en su capacidad para resolver esta situación.

El fallo humano, expresión de un defecto de fiabilidad, se sitúa por lo tanto en el plano colectivo de los equipos encargados de las operaciones en la planta, e incluye los errores humanos, pero sobre todo las iniciativas inapropiadas y la falta de iniciativa apropiada. El control del riesgo por la fiabilidad humana implica en primer lugar la comprensión y la evaluación del funcionamiento real del sistema operativo que incluye a los operadores, sus procedimientos y sus medios de gestión. A partir de esta evaluación, la organización solicita los respaldos organizativos, que son la anticipación técnica, la facilitación de la autonomía adecuada de los operadores y la organización de la resiliencia en situación que permita combinarlos.

AUTOR

PIERRE LE BOT

Fiabilité Humaine EDF – R&D MRI

1 avenue du général de Gaulle, 92141

Clamart - CEDEX France

Texto original publicado en 2013.

Formación

Mateo Alaluf

El uso de este término sugiere una educación dirigida hacia el empleo, que se sitúa precisamente en la intersección entre escuela y trabajo. Aunque, sin decir palabra, hemos pasado, solamente por el uso del vocablo, de la educación al trabajo, de la sociología de la educación a la economía del trabajo.

La importancia dada al campo de la formación, de ahora en adelante, orienta investigaciones empíricas, alimenta representaciones y justifica discursos y medidas políticas. Los juicios “profanos” y “científicos” chocan contra el enfoque de la atención atribuida, en el período de desempleo durable, a la inserción profesional y, dentro de este campo, a la noción de competencia. La competencia, término ya rico de ambigüedades, se carga de significaciones nuevas, suscita la curiosidad, es investida de funciones múltiples y se generaliza en diversos medios. Ella se difunde y se impone en las esferas de la escuela y del empleo, inspira medidas de reforma de la enseñanza y la evaluación de los dispositivos de disminución del desempleo, hasta convertirse en el fundamento de la formación. El objeto de la formación se convierte en la adquisición de competencias.

La publicación de los Héritiers de Pierre BOURDIEU y Jean-Claude PASSERON en 1964 ^[1] constituyó sin duda una charnela en las concepciones sociológicas de la enseñanza, trayendo una contra-luz a la teoría del capital humano, que sustentaba en la misma época el desarrollo de la economía de la educación.

La teoría del capital humano considera la educación como un investido productivo. Ella asienta, de acuerdo con Marco BLAUG ^[2], sobre la constatación según la cual, de dos grupos de personas de la misma edad y del mismo sexo, aquél que comprende a las personas que poseen la instrucción más avanzada, del género que sea, sacará de su empleo ganancias más elevadas, en media, de lo que el otro, mismo si los dos grupos pertenecen a la misma categoría profesional y al mismo ramo de actividad. Esta relación entre nivel de instrucción y rentas profesionales, enfocada a la escala de la sociedad, resulta del reconocimiento, por parte de las empresas, de una productividad marginal de los trabajadores que es tanto más elevada cuanto ellos benefician de un mayor número de años de estudios y constituye, según esta teoría, una explicación pertinente del funcionamiento del mercado de trabajo.

Con Les Héritiers primeramente y, a continuación, con La reproduction ^[3], la escuela es criticada en cuanto instancia privilegiada

de la aplicación del ideal de igualdad de oportunidades. Las investigaciones en sociología de la educación identifican factores socioeconómicos que concentran en el origen social de los alumnos los determinantes del éxito escolar. El proceso hacia la igualdad de oportunidades se reduce, en consecuencia, a una eliminación progresiva de los niños de las clases populares.

A mediados de los años 70, con la crisis y el desempleo de los cuales no escapaban ni los que poseían estudios superiores, muchos no dudaban en asociar la supuesta inadecuación de la escuela y la mala formación que ella proporcionaría, al desempleo. La publicación del *Le Niveau Monte de Christian BAUDELLOT y Roger ESTABLET* ^[4] contribuirá, sin embargo, para renovar el debate sobre la crisis y la renovación del sistema escolar. Ellos sustentan, de forma un tanto provocante que los jóvenes no son tan malos como algunos tienen placer en repetirlo, que las niñas no son subescolarizadas y que los profesores no pierden su tiempo en clase. *Allez les filles*, publicado dos años más tarde, iba aún a traer el agua al molino de una rehabilitación de la escuela sin crédito debido a su inadecuación ^[5].

Con la crisis, es por referencia al empleo que se definen los retos escolares. La formación es objeto de una negociación en el mercado de empleo y desencadena el debate sobre el “nivel”. Se observa también en consecuencia la dislocación de las cuestiones relacionadas con la desigualdad de oportunidades del campo de la educación para el campo de los mecanismos de segregación sobre el mercado de trabajo.

La crisis de los años 30 había desempeñado un papel que se podría calificar de fundador en la materia. La “readaptación profesional” de los desempleados al recibir formación había ocupado un lugar no despreciable en el conjunto de las medidas preconizadas en la época contra el desempleo tanto en Europa como en los Estados Unidos. La “no adaptación” de una gran parte de los desempleados era en efecto presentada ya como el mayor obstáculo a su reclasificación. Convenía desde luego adaptar, a través de la formación, las capacidades de los desempleados a las condiciones de producción. Esta formación oscilaba entre una “terapia ocupacional” preconizada por algunos como cursillos de formación general y preconizada por otros como cursillos técnicos. Así, locales, profesores y programas, comprendiendo materias técnicas y generales, fueron concebidos a la medida de los desempleados. Se distinguen también entre dos categorías “de no aptos

al trabajo”: por un lado, la inaptitud física, cuyas causas eran médicas y, por otro lado, la inaptitud por pérdida o falta de cualificación. Si esta última categoría siguiese bloqueada e inadaptada, ella podría, se temía, ser inútil para el reclutamiento y perturbar duraderamente el funcionamiento del mercado de empleo. Aunque las medidas de terapia ocupacional como los cursillos destinados a desempleados encontraron solamente un éxito muy limitado en esa época, un nuevo dominio, el de la formación de adultos, se abrió a la intervención del Estado.

La formación profesional se constituyó como proceso de aprendizaje susceptible de permitir la adquisición del saber y del saber-hacer necesarios para el ejercicio de un oficio o de una actividad profesional. Históricamente, la formación profesional estaba ligada al mundo del trabajo en una perspectiva de promoción social. Ella fue organizada seguidamente en el marco del sistema escolar. La formación profesional estructura las hileras del sistema escolar “formal” y hace parte de la “educación de adultos”. Así se distingue la formación profesional de base o inicial y la formación profesional continuada.

A partir de mediados de los años 1970, en un contexto de crisis caracterizado por el prolongamiento de la escolaridad y del acceso más tardío de los jóvenes a la actividad profesional, se imponen nociones de inserción y de transición profesionales. Como lo muestra una obra colectiva que marcó su época, *L'introuvable relation formation emploi* [6], no son solamente puestos en práctica dispositivos de inserción en diversos países, pero bajo la presión del “pedido social”, es todo un nuevo campo de acciones y de investigaciones que se constituye.

Progresivamente, la formación en alternancia (parte en la escuela, parte en la empresa), cuyo sistema dual alemán se convierte en referencia, se presenta como solución privilegiada en el desempleo de los jóvenes y se hace, a escala de Europa, una referencia normativa. Para responder a esto, en paralelo al sistema escolar, nuevos operadores públicos y privados de formación crean una diversificación de espacios legítimos de formación. En particular, al lado de las escuelas cada vez más criticadas, las empresas son igualmente convertidas en lugares reconocidos de formación. De aquí resulta una transformación de las condiciones de adquisición de la cualificación concediendo, à través de la formación, un papel creciente a las empresas.

Para precisar los contornos de la inserción laboral, José Rose [7] había propuesto que esta fuese comprendida, no como un momen-

to neutro y pasajero, pero como un proceso de transición profesional. La inserción profesional se constituye así como un período institucionalizado, estructurado por períodos de formación y empleo, selectiva y consecuentemente, prospectiva del futuro profesional de los individuos.

Así, mientras la escuela se ve acusada de su inadecuación frente a las necesidades de las empresas, la formación en alternancia es propuesta como respuesta a esta crisis. La formación profesional seguida en empresa, o complementada por prácticas de corta duración en centros de formación, aparece como un conjunto de prácticas susceptibles de conformar las características de la mano-de-obra al pedido formulado por las empresas. Estas últimas se imponen, al mismo tiempo, como lugares de adquisición de competencias. La reducción de la cualificación apenas tan solo a la dimensión de la competencia autoriza, al mismo tiempo, las ecuaciones simplistas según las cuales las nuevas tecnologías inducen necesariamente nuevas competencias, generando estas la necesidad de nuevas formaciones [8]. Así toma cuerpo una perspectiva unidimensional de la formación ajustada a las supuestas necesidades en mano-de-obra.

A partir de los años 1990, es en el plan Europeo que la formación tomó una nueva dimensión. Bajo la égida de los Comisarios Europeos, Edith Cresson y Padraig Flynn, la Comisión Europea publicó en 1995 un libro Blanco intitulado “Enseñar y aprender. Para la sociedad cognitiva”. Las ideas desarrolladas por la Comisión, y en particular la “educación y la formación a lo largo de toda la vida”, presidirán desde ahora a las concepciones de formación. En el 2000, el Consejo Europeo de Lisboa hará de su política un elemento central, que consiste en hacer de Europa una “sociedad del conocimiento” competitivo. En el sistema educativo propuesto por el “Libro Blanco”, lo económico determina lo social y lo pedagógico, sin otra mediación. El sistema educativo debe adaptarse mediante formación a lo largo de toda la vida a 3 retos: la mundialización, la sociedad de la información y los progresos científicos y técnicos.

En cuanto que precedentemente, la educación popular y la formación permanente eran inseparables de la promoción social y profesional de las personas, su significación está comprometida en la perspectiva definida por el Libro Blanco. Con efecto, según los autores, los individuos deben construir su cualificación y cofinanciar ellos

mismos su formación continua recorriendo a las múltiples posibilidades ofrecidas por el mercado de la formación. Ellos podrán en estas condiciones, en un mercado de trabajo desregularizado, ocupar empleos sucesivos que balizarán su vida laboral. La educación y la formación a lo largo de toda la vida (o life long learning) se convierten, así, en un conjunto de obstáculos, continuamente renovados que se debe transponer para escapar a los procesos de exclusión profesional y social. En lugar de asegurar la promoción social, la formación se convierte, solamente para los que sabrán sacar personalmente provecho, en un medio de continuidad profesional, y de supervivencia, retardando una descualificación que arriesga agravarse con la edad.

NOTAS

[1] P. BOURDIEU et J.C. PASSERON, Les héritiers. Les étudiants et leur culture, Paris, Ed. de Minuit, 1964.

[2] M. BLAUG, Introduction to the Economics of Education, London, Penguin Books, 1970.

[3] P. BOURDIEU et J. C. PASSERON, La reproduction. Eléments pour une théorie du système d'enseignement, Paris, Ed. de Minuit, 1970.

[4] C. BAUDELOT et R. ESTABLET, Le niveau monte, Paris, Ed. du Seuil, 1989; et Allez les filles, Paris, Ed. du Seuil, 1992.

[5] C. BAUDELOT et R. ESTABLET, Allez les filles, Paris, Ed. du Seuil, 1992.

[6] Lucie TANGUY (Ed.), L'introuvable relation formation emploi: un état des recherches en France, Paris, La documentation française, 1986.

[7] José ROSE, En quête d'emploi. Formation, chômage, emploi. Paris, Economica, 1984.

[8] Marcelle STROOBANTS, Savoir-faire et compétences au travail. Une sociologie de la fabrication des aptitudes, Bruxelles, Ed. de l'Université de Bruxelles, 1993.

AUTOR

MATEO ALALUF

Université Libre de Bruxelles

44, Avenue Jeanne, 1050 Bruxelles, Belgique

Texto original publicado en 2007.

G

Género

Karen Messing

Presido un Comité de la Asociación Internacional de Ergonomía, que se llama Gender and Work, lo que se traduce por “género y trabajo”. Estoy, por lo tanto, considerada como una especialista en la materia y debería poder definir lo que es el género y por qué los ergonomos se deben interesar por este asunto. La definición de la palabra género pasa por una distinción con la palabra “sexo”. Se utiliza “sexo” para designar las características determinadas, en los hombres o en las mujeres, por los cromosomas y, “género”, para las características, habitualmente más interesantes para ergonomos, determinadas socialmente (Messing et Chatigny 2004).

Ahí está. Salvo que... no es tan evidente. Primero porque en ergonomía la palabra “género” tiene también otro sentido. Efectivamente, Clot y Faïta (2000) la utilizan para hablar de las maneras de hacer comunes que hacen que las personas de un mismo oficio se reconozcan. Pero a continuación y sobretodo porque, cuando volvemos a reflexionar, la palabra empieza a cambiar de forma, a morderse la cola, a fluctuar en el aire y ponerse justo fuera de nuestro alcance.

De hecho, mismo en inglés, cuanto más la palabra “género” se pone de moda, más las paradojas se acumulan. ¿Qué quiere decir esta descripción del Journal of Women's Health (http://www.liebertpub.com/publication.aspx?pub_id=42): “la revista es el recurso esencial para los avances punteros... en la biología basada en el género”? ¿Qué podría ser “biología basada en el género”??? ¿Un simple problema de escritura o de distracción? O bien ¿hay aquí un problema fundamental de definición de estos conceptos?

Yo me enredé en esta paradoja cuando se procedió a la revisión de un artículo en inglés sobre el reparto de las tareas -con fuertes componentes físicos- entre los hombres y las mujeres que ejercen el oficio de auxiliares sanitarios en los hospitales (Messing et Elabidi, 2002; ver también Messing y Elabidi, 2001). Hombres y mujeres sufrían, aproximadamente en la misma medida, de problemas lumbares. Varios hombres y mujeres del servicio se quejaban de que las mujeres no hacían o no podían hacer su parte del trabajo físico. La observación revelaba que las mujeres hacían mucho más que su parte de las tareas identificadas como físicamente exigentes por el personal, pero que se recurría sobretodo a los hombres algunas veces, raras pero que no se pueden subestimar, donde las circunstancias exigían un esfuerzo extraordinario o cuando había un peligro físico impresionante. Nos-

tros concluimos que los estereotipos sobre los hombres y las mujeres sustentaban una sobrecarga física para los dos grupos (sobrecarga crónica para las mujeres, aguda para los hombres) y obstaculizaban la prevención de los problemas lumbares.

La redacción de la revista me señaló que el texto era incoherente, refiriéndose unas veces al sexo, otras veces al género. Yo quedé indignada (Francamente! Si doy cursos sobre eso!) pero antes de pulsar la tecla “Enviar” solo para tener el espíritu tranquilo, me puse, a re-escrutar el texto para asegurarme que cada elección de término era justificable. Para darme cuenta que cada decisión me exigía saber, para cada fenómeno observado, cual era la parte respectiva de la genética y de la educación. El problema se planteaba desde la recepción del pedido. El personal de los dos sexos (¿géneros?) siente la necesidad de un estudio ergonómico. ¿Es un problema que releva de la biología?

¿De la definición y de la distribución de las tareas? Efectivamente, formular correctamente la cuestión requiere que se sepa de avance el resultado del estudio. Y, mismo al final, se debe decir: “¿es el sexo (¿o el género?) de los auxiliares sanitarios que es responsable por las diferencias en la capacidad de levantar cargas?” La elección de la palabra corresponde a tomar una decisión sobre la parte de las hormonas, de la nutrición, del “saberhacer”, del entrenamiento físico, de la fatiga asociada a las responsabilidades domésticas, de la motivación, del orgullo masculino, y de cuantos otros factores en la construcción diferenciada de estas capacidades. Y, para los ergónomos, la elección del término se complica por nuestra comprensión de la importancia de la interacción entre la persona y el puesto (ver para ese efecto el capítulo 3 de Messing [2000]). El hombre de tamaño mediano será colocado en desventaja si los instrumentos, los equipos, los arreglos son demasiado pequeños y viceversa para las mujeres. Sexo y género parecen íntimamente entremezclados.

No es el único tipo de situación problemática. Los hombres sufren más problemas de rodillas que las mujeres, y estas más de problemas de cuello (Arcand et coll., 2000). Un análisis de factores de riesgo hace realzar que ciertos elementos de su situación respectiva de trabajo podrían estar implicados y explicar las prevalencias de problemas de cuello (Stock et al., 2007).

¡Ah! Por lo tanto, se habla de diferencias ligadas al género. Pero se

ve también que las trabajadoras que sufren de subpeso tienen menos frecuentemente dolores de cuello, y esto a un nivel estadísticamente significativo, mientras que los hombres delgados tienen significativamente más problemas de cuello. ¿Diferencia ligada al complemento hormonal de los dos sexos? ¿Al hecho de que el dolor de cuello está asociado al trabajo sentado al ordenador y que los hombres con una constitución más fuerte están más frecuentemente en empleos que tienen una mayor componente de esfuerzo dinámico, mientras que este factor jugaría menos en el caso de las mujeres?

Se ve que la decisión entre género y sexo se hace muy difícil. ¿Es importante para los ergónomos? Yo respondería que, si el término no es muy importante, la reflexión que ella impone lo es inmensamente. En el caso de las diferencias de tamaño y de fuerza, los ergónomos deben de ser sensibles a la concepción de equipos y espacios, lo que tiene por efecto la exclusión de uno u otro sexo (género) o su exposición a un mayor riesgo de perturbaciones músculo-esqueléticas (TMS). Por ejemplo, en el último congreso PREMUS, Pete Johnson presentó el origen de la distancia entre los toques del teclado del ordenador: ¡las dimensiones de la mano del 95avo percentil de los hombres! Lo que, de acuerdo con él, aumenta el riesgo de TMS para las mujeres y los niños. Otro ejemplo: el hecho de olvidar que las mujeres deben esconder sus senos en empleos donde ellas son fuertemente minoritarias resulta en equipamientos (ejemplo cinturones de instrumentos con una correa que pasa entre los senos) que las mujeres no quieren llevar.

Hasta ahora menciono solamente a las mujeres. Pero hay también retos de género para los hombres. ¿La preponderancia de accidentes y de accidentes mortales entre estos es el reflejo de una flaqueza genética? ¿O de la división sexual (¿basada en el género?) de los riesgos?

En el marco de las diferencias hombres/mujeres al nivel de la prevalencia de las quejas (TMS u otras), los ergónomos deben ponerse en guardia contra los estereotipos que sostienen que tal o cual sexo es más sensible por razones genéticas, o que tal o cual género se queja por nada. El examen de la división sexual de los empleos, de las condiciones de empleo, de las tareas y de los modos operatorios y de su adecuación con los programas de formación es esencial a la comprensión de los fenómenos que interesan a los ergónomos.

Y, entre las pistas de transformación consideradas por los ergónomos, tal vez sería necesario incluir cambios en las relaciones sociales

de sexo en el trabajo. Bernard Pavard (Wisner et coll. 1997: p. 1) dijo “el análisis ergonómico del trabajo (...) debe de ser dirigido por el conjunto de problemas identificados sobre el terreno y que hacen sentido relativamente a un objetivo de mejora de las condiciones de trabajo, vida y de producción de la empresa”.

Entonces ¿qué hacer con nuestra palabra? Actualmente tengo tendencia a utilizar “sexo/género” o a utilizar uno de los dos precisando que no tengo la intención de hacer la determinación del origen original de los fenómenos. Pero, teniendo en cuenta la ignorancia actual en la materia diría también, parafraseando Léon Zitrone “que se hable bien o mal del género, poco importa. “!Lo esencial, es que se hable de ello!”

BIBLIOGRAFÍA

Arcand, R., Labrèche, F., Stock, S., Messing, K., and Tissot, F. 2001, Travail et santé, in Enquête sociale et de santé 1998, 2nd edition (Montréal: Institut de la statistique du Québec). pp 525-570. [http:// www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/e_soc-sante98.htm](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/sante/e_soc-sante98.htm).

Clot, Y., Faïta, D. 2000. Genres et styles en analyse du travail: Concepts et méthodes. Travailler 4: 7-42

Messing, K., Chatigny, C. 2004. Travail et genre. Dans Falzon, P. (dir.) Ergonomie. Paris: PUF.

Messing, K., Elabidi, D. 2002. La part des choses: Analyse de la collaboration entre aide-soignants et aide-soignantes dans les tâches impliquant de la force physique. Cahiers du genre No 32:5-24.

Messing K, Elabidi D. 2003. Desegregation and occupational health: How male and female hospital attendants collaborate on work tasks requiring physical effort. Policy and Practice in Health and Safety 1(1): 83-103.

Messing, K. 2000. La santé des travailleuses: la science est-elle aveugle? Montréal: Éditions du remue-ménage et Toulouse: Octarès.

Stock S, Vézina N, Seifert AM, Tissot F, Messing K. 2006. Les troubles musculo-squelettiques au Québec, la détresse psychologique et les conditions de travail: relations complexes dans un monde du travail en mutation. Santé, Société et Solidarité de l'Observatoire franco-québécois de la santé et de la solidarité 2: 45-59.

AUTOR

KAREN MESSING

Université du Québec à Montréal

Case postale 8888 Canada H3C 3P8

Texto original publicado en 2007.

Géneros y estilos profesionales ^[1]

Yves Clot

Es el nombre de una pareja conceptual — género y estilo — que se extrae de estas nociones del análisis literario donde se las utiliza ampliamente (Bakhtine, 1984; Schaeffer, 1989) para encontrar sus raíces en la vida cotidiana y, ante todo, en el trabajo. En el trabajo, género y estilo son inseparables (Clot, 1999, b; Clot & Faïta, 2000) si lo que se busca es que los trabajadores no corran riesgos.

Para llegar más rápidamente a lo esencial, podemos partir de un ejemplo tomado precisamente de la literatura, pero que tiene su fundamento en la vida real. *Madame Bovary* de Flaubert empieza así: “Teníamos costumbre al entrar en clase de tirar las gorras al suelo para tener después las manos libres; había que echarlas desde el umbral para que cayeran debajo del banco, de manera que pegasen contra la pared levantando mucho polvo; era nuestro género” [2]. Y Flaubert hace hincapié en “el género”. Aquí medimos lo que la actividad puede adeudar a una historia transpersonal. Nos encontramos lejos de situaciones de trabajo. No obstante, hemos podido mostrar que un medio profesional desprovisto de este tipo de organización de la actividad, que sintoniza a cada persona con el trabajo, está privado de un instrumento de acción importante (Clot, 1999a; 2008. Roger, 2007). Podemos decir que este instrumento colectivo transforma una situación de trabajo en un mundo social con entidad propia al fijar el ambiente del lugar. Esta memoria para predecir puede interponerse entre yo y yo como una gama de acciones fomentadas o inhibidas en un colectivo profesional. Sin constituir todo el trabajo o incluso todo el oficio, organiza al responsable genérico del oficio que evita “errar por sí solo ante la amplitud de necesidades posibles” (Darré, 1994, pág. 22). El género profesional de la actividad es transpersonal (Clot, 2008), como un punto de intersección entre el pasado y el presente en una historia de la cual nadie es propietario.

No obstante, cada uno es un poco responsable en la actividad en curso, donde este género debe demostrar su valía una y otra vez. Solo vive con motivo del trabajo colectivo que es la clave de su existencia, pero lo sobrepasa pues retiene su historia y prepara su acción. Es su estructura, su morfología. Conserva, a través de esquemas genéricos, lo que sienta jurisprudencia para el trabajo colectivo. Fija los precedentes que sirven de referencia para los casos similares que puedan presentarse en la actividad y sus imprevistos. Condensa los compendios colectivos del trabajo como otros tantos esquemas so-

ciales “pre-trabajados” que pueden —incluso de manera ajena a los operadores— activarse o desactivarse según las circunstancias particulares de la acción. Es la parte sobreentendida de la actividad, lo que los trabajadores de un medio dado conocen y ven, esperan y reconocen, aprecian o temen; lo que les es común y les reúne bajo ciertas condiciones reales de vida; lo que saben que deben hacer gracias a una comunidad de evaluaciones presupuestas, sin que sea necesario volver a especificar la tarea cada vez que se presente. Es como una “contraseña” o un atajo conocido solo por aquellos que pertenecen al mismo horizonte social y profesional. Estas evaluaciones comunes sobreentendidas adoptan en las situaciones incidentales un significado particularmente importante. En efecto, para ser eficaces, son económicas y, casi siempre, ni siquiera se enuncian. Se fijan bajo la piel de los profesionales, pre-organizan sus operaciones y su conducta; están como soldadas a las cosas y a los fenómenos correspondientes. Por ese motivo, no requieren formulaciones verbales particulares. El separador social del género es un cuerpo de evaluaciones comunes que regulan la actividad personal de manera tácita.

Constatamos hasta qué punto este género transpersonal es, al mismo tiempo, precioso y diferente de las prescripciones impersonales de la tarea. El trabajo a realizar no puede depender solamente de él, sin embargo le es indispensable puesto que pone pertinentemente en relación la tarea y la realidad, que esta última jamás puede anticipar por completo. Sin esta correa de transmisión, resulta muy difícil ser capaz de estar solo en el trabajo; algo que, por otro lado, suele ser necesario. Frédéric François considera que los géneros de discurso ponen en relación el lengua y el exo-lengua (1998, pág. 9). Podemos decir incluso que los géneros de actividad se relacionan indirectamente con la realidad de la tarea. Ante una ausencia de género profesional cada trabajador carecerá de los medios para desarrollar su propia actividad y su iniciativa personal. Por este motivo, el dispositivo dialógico de las auto-confrontaciones se esfuerza por eliminar esta ausencia cuando existe. Y, para ello, por volver a someter los sobreentendidos, los atajos e incluso a veces los jeroglíficos genéricos a debate entre los profesionales. Podríamos decir que este dispositivo rectifica la ruta del género profesional recargándolo de la energía de los “retoques” estilísticos (Clot, 2008).

El estilo es, ante todo, la estilización individual o la de algunos cole-

gas en la renovación del género profesional. No es la transgresión de la tarea oficial mediante este o aquel desvío de la conducta o, dicho de otra forma, un desvío respecto a la norma impersonal. El estilo es la libertad que nos podemos tomar con el género —en los dos sentidos del término— cuando lo hemos asimilado; la libertad de eliminar de las expectativas genéricas cotidianas lo que es impropio al efecto buscado en la situación singular en la que nos encontramos. De una manera precisa, hablaremos de la libertad que nos tomamos para disolver los bloques de acciones preexistentes para utilizar solo las combinaciones requeridas para la actividad en curso de realización. La estilización se confabula con la sobriedad del acto, ese poder para aligerar las operaciones, los gestos o incluso las palabras parásitas. La novedad y la creación se venden a este precio, al precio del retoque. A este precio se vende también la renovación del género. Puesto que esta reducción y esta sobriedad pueden sentar cátedra, desarrollar una “variante” y, con el tiempo, “ampliar” el género, permitiéndole “retener” la novedad pasada por el tamiz del trabajo colectivo. Por tanto, la estilización se encuentra pues en el principio mismo del desarrollo transpersonal del oficio. Es una repetición sin repetición que descongestiona el género profesional, impulsando las variaciones que pueden proteger su vitalidad. Esta elasticidad genérica es el resultado del acto estilizado que señala un trabajo de refinamiento genérico. Entonces, el género es, no tanto una categoría irrevocable, merecedora de pasar al inventario, sino una función: cada acción profesional posee un carácter más o menos genérico. Es más o menos rica en desarrollos posibles del género. De este modo, podemos decir que el estilo se libera del género, no dándole la espalda, sino por medio de su regeneración, tomando el riesgo de deshacerlo o rehacerlo – entre varios – cuando las circunstancias lo exijan o lo permitan.

NOTAS

[1] Lo que sigue se ha abordado en mayor profundidad en otros puntos (Clot & Gollac, 2014).

[2] Nota del traductor: en la traducción original la palabra “genre” fue traducida como “estilo” (cf. <http://www.librosenred.com/areamiembros2.aspx>). Sin embargo se dejó aquí la palabra “género” para conservar el sentido del texto del autor.

BIBLIOGRAFÍA

Bakhtine, M. (1984). *Esthétique de la création verbale*. Paris: Gallimard.
Clot, Y. (1999a). *La fonction psychologique du travail*, PUF.

Clot, Y. (1999 b). De Vygotski à Léontiev via Bakhtine. In, sous la direction de Y. Clot, *Avec Vygotski*. Paris La Dispute.

Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.

Clot, Y. & Faïta, D. (2000). Genres et styles en analyses du travail: concepts et méthodes. *Travailler*, 4, 7-43.

Clot, Y. & Gollac, M. (2014). *Le travail peut-il devenir supportable?* Paris: Armand Colin.

Darré, J. P. (1994). Le mouvement des normes, avec Bakhtine et quelques agriculteurs. In J. P. Darré (Ed.). *Pairs et experts dans l'agriculture* (pp. 15-29). Toulouse: Erès.

François, F. (1998). *Le discours et ses entours*. Paris: l'Harmattan

Roger, J. L. (2007). *Refaire son métier*, Toulouse: Erès.

Schaeffer, J. M. (1989). *Qu'est-ce qu'un genre littéraire?* Paris: Seuil.

AUTOR

YVES CLOT

Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)

41, rue Gay Lussac, 75005, Paris, France

Texto original publicado en 2014.

H

Historicidad

Milton Athayde

El acervo que ha conquistado la revista *Laboreal* en sus casi 10 años de existencia, ha permitido que el término *Historicidad* comparta fuertes relaciones con otros términos. Entre los más directos se encuentran: *Tiempo* (Alvarez, 2010), *Actividad* (Schwartz, 2005), *Metis* (Matos, 2009), *Norma* (Nouroudine, 2009), así como *Experiencia* (Oddone, 2007) y *Dialogismo* (Faita, 2013), que dejo como referencia a los lectores.

Con el uso de este vocablo, a lo largo de un historicismo, no se pretende hacer apología del pasado para responder a los problemas del presente, ni tampoco anticipar el futuro. Con este término, se puede hacer incidir en un pensamiento que ayude a comprender que las subjetividades, como experiencia humana, son producción una histórica. La propia emergencia de la noción de subjetividad y de la pretensión de la psicología como ciencia, se pueden situar en el mismo movimiento contradictorio del advenimiento del capitalismo: la idea del trabajador libre... para elegir a quién vender su fuerza de trabajo, etc. El trabajo, además de una abstracción, y su protagonista, en sus actividades, están encarnados, es decir, son de carne y hueso. Estos también se ven atravesados por la historicidad, en forma de rastros, pistas, fragmentos en la historia, ya que se conservan más. Es decir, el viviente humano se constituye dentro de un contexto socio histórico, incluso cuando no es consciente de ello. Si tenemos en cuenta el sentido de historicidad, él también tiene historia.

El concepto de historicidad pretende ser útil para poner en perspectiva la dinámica temporal y espacial de las acciones, así como las experiencias de los humanos (como las que se dan dentro del plano lingüístico). No se trata de un movimiento que incorpore la historia como telón de fondo, sino que se trata de aprehender en la historicidad, algo constitutivo de la producción de sentidos en nuestras vidas, que implique pasar de largo las ilusiones monológicas, la creencia fetichista de la objetividad absoluta, la claridad y la certeza. Hablar de historicidad, además de las determinaciones y de lo directamente observable, remite a asumir el desafío de lo inusitado, de lo complejo y aleatorio. No se trata, por lo tanto, de colocarse en un campo estricto de comprobación, sino de un espacio-tiempo de diferentes interpretaciones en confrontación.

Tal y como sostiene Canguilhem (2011), y lo ha estado desarrollando Schwartz (2000), el medio nos es “infiel” y varía. Para controlar la

vida ante las infidelidades del medio desafiando las normas antecedentes y, en su interior, los límites eventuales y equívocos prescritos, los vivientes ejercitan su capacidad normativa, vuelven a singularizar y normalizar, y generan nuevas “infidelidades”, cuando intentan volver a centrar el medio como suyo, ya sea de forma provisional, parcial o infinitesimal. En esta doble anticipación, lo que Schwartz (2010) entiende como estructura general de la actividad humana utilizando como paradigma la actividad de trabajo; una miríada de determinaciones e indeterminaciones configuran la compleja historicidad de los vivientes, incluido el humano. En esta situación, lo imposible y lo invivable se relacionan de forma sinérgica.

Continuando con la obra de este autor, con la noción de temporalidad ergológica, Schwartz busca controlar las cuestiones del cuerpo, de la persona y sus relaciones familiares, de la especie, del cuerpo que se ha adquirido y patrimonializado de forma inmemorial. Algo que estaría destacado en la urdimbre, si aplicásemos la analogía con el tejido que utilizó Daniellou (2004) en uno de sus textos para comprender la actividad humana. Schwartz (2010) desarrolla esta imagen, dado que esta articulación entre los dos registros -trama y urdimbre- atraviesa, según él, todas las situaciones del trabajo desde que la humanidad existe, no obstante asumiendo un significado siempre renovado. Para el autor, “la ‘trama’ es el humano quien convierte objetos, técnicas, tradiciones, lo codificado, en memoria para intentar gobernar la actividad” (pág. 105, traducción libre), mientras que la urdimbre sería “todo aquello que hace vivir las técnicas, lo codificado, en un momento dado” (pág. 106, ídem), cuyos efectos siempre se condenarían a una cierta invisibilidad. Con una mirada transversal y en perspectiva sobre la historia (su forma de captar la historicidad humana), el autor destaca que el análisis del tejido (de la actividad), exige que el lado de la trama se coloque en la historia para de este modo, permitir, no solo entender cómo se realiza la historia, sino también principalmente cómo esta se realizará; o cómo se va a formar, para que aquellos que son socios de la vida sepan cómo colaborar para la preparación de lo que se avecina.

Pero, ¿Cómo hacerlo? La psicología histórica (Vernant, 1969 y Vernant & Detienne, 1974) señala la figura histórica de Metis, como la capacidad para prever el presente en su mismo curso, en su irrupción. También asocia a la figura de kairós, palabra griega que aparece por

primera vez en la *Ilíada*, y después en *Los trabajos y los días*, el sentido estético de *gracia* (Dumoulié, 2011), término tomado posteriormente por los latinos como equivalente de *ocasión* (Chiari, 2011): la habilidad de *agarrar* la oportunidad, el momento único de la oportunidad. En efecto, *atrapar* a esta figura y por su único mechón de cabello en la cabeza, al verlo llegar y en la propia velocidad del momento en que ocurre. Ya que la joven figura es muy rápida, con sus alas en los tobillos, y calva en la parte trasera de la cabeza, lo que imposibilita atraparla una vez que haya pasado. “Si quisiera alcanzarlo deberá abandonar todas las estrategias de fuerza, para volverse tan ondulante como la vida y ser capaz de encontrarlo, en su punto de desequilibrio, el glorioso instante de la potencia” (Dumoulié, 2011, p. 221). Se volvió un importante aforismo epicurista, registrado en un poema (Ode 1.1) del romano Horacio: *Carpe diem* (toma el día / el momento), con el que se secundaba la preocupación por la muerte.

En resumen, la estética de la gracia, presente en el *kairós*, para los griegos estaba conectada con la inteligencia astuta de la diosa Metis: intentando agarrar la figura fugaz de *kairós*, se tendría que agregar “un aumento de movilidad, una potencia de transformación aún mayor” (Vernant & Detienne, 1974, p. 28, traducción libre) y volverse más rápido y ágil que el curso del tiempo.

Se puede decir que el sufijo “-idad” del término de historicidad, se debe entender como la intervención de un indicio de lo que se encuentra en análisis generando una traslación en relación a la historia. Por lo tanto, la historicidad tendría como foco los efectos del sentido. En este caso, se entiende que ni las actividades humanas son transparentes, deconstruyendo las ilusiones de claridad y certeza, ni la historia es simplemente un telón de fondo, un exterior independiente. Trabajar la historicidad implica, por lo tanto, observar los procesos -no se trata de un conjunto de “datos” objetivos siendo “recolectados”- y una materialidad que traen las marcas de la constitución de los sentidos que circulan en un espacio simbólico, marcado por la incompletitud y la relación con el silencio (Orlandi, 1996).

Se trata entonces de comprensión, lo cual conlleva conflictos de interpretación, tomando en cuenta la diversidad de las orientaciones en términos de sentidos que pueden co-existir en un mismo espacio discursivo –espacio polémico, de confrontación. Señalemos aquí la emergencia y el desarrollo del principio de confrontación en la ergonomía

de la actividad, trayectoria que se encuentra claramente presentada y documentada en el libro organizado por Teiger y Lacomblez (2013).

Si se trata de diferentes temporalidades, además de la temporalidad cronológica en que un fenómeno introduce a otros dispersos en el tiempo, no hay neutralidad en este ámbito. Ni siquiera vendría al caso incidir un corte en una historia lineal (generando la noción de época); sería mejor utilizar una noción más activa, como la de “régímenes de historicidad”, atenta a la discontinuidad y al evento, a la singularidad y los infortunios. Se conoce la relevancia de detectar los determinantes de un fenómeno, pero la indeterminación (el caos) es la mayor fuente de vida.

Al hacer uso de la noción de historicidad, no se contempla una memoria más objetiva, equiparable y comprobable matemáticamente. Se busca, de forma estratégica, pensar en el momento astuto (kariótica), el evento, el acontecimiento, en el que se da la irrupción de singularidades en la historia. Se buscan los “peligros de modernización de los comportamientos humanos, a partir de las llaves conceptuales monovalentes” (Schwartz, 2000, p. 664, traducción propia), el autor nos recuerda que los vivientes “escapan ‘por naturaleza’ como vivientes, al menos de forma parcial, al menos a los 1/10, en estos análisis conceptuales” (idem, íbidem). Anteriormente, el autor realizaba una crítica a aquellos que creían en la pura determinación económica (explotación) y política (dominación): características de sociedades como la capitalista, subestimando las fuerzas de la vida. Por ejemplo, lo que se verifica en relación a los análisis sobre el taylorismo, como si las sociedades se definiesen simplemente por regulaciones y obligaciones, es que 9 de cada 10 vivientes parecen revelarse en lo cotidiano.

Movilizando la metáfora físico-química del equilibrio dinámico, el equilibrio, aunque en el 90 % a favor de una reacción dada, “no elimina la existencia simultánea de la reacción inversa, capaz de invertir totalmente las proporciones, en caso de que las variables que caractericen un estado dado cambien” (Schwartz, 1988, p. 83, traducción propia). Los conceptos de los 9/10 reducidos a sí mismos, se encuentran en la imposibilidad de explicar por qué, en un momento dado, en un lugar dado, aparece de forma brusca una huelga, una sublevación colectiva, una creación social imprevista” (idem, íbidem).

En fin, con este concepto no se pretende agotar lo inagotable, sino respetar los límites de toda anticipación conceptual, manteniendo la

prolífica ambigüedad del conocimiento. Se pretende “simplemente” (¡qué pretensión!) indicar las pistas presentes en el interior del patrimonio intelectual, atravesado por paradojas y vacilaciones: como afirma Canguilhem (1968), “hacer historia de una teoría es hacer historia de las vacilaciones de lo teórico” (p. 14).

BIBLIOGRAFÍA

Alvarez, D. (2010). *Tempo. Laboreal*, 6, (2), 71-75 <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123:4141:584321>

Canguilhem, G. (1968). *Etudes d'histoire et de philosophie des sciences*. Paris: Vrin.

Canguilhem, G. (2011). *O normal e o patológico*. 7ª ed. São Paulo: Forense.

Chiari, S. (2011). “Let fortune go to hell”: *kairos*, tempo e fortuna no Renascimento. In: M. C. F. Ferraz & L. Baron (orgs.), *Potências e práticas do acaso* (pp. 59-74). Rio de Janeiro: Garamond.

Daniellou, F. (2004). Introdução. Questões epistemológicas acerca da ergonomia. In: F. Daniellou (org.), *A ergonomia em busca de seus princípios: debates epistemológicos* (pp. 1-18). São Paulo: Edgard Blücher.

Dumouillé, C. (2011). Capoeira, a arte do Kairos. In M. C. F. Ferraz, & L. Baron (orgs.). *Potências e práticas do acaso* (pp. 212-225). Rio de Janeiro: Garamond.

Ferraz, M. C. F. (2011). Apresentação. In M. C. F. Ferraz., & L. Baron (orgs.), *Potências e práticas do acaso* (pp. 7-9). Rio de Janeiro: Garamond.

Faïta, D. (2013). Dialogismo. *Laboreal*, 9 (1), 113-116. <http://laboreal.up.pt/pt/articles/dialogismo/> Foucault, M. (2005). *A ordem do discurso*. 12ª ed. São Paulo: Loyola, 2005.

Matos, M. (2009). Metis. *Laboreal*, 5, (1), 123-124. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822346:3343:94582>

Nouroudine, A. (2009). Norma. *Laboreal*, 5, (1), 125-126. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471123592233153481>.

Oddone, I. (2007). Experiência. *Laboreal*, 3, (1), 52-53. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU5471122987295:12341>

Orlandi, E. P. (Org.) (1994). *Gestos de Leitura: da História no Discurso*. Campinas: Ed. Unicamp.

Schwartz, Y. (2005). *Actividade. Laboreal*, 1, (1), 63-64. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV658223469:53635622>

Schwartz, Y. (2010). A trama e a urdidura. In Y. Schwartz, & L. Durive (orgs.), *Trabalho & Ergologia* (pp. 103-128). Niterói-Rio de Janeiro: Ed.UFF, 2ª edição revista e ampliada.

Teiger, C. & Lacomblez, M. (org.) (2013). *(Se) former pour transformer le travail: dynamiques de construction d'une analyse critique du travail*. Laval/Bruxelles: Presses de l'Université Laval/ETUI.

Vernant, J. P. (1969). *Mythe et pensée chez les Grecs*. Paris: Maspéro.

Vernant, J. P. & Détienne, M. (1974). *Les ruses de l'intelligence: la mètis chez les Grecs*. Paris: Garnier Flammarion.

AUTOR

MILTON ATHAYDE

Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Instituto de Psicologia

Rua Duvivier 18, ap. 601, Rio de Janeiro-RJ, 22020-020, Brasil

Texto original publicado en 2014.

Horario

Yvon Quéinnec

El horario representa uno de los más importantes componentes de la dimensión temporal de la actividad y de su organización. Por otro lado, referirse al tiempo supone referirse a los cambios, ya que sólo se puede entender el tiempo en el cambio (Aristóteles). Estos cambios, continuos o discontinuos, periódicos o no, tienen un carácter doble (sea cual fuere la escala con la que se aprehenden) (Fraisse): por un lado, la sucesión de fases y por el otro, el intervalo (la duración) entre momentos sucesivos. Así nos encontramos con las dos dimensiones del horario: su dimensión cronológica (el uso individual o colectivo del tiempo) y su dimensión cronométrica (las duraciones de las diferentes actividades profesionales o sociales). Una separación de este tipo se apoya en la idea de medida universal (Newton), física, “objetiva” del tiempo, donde todas las unidades de intervalo son iguales: un segundo es igual a un segundo, una hora equivale a otra hora, sin importar el día de la semana o del año o el momento del día o de la vida. Y será sobre este “tiempo de los sabios” (Orme) sobre el que se construirá la organización del trabajo, particularmente durante la industrialización. Este tiempo se apoya en la definición común de una norma que establece la duración (semanal o anual) del trabajo y de las pausas eventuales, las del descanso y de las vacaciones... De esta forma postula, implícitamente, una estabilidad del funcionamiento humano sean cuales fueren las horas o las duraciones del trabajo. Por último, presupone que los individuos son intercambiables, ya que un equipo puede suceder a otro sin hacer ningún cambio en los puestos (ni siquiera en el propio relevo). Esta visión tecnocéntrica no sabría explicar el conjunto de problemáticas subyacentes al horario. Estas problemáticas implican la adopción de un punto de vista distinto, antropocéntrico, punto de vista desarrollado en las ciencias humanas y sociales, particularmente en Ergonomía. Presenta cuatro componentes del tiempo profesional de las que tres nos dirigen directamente al horario.

El tiempo dentro del trabajo afecta a las exigencias temporales de las tareas (duración velocidad, distribución, programación...), a saber, la dinámica de los procesos técnicos que dictan la distribución y el ritmo de la actividad y de los cuales dependerán, en cierto modo, de la productividad y de los riesgos profesionales.

El tiempo de trabajo se refiere, en el contrato de trabajo, a la definición de las duraciones y horarios de la actividad profesional. Desde mediados del siglo XIX, el tiempo de trabajo se construye en torno

a las normas: la duración semanal (de 39 horas, por ejemplo), la duración diaria (normalmente, de 8 horas), el o los día/s de descanso (consecutivos o no) y las vacaciones. Estas reglas se aplican de forma generalizada, salvo que se realicen derogaciones de la ley. La flexibilidad del horario aparece durante los años 80 y 90 del siglo XX, lo provoca el “fin del tiempo de trabajo” (Thoemmes) en beneficio de una individualización que gira en torno a los dispositivos de trabajo a tiempo parcial o a los horarios de tipo variable: hay que responder a la demanda y favorecer la máxima productividad de las máquinas. En compensación debería haber más empleo. Esta nueva forma de gestión del tiempo responde a las necesidades de la empresa y, mediante la flexibilidad, pone por encima de todo responder a las exigencias impuestas por los pedidos de los clientes: ya no manda la máquina, mandan los comerciales.

El tiempo del trabajo delimita la distribución de los espacios de trabajo y de no-trabajo: es el uso del tiempo. Confronta la temporalidad profesional y la temporalidad socio-familiar de la vida fuera del trabajo. La Sociología y la Psicología Social han hablado de su articulación dentro del sistema de actividades (Curie), dentro de una perspectiva de “influencia-recíproca” vida de trabajo – vida fuera del trabajo.

El tiempo en el trabajo afecta a las características temporales del funcionamiento humano, entre las que podemos encontrar las velocidades de ejecución, el tiempo de reacción, los ritmos biológicos, la adquisición de experiencias, el desgaste profesional o el envejecimiento biológico.

El tiempo de trabajo no es por tanto singular sino plural: los tiempos de trabajo sitúan a los trabajadores en situaciones conflictivas que deben aprehenderse, por un lado, mediante su actividad de trabajo y, por el otro, en el plano del bienestar físico, psíquico y social. De acuerdo con este doble punto de vista, el caso de los horarios atípicos resulta particularmente ilustrativo.

Esta denominación (como la de horarios asóciales, más explícita) reagrupa organizaciones del tiempo de trabajo que desbordan el marco convencional de las veinticuatro horas, lo que es válido tanto para el trabajo a horas fijas que se alternan (noches o mañanas permanentes, por ejemplo) como para la alternancia – regular o no – entre los diferentes tercios del ciclo de veinticuatro horas de trabajo (trabajo a turnos continuo o semicontinuo), o aún la flexibilidad del

trabajo responde a necesidades fuera de los horarios habituales (intervenciones a domicilio o reparaciones alejadas) y, en definitiva, todos los horarios fraccionados que llevan a una ampliación de los márgenes de indisponibilidad (diaria o semanal, incluidos los domingos).

Regulaciones en el trabajo: confrontados a la discordancia entre las diferentes temporalidades, los asalariados responden con la puesta en marcha de regulaciones individuales o colectivas. Podemos identificar cuatro bucles de regulación. El primero o bucle cognitivo afecta a la gestión del recurso “tiempo”, generalmente asociado a la noción de planificación. Se trata de estrategias o de competencias llamadas meta-operacionales, a saber, las que están más allá de las capacidades profesionales, las habilidades que el sujeto construye sobre los conocimientos que tiene de sí mismo, de las tareas, de los demás, “sé que voy más lento, se que...”. El segundo bucle afecta a las regulaciones de la actividad individual, a las modalidades y estrategias operativas, a la distancia que se produce entre lo prescrito y lo real. Es el ámbito predilecto para los ergónomos. El tercer bucle tiene que ver con la actividad colectiva: lo que afecta a las formas de ayuda, al trabajo compartido, a las “organizaciones clandestinas en el trabajo”. El cuarto bucle, por último, es el de la regulación organizativa. Existe un gran diferencia entre la organización prevista y la organización real, y sus consecuencias se traducen en una intensificación del trabajo y en una reprogramación horaria de la tareas (sobre todo de noche, aunque hubieran podido haberse hecho durante el día).

Degradación de la salud: a pesar de las estrategias de regulación empleadas, las exigencias impuestas por los horarios atípicos son una de las principales fuentes de agresión para la salud. El concepto que reagrupa a este conjunto de agresiones se le ha denominado síndrome del trabajador a turnos. Junto a las patologías digestivas (úlceras en particular), reconocidas desde 1928, se han identificado alteraciones del sueño y problemas nerviosos (irritabilidad, agresividad, dificultades para mantener la atención (1959); después se han reconocido los disfuncionamientos endocrinos (1968), y más recientemente los problemas cardiovasculares (1984) y el riesgo de desarrollar un cáncer (2006). Desde otro punto de vista, la falta de horas para que la familia se reúna – en particular a la hora de comer se vea a los amigos, conlleva una marginalización del trabajador a turnos, que ve imposibilitada su participación en actividades colectivas (deportivas, culturales,

políticas o incluso sindicales). Este aislamiento, incluso dentro de la empresa, es en el origen de la frustración y “malestar” psicológico.

Diferencias interindividuales: la cuestión de los horarios asociales o atípicos de trabajo sólo tiene sentido si se trata conjuntamente con los de las poblaciones afectadas por estos horarios. Trabajar de noche, por la tarde o el fin de semana, no tiene el mismo coste físico, psicológico y financiero para una madre de familia (que además tiene una familia mono-parental), una persona de cincuenta años (que lleva quince años en este tipo de horario) o un joven que trabaja para una agencia de trabajo temporal, etc.... Para la mano de obra femenina, la conciliación entre la esfera del trabajo remunerado y la esfera doméstica y familiar, ya de por sí difícil, puede terminar por ser compleja (y frecuentemente en detrimento de las horas de sueño) cuando los horarios de trabajo desbordan a los horarios llamados “normales” (máxime si tenemos en cuenta que los horarios asociales suelen conllevar cada vez más flexibilidad e imprevisibilidad). La gestión de la doble jornada de trabajo (doméstica y asalariada) puede, en consecuencia, llevar a las mujeres a tener una sensación de “doble ausencia”, fuente de agotamiento, de angustia y de estrés. En el contexto social actual de prolongación de la duración de la vida activa, los trabajadores más mayores corren el riesgo, más que antes, de ver cómo aumenta su tiempo de exposición a estos horarios de trabajo atípicos. Sin embargo, la capacidad para resistir ante estos horarios se reduce con la edad, debido a las perturbaciones “normales” del sueño y a la alteración crónica de los ritmos bio- fisiológicos.

Vista así, la noción de HORARIO revela su carácter polisémico y la necesidad de que sea analizada desde una perspectiva pluridisciplinar, con el objetivo de hacer compatible e indisoluble el aspecto temporal (horarios) y su contenido (tareas).

BIBLIOGRAFÍA

Barthe, B., Gadbois, C., Prunier, S. & Queinnec, Y. (2007). Travaillier en horaires atypiques. In P. Falzon (eds.), *Ergonomie*. Editora Blucher. São Paulo, Brasil, 97-110.

Curie, J. & Hajjar, V. (1987). Vie de travail, vie hors travail: la vie en temps partagé. In C. Levy-Leboyer & J.C. Sperandio, *Traité de Psychologie du travail*, (37-55). Paris: PUF.

De Terssac, G. & Tremblay, D-G. (2000). OÙ va le temps de travail? Toulouse: Editions Octarès. Fraisse, P. (1967). Psychologie du temps. Paris: PUF.

Thoemmes, J. (2000). Vers la fin du temps de travail? Paris: PUF.

Verdier, F., Barthe, B. & Queinnec Y. (2003). Organização do trabalho em turnos: Concentrando-se na análise ergonômica ao longo das 24 horas. In F.M. Fischer, C. R. de Castro Moreno, L. Rotenberg (eds.), Night and shiftwork on a 24-h society. Editora Atheneu. São Paulo, Brasil, 137-157.

AUTOR

YVON QUÉINNEC

3, Cote Fontaine Sante Germaine

F 31650 Auzielle, France

Texto original publicado en 2007.



Información

Javier Barcenillas

La noción de información engloba acepciones y ámbitos muy diversos. En este breve repaso de la noción, vamos a intentar de precisar cómo ha sido abordada en psicología y, más específicamente en psicología del trabajo y en psicología ergonómica y cuál puede, o ha podido ser, su valor heurístico en el análisis del trabajo.

La noción de información se asimila frecuentemente en psicología a la noción de conocimiento, a algo que nos comunica significado; mientras que en la *teoría de la información*, el término “información” se refiere tanto al mensaje transmitido como a los símbolos o señales utilizados para codificar el mensaje.

Desde el inicio de la psicología científica ha habido interés por las cuestiones ligadas a la información, llamada a menudo “estímulo” o simplemente “señal”. Dos aspectos de esta noción fueron principalmente considerados:

- por una parte, ¿en qué medida el ser humano es capaz de procesar una señal en función de su *intensidad*? Esta cuestión va a dar lugar a los primeros estudios en psicofísica y al desarrollo de metodologías de medición y evaluación de umbrales de detección;
- por otra parte, ¿en qué medida el ser humano realiza con mayor o menor rapidez un tratamiento (proporcionar una respuesta) en función de la *cantidad* de información transmitida? Esta cuestión va a dar lugar a la elaboración de metodologías para estudiar el tiempo de reacción a estímulos más o menos complejos (por ejemplo, el método “sustractivo” de Donders, 1969) que serán retomadas a partir de los años 50 y que marcarán el auge de las metodologías denominadas de “*cronometría mental*”.

Así, vemos aparecer inmediatamente al principio de la psicología científica la preocupación explícita de tomar en cuenta la noción de información, principalmente bajo su aspecto cuantitativo, como variable explicativa de la dificultad o facilidad para efectuar ciertos tratamientos.

A partir de los años 40, dos acontecimientos sucesivos y complementarios en torno a la noción de información van a permitir llevar a cabo numerosas investigaciones. En primer lugar, la *teoría de la in-*

formación de Shannon, teoría matemática (probabilista) cuyo interés es de posibilitar la cuantificación de la información transmitida por una fuente y ver, en función de la naturaleza del canal por el cual transita, cual es el procesamiento realizado por el receptor. Luego, el surgimiento en los años 50 de las teorías cognitivistas llamadas “*del tratamiento de la información simbólica*” que consideran al individuo, en referencia al funcionamiento de la informática emergente, como un sistema de tratamiento de datos. Pronto se hizo patente para los psicólogos que podían establecer un paralelismo entre estos dos sistemas conceptuales: el sistema de información de Shannon y el sistema humano de procesamiento de la información, como lo muestran los diagramas de Edwards (1971, pp. 42 et 44):

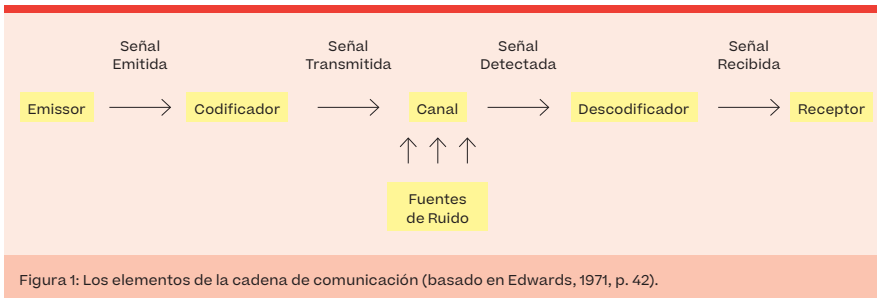


Figura 1: Los elementos de la cadena de comunicación (basado en Edwards, 1971, p. 42).

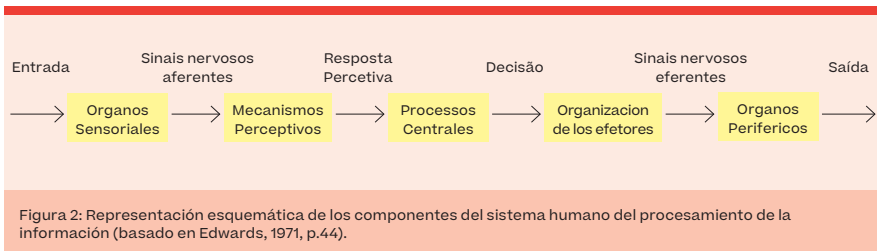


Figura 2: Representación esquemática de los componentes del sistema humano del procesamiento de la información (basado en Edwards, 1971, p.44).

Cuando se comparan los dos modelos, se puede apreciar inmediatamente la superposición de sus componentes; salvo que en el modelo humano las fuentes del ruido no están representadas. La ausencia de este componente se revela problemática en el análisis del trabajo porque éste corresponde a todas esas variables explicativas individuales y contextuales que pueden modificar la percepción de la señal por parte del receptor / operador.

No obstante, la teoría de la información va a aportar a los psicólogos del trabajo y a los ergónomos la metodología para medir la can-

tividad de información transmitida por un sistema técnico o por un ser humano y, para observar la utilización que hará el operador / receptor; sobre todo en los casos donde pueden aparecer múltiples señales y cuando su probabilidad de aparición no es conocida de antemano: situaciones de control de objetivos en una pantalla, de activación de alarmas, de acontecimientos imprevistos en los sistemas más o menos automatizados, etc.; pero también en los contextos de presentación de una cantidad de información definida previamente en función de ciertas exigencias: presentación más o menos rápida de la información, procesamiento simultáneo o compartido de estímulos procedentes de varias fuentes, etc.

Dos nociones principales de la teoría de la información serán operativizadas para analizar el trabajo:

- la noción de “bit” que es la cantidad mínima de información transmitida por un mensaje, y constituye la unidad de medida de base de la información procesada por un sistema técnico o por un operador humano: cuando el operador recibe la información correspondiente a un suceso que tiene una oportunidad sobre dos de aparecer, procesa un bit de información; de la misma forma cuando considera los diferentes eventos que pueden producirse como si tuviesen la misma probabilidad;
- la noción de “entropía” que se refiere a la medida de la incertidumbre sobre el tipo de señal que aparecerá en un momento dado y que depende de tres aspectos: del número de eventos que pueden advenir, de la probabilidad de su presencia y de la experiencia anterior del individuo con este tipo de situación.

Durante los años 60 / 70, numerosos psicólogos utilizaron el marco metodológico de la teoría de la información para analizar las situaciones de trabajo. En Francia, este enfoque fue desarrollado sobre todo por Ombredane y Faverge (1955), del cual se puede encontrar un estudio crítico en el artículo de Cuny (1982). De la misma manera, la mayor parte de los trabajos presentados en el libro de Ochanine (1971) “El hombre en los sistemas automatizados”, se sitúa en la misma línea teórica y metodológica. Estos trabajos defienden la idea de que el operador humano puede ser considerado desde el punto de vista de un determinismo probabilista. En otros términos, cuando se analiza el trabajo,

la actividad del operador puede ser predicha a partir de modelos matemáticos que toman en cuenta la cantidad de información a la cual el operador está expuesto y la probabilidad de aparición de las señales.

Este enfoque del análisis del trabajo dio lugar a numerosas investigaciones experimentales y, en menor medida, a investigaciones aplicadas. Se puede encontrar en un artículo de Faverge de 1953 una presentación de estas metodologías así como ejemplos de posibles aplicaciones en el campo de Human Engineering (estudio de la cantidad de información memorizada sobre la base del valor de la entropía; cantidad de información recibida en función de la cantidad transmitida en el curso del aprendizaje de una señal; estimación del tiempo para captar y utilizar una información sobre la base de la información transmitida; aprendizaje de la probabilidad de aparición de ciertos eventos; medida del umbral absoluto de detección de una señal cuando esta conlleva varios valores próximos). Sin embargo, como lo subraya Cuny (1982), estas investigaciones presentan sus propios límites al no incluir en el análisis del trabajo las características individuales de los operadores: “en lo esencial, las posibilidades diseñadas en el marco de la teoría de la información están supeditadas al principio que vincula la eficacia de la conducta (del trabajo) al valor de los mensajes que llegan al operador. Según este principio, las dificultades, los errores, como los logros en el trabajo, tienden a depender en mayor medida de las modalidades de la comunicación que produce este mensaje que de las aptitudes o ineptitudes, consideradas como componentes estables del individuo. El valor del mensaje se define, en este marco, en términos de cantidad de información transmitida y más precisamente, en términos de captura de la “información útil” (p. 62, traducción libre del autor); útil para la finalidad de la tarea en curso. Esta última noción, introducida por Ombredane y Faverge (1955), corresponde a la información efectivamente utilizada por el operador entre el conjunto de informaciones (señales) a las cuales puede estar expuesto. El asunto que ocupara por lo tanto a los psicólogos del trabajo y a los ergónomos será el de la compatibilidad entre las características de las señales transmitidas por un canal y las características del operador que procesa las informaciones. Los enfoques “Human factors” en los EE.UU, se han inspirado ampliamente de esta búsqueda de compatibilidad para estudiar la interacción entre la persona y la máquina.

Siempre en el marco de la teoría de la información, un gran volumen de trabajos en ergonomía se ha centrado sobre el estudio de los umbrales de detección de señales. La *Teoría de la Detección de Señales* (TDS) y las metodologías que la acompañan, muestran que la respuesta del individuo expuesto a una serie de estímulos no depende únicamente de la intensidad de éstos (posibilidad de codificar o no), o de la sensibilidad del individuo para discriminar las señales del ruido (señales no pertinentes para la tarea), sino que la respuesta depende también de las estrategias del operador que le conducen a tomar una decisión: *estrategia conservadora* que le orienta a dar una respuesta correcta únicamente cuando está seguro de haber detectado la señal o, *estrategia arriesgada* que reduce los criterios de certidumbre en la decisión y lleva al operador a generar un número más importante de falsas alarmas (respuestas incorrectas). La teoría de la detección de la señal ha sido ampliamente utilizada en ergonomía para estudiar las situaciones de vigilancia donde se trata de detectar, por ejemplo, señales que aparecen en una pantalla de manera más o menos esporádica.

Por último, la noción de información, bajo su aspecto cuantitativo, ha producido una literatura prolífica y estudios abundantes en torno al concepto de “*carga mental de trabajo*”. Desde este punto de vista, la carga mental se debería a una sobrecarga informacional. Esta idea está basada principalmente en los trabajos de Broadbent (1958) quien postula que el ser humano dispone de un sistema de procesamiento atencional de la información de capacidad limitada, llamado “*canal único de procesamiento*” que estaría saturado cuando el individuo debe procesar demasiada información, o informaciones que se suceden con suma rapidez, o que proceden de múltiples fuentes. Una de las metodologías para medir la carga mental derivada de esta concepción es aquella de la “*doble tarea*” que consiste en pedir al operador que ejecute dos tareas, una principal y otra secundaria, y en saturar más o menos su capacidad de procesamiento con la ejecución prioritaria de una de las tareas, y ver, cual es la capacidad residual restante para realizar la otra tarea (aumento o disminución del número de errores). La principal crítica dirigida contra este enfoque de la carga mental es la de considerar que la capacidad de procesamiento del individuo es una constante, a la vez intraindividual et interindividual.

Otra variante explicativa de la carga mental de trabajo menos exigente, puesto que no postula una capacidad de procesamiento constante, es la propuesta por Wickens (1984) en términos de “recursos múltiples”. En este modelo, la capacidad de procesamiento del operador está metaforizada como un depósito de recursos de naturaleza distinta correspondientes a diferentes modalidades de tratamiento de la información. Estos recursos pueden ser solicitados simultáneamente siempre y cuando no sean incompatibles para realizar una tarea; por ejemplo, dos tratamientos diferentes, visual y auditivo. Aunque este modelo toma en cuenta el aspecto cualitativo de la información, el aspecto cuantitativo continúa siendo todavía determinante (para más precisiones sobre la noción de carga mental del trabajo, referirse al artículo de esta revista: Cánepa Díaz, C. (2013). Carga mental. *Laboreal*, 9(1), 109-112. <http://laboreal.up.pt/es/articles/carga-mental/>).

Aunque las metodologías basadas exclusivamente sobre la teoría de la información no sean más utilizadas hoy en día para estudiar el trabajo, en el pasado han permitido ciertos adelantos en el análisis ergonómico, entre otras cosas, para mejorar los puestos de trabajo y la calidad de las interfaces hombre/máquina: la concepción de sistemas de señalización que toman en cuenta la calidad de los estímulos presentados, la concepción de dispositivos que tienen en cuenta la compatibilidad entre señales y respuestas y las estereotipias, diseño de alarmas que indican las situaciones de riesgo, acondicionamiento de situaciones de trabajo donde los operadores están saturados con demasiada información, etc.

Sin embargo, hoy en día, en los modelos cognitivos del procesamiento de la información aplicados al análisis del trabajo, el aspecto cuantitativo ya no es preponderante. En el análisis de la actividad, se trata de saber mayormente cual es la significación que los operadores dan a su trabajo: ¿cómo razonan y planifican, por qué adoptan ciertas estrategias para procesar o no la señal, cómo la experiencia anterior influencia el procesamiento de la información, cómo las circunstancias medioambientales, el estado de fatiga del operador, o su estado atencional actúan sobre la situación de trabajo? Actualmente, interesarse en el procesamiento de la información es hacerlo también por las características de los estímulos, por los valores del “ruido”; en otros términos, por las variables individuales y contextuales que influyen en el procesamiento de la información.

BIBLIOGRAFÍA

Broadbent, D. (1958). *Perception and Communication*. London: Pergamon Press.

Cuny, X.(1982). L'analyse du travail en termes de messages et de signaux. *Le Travail Humain. Hommage à Jean-Marie Faverge: méthodologie et étude du travail*, 45, 1, 57-63.

Donders, F. C. (1969). On the speed of mental processes (W. G. Koster, Trans.). In W. G. Koster (Ed.), *Acta Psychologica*, Vol. 30. *Attention and performance II* (pp. 412-431). Amsterdam: Northlland Publishing Company. (Original work published 1867/68).

Edwards, E. (1971). Communication theory. In W.T. Singleton, R.S, Easterbay & D. Whitfield (Eds.), *The human operator in complex systems* (pp 39-53). London: Taylor and Francis.

Faverge, J-M. (1953). La théorie de l'information en psychologie expérimentale. *L'année psychologique*, 53(2), 463-476.

Ochanine, D.A. (1971). *L'homme dans les systèmes automatisés*. Paris: Dunod, col. Sciences du comportement.

Ombredane, A., Faverge, J-M. (1955). *L'analyse du Travail*. Paris: PUF.

Wickens, C.D. (1984). Processing resources in attention. In R. Parasuraman, & D.R. Davies (Eds.), *Varieties of attention*, (pp. 63-102). New York: Academic Press.

AUTOR

JAVIER BARCENILLAS

Université de Lorraine – Metz, UFR

Sciences Humaines et Sociales – Metz

Équipe PERSEUs: psychologie Ergonomique et

Sociale pour l'Expérience Utilisateurs (EA 7312)

Ile du Saulcy, CS, 60228, 57045

METZ cedex 01, France

Texto original publicado en 2014.

Inserción

Dennis Castra

El término “Inserción” nació en el contexto particular de la crisis económica que afectó la mayor parte de los países de Europa a finales de los años 70. En la práctica, traduce la dificultad que ciertas categorías de la población tienen en acceder al empleo duradero. Se trataba sobretodo, al principio, de jóvenes sin estudios ni cualificación, y designadamente de algunos países de la UE de origen extranjera; más tarde, dirá respeto a los desempleados de larga duración, a los que tienen más de 50 años, a las mujeres y hoy a todos los beneficiarios de los dispositivos de asistencia. La noción de inserción es bastante amplia en el plano conceptual. Si, por un lado, ella parece próxima al concepto sociológico de integración, por otro lado, evoca también la idea de un lugar a atribuir a un elemento nuevo en un conjunto que no está espontáneamente listo para recibirlo. Como si esta integración no fuese más evidente. Es de resto sobretodo por la referencia a su concepto contrario (el de exclusión) que la palabra tomó todo su sentido.

Desde principios de los años 80, la mayor parte de los países europeos desarrolló políticas orientadas en dirección a estos públicos, aunque la inserción de los jóvenes parezca más problemática en los países latinos y Polonia, que en los países nórdicos y Alemania. En la práctica, se distingue frecuentemente la inserción dicha social (centrada sobre el acceso a los derechos, a la formación, a la salud, a la vivienda...) de la inserción profesional propiamente dicha. Aunque esta distinción parezca, como mínimo, frágil en el plano conceptual (¿como podrá una inserción no ser, como mínimo, social en contextos fuertemente estructurados alrededor de los valores económicos y de las identidades profesionales?), ella deja entrever que en muchos casos las metodologías de inserción serán de hecho nuevas formas del trabajo social, movilizandoo profesionales de la formación, de la animación y de la acción social clásica. Y es bien la cuestión de los métodos – y de las teorías más o menos implícitas que los sostienen – que interpela el psicólogo o el psico-sociólogo del trabajo y de las organizaciones. Corriendo el riesgo de simplificar, se puede considerar que estos métodos se reparten en dos grandes familias:

1. La primera es esencialmente centrada sobre el sujeto, alrededor de un modelo de seguimiento, de ayuda, de acompañamiento. Generalmente, la noción de proyecto ocupa un lugar central en este modelo, proyecto en relación al cual se colocarán en práctica

acciones de actualización de conocimientos, de formación, asociadas a un trabajo sobre las representaciones, la motivación, la movilización o aún la auto-estima. No raras veces, estas acciones son precedidas o acompañadas de un balance de competencias que es supuesto permitir al sujeto hacer el balance de uno mismo y de su relación con el mundo profesional. Este modelo consiste, por lo tanto, sobretodo en un “trabajo sobre sí” para adaptarse a las expectativas del mundo económico, el cual es asumido como natural, fuera del alcance de la intervención. De acuerdo con este punto de vista, los problemas de inserción son primero problemas del sujeto, sobre quien recae finalmente todo el peso y la responsabilidad de la intervención, al punto de ser definido como no teniendo los recursos suficientes para hacer frente a la situación.

2. Otro modelo consiste en concebir la inserción como un proceso interactivo y sistémico, que pasa primeramente por el establecimiento de relaciones con el mundo del trabajo. El profesional de la inserción tiene por consiguiente previamente construida una importante red de relaciones con las empresas, cuyos puestos de trabajo conoce bien, como conoce también la dificultad para reclutar. Él intervendrá como mediador en el momento de reclutar, para contrariar la sobrecualificación en el momento de la contratación y las discriminaciones diversas que alcanzan ciertas categorías de candidatos. Él desarrolla un acompañamiento en la empresa para favorecer la estabilización en el puesto de trabajo, limitar los riesgos de ruptura y el turn-over. El blanco de la intervención es no apenas el sujeto insertado, pero también, y sobretodo, la gestión de los recursos humanos en la empresa. El profesional de la inserción se define como un especialista del trabajo y de la organización y no apenas en términos de ayuda y de apoyo a las personas en dificultad. Él concibe el mundo profesional como un constructo social y no como un dato natural.

Centrado en el individuo, el primer modelo padece de dos límites bien visibles. En primer lugar, procede esencialmente a través de un trabajo sobre las cogniciones (en sentido amplio: saberes, representaciones, proyectos) más que sobre las prácticas concretas, como si las primeras generasen las segundas. Bien, esto constituye un postulado poco racional para personas sin red social eficaz y que domi-

nan mal los códigos culturales y las normas del mundo del trabajo. Es, por eso, que los proyectos construidos en estas condiciones son, por fin, poco predictivos. En cuanto al segundo límite, él transcurre de una proposición simple: el comportamiento de una persona depende también, y frecuentemente depende en proporciones importantes, de los contextos y situaciones en el que está. Se puede, además, pensar que el peso de la situación es tanto más determinante cuando se trata de un contexto fuertemente consternador (lo que es el caso de la empresa) que pesa sobre un individuo de pocos recursos. El segundo modelo, que intenta integrar esta intervención sobre el contexto, es al mismo tiempo más “intrusivo” frente a la empresa: él está en el interface de lo social y de lo económico. Sobre un plano más teórico, puede apoyarse sobre una teoría de las prácticas sociales, como la de comprometimiento, por ejemplo, donde el primer modelo asienta más sobre una teoría del consejo, de la motivación y del proyecto.

Si quieren realmente honrar su misión, los dispositivos de inserción deben darse los medios para intervenir sobre el mercado de trabajo y sobre las prácticas internas de las empresas. Se puede seguramente postular que los problemas de inserción son primeramente ligados a “faltas” de las personas en causa, lo que orienta hacia posturas reeducativas o terapéuticas. Haciendo esto, se aplican las respuestas tradicionales del trabajo social a una cuestión cualitativamente y cuantitativamente nueva: los públicos de la inserción no son a priori enfermos o deficientes. Como lo dice lindamente CASTEL (las metamorfosis de la cuestión social, Fayard 1995), ¿será propiamente un tratamiento del individuo que conviene a un ciudadano en la plena acepción del término? Seguramente no. Resta inventar una profesionalidad adecuada. En esta contrata, la psicología – por lo menos la que no reduce los problemas societales a problemas de personas – tiene también su palabra.

AUTOR

DENNIS CASTRA

Université Victor Ségalen Bordeaux II

Département de Psychologie

3 Place de la Victoire 33076 Bordeaux-Cedex, France

Texto original publicado en 2008.

J

Jubilación

Corinne Gaudart

Jubilación, una palabra que no deja a nadie indiferente. Condensa en ella sola una multitud de tensiones, conflictos, pero también esperanzas, donde se entrelazan diversos aspectos económicos, sociales, individuales. Mi prisma de ergónoma me incita a examinar dicha palabra no sola, sino en pareja. La jubilación es indisociable del trabajo. En estos tiempos de “*crisis del tiempo*” (Dubar, 2011), en estos tiempos en donde los tiempos sociales se hallan desestructurados, las tensiones se cristalizan en la siguiente pregunta: ¿“*A qué edad debe uno jubilarse*”?

Si esta pregunta aparece hoy en día como un problema, no siempre ha sido el caso. De manera radical, primero cuando los trabajadores fallecían en gran número antes de alcanzar la edad para jubilarse. Desde la antigüedad, se observa la mortalidad precoz de los mineros. Ramazzini (1700/1990) cita un informe de Agrícola el cual señala que las mujeres de una región minera tenían hasta siete maridos, dada la esperanza de vida extremadamente corta de éstos. El mismo Ramazzini nota que los vidrieros actúan con sabiduría y prudencia; trabajan 6 meses al año y descansan el resto, y abandonan el oficio a los 40 años ya sea por otra profesión, ya sea para descansar el resto de su vida, debido al desgaste debido al trabajo. Esta doble cuestión, envejecimiento por el trabajo y en relación con el trabajo para fijar la edad de inicio de la jubilación, ha sido retomada en el siglo XIXe con el desarrollo de la industrialización que la hace visible y la plantea de manera más marcada. Se vuelve una preocupación de las corporaciones y asociaciones de trabajadores, y también de la burguesía industrial que teme una baja de producción de los trabajadores mayores y desgastados. Es en esa época que las instituciones de jubilación obrera van a extenderse, y algunas van a fijar un derecho de pensión a una edad dada, para un oficio dado, en relación con el momento en el cual la mayoría ya no podrá trabajar (Cottureau, 1983). Existe así una consciencia basada en el conocimiento práctico de la duración del desgaste en diferentes oficios (Teiger, 1995).

En el contexto más reciente del pleno empleo, en la posguerra, el modelo industrial fordista provee un contrato social. Propone modos de integración/exclusión de los asalariados mayores basado en una organización ternaria de los tiempos sociales y de los ciclos de vida: formación en la juventud, trabajo continuo en la edad adulta, y la jubilación en la vejez. Los asalariados tienen un contrato de trabajo de por

vida, desde el final los estudios y hasta la jubilación. En el marco de ese modelo industrial socialmente considerado como desgastante, el declive progresivo se le asocia a la edad. Frente a este envejecimiento-ocaso, la gestión del personal favorece la antigüedad y la fidelidad, y propone, al menos en las grandes empresas, posibilidades de reclasificación en puestos denominados “fáciles”. El contrato de trabajo se termina por una jubilación a una edad fija y ésta es vivida por los asalariados como un tiempo libre completo (Gauillier, & Thomas, 1990). El tiempo de inactividad acordado a la vejez es indemnizado en forma de jubilación; a cambio de ese derecho al descanso, jóvenes y adultos se reservan un empleo estable y durable (Guillemard, 2010).

Ese ritmo ternario se encuentra hoy completamente desestructurado por la flexibilización de las carreras profesionales, las condiciones del empleo, y al hecho de asociar el inicio de la jubilación a una serie de determinantes económicos y demográficos, relegando las lógicas del oficio o la de los avances sociales a otro plano. La edad de la jubilación se convierte así en una variable de ajuste. El decidir de una edad de inicio de jubilación es racionalizado según los protagonistas (administradores de empresa, actores públicos) invocando tanto un modelo de envejecimiento-ocaso justificando salidas anticipadas, o un modelo envejecimiento-experiencia dejando al asalariado más tiempo en el empleo. Estas dos formas de racionalización toman muy poco en cuenta el trabajo y su inscripción en las carreras individuales, así como la reivindicación cada vez más fuerte de poder jubilarse en buena salud. En Francia, el establecimiento de un dispositivo de prevención del carácter penoso del trabajo en 2015 ^[1] permitirá, entre otras cosas, instaurar una cartografía de las carreras o trayectorias profesionales en relación a la exposición a factores de riesgo físicos, es una medida que va en ese sentido. Esto permitirá a los asalariados expuestos, según ciertos criterios decididos de antemano, de iniciar su jubilación antes, de trabajar medio tiempo o de poder beneficiar de formaciones para poder cambiar de puesto.

Este dispositivo ratifica sin embargo un modelo del desgaste y un modelo del trabajo de degradación de la salud, e implica además un relativo entendimiento entre el empleador y el asalariado sobre sus condiciones de trabajo reales. Ahora bien, el trabajo es también portador de recursos psicológicos y sociales (Clot, 2010) que tienen consecuencias en el inicio de la jubilación y en la concepción misma

de una buena salud. Molinié (2005) muestra que los factores tomados en cuenta para lograr llegar al inicio de la jubilación, pasados los 50 años, están relacionados con la posibilidad de tener un oficio que favorezca el aprendizaje y el poder desempeñar un trabajo de calidad. Dichos factores, cuentan más para los asalariados que aquellos relativos a las condiciones físicas del trabajo, aunque no se las debe ignorar. El reconocimiento, por parte de sus pares y de la jerarquía, de la experiencia construida a lo largo de la carrera profesional, la posibilidad de poder utilizarla en la actividad de trabajo, como la posibilidad de poder continuar su construcción, no solo tienen una función protectora, sino también de desarrollo (Molinié, Gaudart, & Pueyo, 2012). Esta perspectiva incita fuertemente a tomar en cuenta la centralidad del trabajo en los debates relativos al inicio de la jubilación.

BIBLIOGRAFÍA

Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur - Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris: La Découverte.

Cottureau, A. (1983). Usure au travail, destins masculins et destins féminins dans les cultures ouvrières, en France, au XIXème siècle. *Le mouvement social*, 124, 71-112.

Dubar, C. (2011). Temps de crises et crise des temps. *Temporalités*, 13. <http://temporalites.revues.org/1563>

Gaullier, X. & C. Thomas (1990). *Modernisation et gestion des âges. Les salariés âgés et l'emploi*. (Rapport au Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au Ministre délégué auprès du ministre de la Solidarité, De la Santé et de la Protection Sociale, chargé des personnes âgées). Paris: La documentation française.

Guillemard, A.M. (2010). *Les défis du vieillissement. Age, emploi, retraite, perspectives internationales*. Paris: Armand Collin.

Molinié, A.F. (2005). Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite? *Pistes*, 7, 1. <http://pistes.revues.org/3254>

Molinié, A-F., Gaudart C. & Pueyo, V. (Edit.). (2012). *La vie professionnelle: âge, expérience et santé à l'épreuve des conditions de travail*. Toulouse: Octarès Éditions.

Ramazzini, B. (1700/1990). *Des maladies au travail* (trad. A. De Foucray). Paris: Alexitère Editions.

Teiger, C. (1995). Penser les relations âge/travail au cours du temps. Dans J-C Marquié, D. Paumès, & S. Volkoff (Edit.), *Le travail au fil de l'âge* (p. 15-72). Toulouse: Octarès Editions.

NOTAS

[1] <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F15504.xhtml#N100C1>

AUTOR

CORINNE GAUDART

Centre National de la Recherche

Scientifique (CNRS)

Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)

Laboratoire Interdisciplinaire pour la

Sociologie Économique (LISE UMR 3320)

Centre de recherche sur l'expérience, l'âge

et les populations au travail (GIS CREAPT)

55, rue Turbigo, 75003 Paris, France

Texto original publicado en 2014.

Jurado

Bernard Prot

Es conocida la fórmula consagrada: “El jurado se retira para deliberar”. Hay jurados que estudian las cuestiones criminales, otros deciden la atribución de diplomas. Se citan aquí apenas dos tipos de jurados de entre muchos otros, para subrayar que estas asambleas participan en funciones absolutamente esenciales de la organización de nuestras sociedades. Para eso, se aíslan durante un momento más o menos largo. Pero la expresión es engañosa: el aislamiento del jurado no es una ruptura de contacto con la sociedad. Él visa, por el contrario, favorecer la expresión más nítida de las voces divergentes y la confrontación de puntos de vista que pueden existir en la sociedad. Para no ceder al argumento de autoridad de un sólo individuo o de un grupo, es necesario poder hablar, argumentar al amparo de las influencias directas. El jurado debe también resistir a las derivaciones que transcurren de orden institucional. Nemeth recuerda que los jurados de tribunales, que son tan importantes en la sociedad americana contemporánea, se constituyeron inicialmente contra las decisiones profundamente impopulares de la corona británica, antes de la guerra de la independencia. El jurado representa el pueblo.

Es necesario hablar y también interpretar los hechos que se traen al conocimiento de la pequeña asamblea. El lenguaje y la justicia están profundamente relacionadas cuando se trata de poner un poco de orden en los asuntos humanos. En los años 1970, los fundadores de la psicología social mostraron que la expresión de los desacuerdos en un jurado constituye una condición esencial al estudio profundizado de las diferentes dimensiones de la decisión a tomar. Reducir la dimensión de un jurado no es una solución para llegar a una mejor evaluación de la situación. Pero, apoyar un punto de vista minoritario que vuelve a dar vigor al debate y constituye finalmente una prueba de calidad en el proceso de toma de decisión. La legitimidad social del jurado está igualmente mejor establecida, si en su seno están presentes las divisiones que existen también en la sociedad. Los miembros del jurado pueden así intentar liberarse de sus preconcepciones respectivos, a fin de tomar una decisión cualificada en lo que se refiere a lo “deliberado”. Indiscutiblemente, escriben Moscovici e Doise, dialogar produce buenos resultados, guiando viejos hábitos de pensamiento para nuevos canales”.

Precisemos esta última idea por el recorrido a algunos elementos de historia. La palabra jurado no tiene solamente una fuente judicial,

tiene una fuente importante en los medios profesionales. Con efecto, en el siglo XII, es “jurado” (zyre) el que prestó juramento, para convertirse en maestro de corporación, tras diversas etapas probatorias. Jurados elegidos administran la corporación, componen un “cuerpo de jurados” que controla la totalidad del proceso de producción en un dado dominio, desde la compra de las materias-primas hasta la comercialización del producto acabado. Para aprehender la mutación profunda que condujo a los jurados contemporáneos, es necesario recordar que las corporaciones asumen un lugar considerable en la organización del oficio, pero también en la iglesia, que ellas financian, y aún en las asambleas locales que prefiguran nuestros municipios. Dios, la política y el trabajo están interconectados, si no confundidos, en el ejercicio del poder de estos jurados. En el siglo XVI, ciertos jurados se habían convertido en verdaderos oligárquicos. El siglo de las luces y la Revolución francesa rechazan esta confusión de autoridades. El juramento debe comprometer cada uno en relación a sus pares, en nombre de la historia compartida por los hombres. Laicizada, la función del jurado se convierte en una responsabilidad colectiva frente al futuro, que cada miembro asume a título personal.

Pero este ideal revolucionario deja abierto un inmenso problema en los medios profesionales, como lo realza particularmente el historiador Kaplan. La ley suprime las corporaciones y permite “a cualquier persona hacer tal negocio, ejercer tal profesión, arte u oficio que ella considerará bueno”. Sin embargo, luego las calles de París se hacen impracticables y peligrosas, cuando cada uno se autoproclama cochero y conduce los remolques para ganarse su vida y cultivar su libertad individual. A la luz de este pequeño ejemplo, se puede medir la amplitud del problema: no nos improvisamos como profesionales. La legislación revolucionaria abandona partes enteras de la organización de la producción, de la transmisión de conocimientos profesionales. No existe más que “intereses individuales y el interés general de la cosa pública” escribe sin ambigüedad el Chapeleiro, en 1791. En este contexto, la existencia de un jurado constituido con profesionales es una herejía, dado que una simple reunión de compañeros ya es considerada como un freno al libre ejercicio de la ciudadanía. Es en los poderosos antagonismos sociales, ideológicos y científicos del siglo XIX que conviene situar la emergencia de los diplomas profesionales, al mismo tiempo que las nuevas funciones administrativas y

las técnicas industriales reconfiguran en profundidad los modos de producción y la organización de la vida en sociedad. En Francia, la tercera república ^[1] lanza las bases de nuevas e inéditas modalidades de construcción de un sistema nacional que se preocupa con la producción, transmisión y validación de los conocimientos profesionales, tras un siglo en que las iniciativas en la materia son raras y muy limitadas. Las palabras de Durkheim se oponen entonces al ideal individualista de la ley de 1792: “Nada es más falso que este antagonismo que se quiso establecer entre la autoridad de la regla y la libertad del individuo”. Es “la vida colectiva” que puede mantener la regla “más allá de las relaciones efímeras que la encarnan diariamente”, para “constituir un sistema de reglas que hace falta actualmente” y organizar las condiciones “de una conexión a cualquier cosa que supere al individuo” en el dominio del trabajo.

La función de jurado profesional empieza entonces una nueva vida, sobre bases completamente nuevas. Al contrario del modelo de las corporaciones que se sofocó en el conformismo endógeno, el jurado establecerá su legitimidad sobre instancias que reúnen las fuerzas heterogéneas de participantes que fueron reunidos para que sus concepciones y sus intereses sean divergentes: los representantes de los medios patronales, de los sindicatos y los responsables del sistema de formación. El jurado no tiene ya el monopolio del oficio, su función está reglamentada dentro del sistema de los diplomas que, tal como el sistema jurídico, se rige por la ley.

Brucy, que estudió la historia de la construcción de los diplomas de la enseñanza técnica y profesional en Francia, relata numerosos ejemplos de los desacuerdos que oponen a los protagonistas de la creación del Certificado de Aptitud Profesional, un diploma que atravesó todo el siglo XX. En estas comisiones se interroga sobre la evolución de los empleos, de las técnicas, sobre los conocimientos primordiales, sobre la duración de las formaciones. ¿El diploma debe validar los conocimientos “de los que han terminado sus estudios en una escuela”, o, por el contrario los “que están ocupados en el comercio o en la industria”? Se pretende que el diploma sea lo más cercano posible de un tipo de producción industrial o de una técnica, cuya maestría es indispensable al ejercicio del oficio. Pero si fuese demasíadamente especializado el diploma pierde su valor más allá de la cuenca de empleo o de un único tipo de máquinas. Entre lo local y lo general,

¿donde establecer la norma de referencia? Sobre estas preguntas y también para otras, Brucy escribe que a todos los niveles de la sociedad, de las comisiones locales a las instancias de decisión nacionales, “el examen divide”. Es talvez por eso que él contribuye tanto para hacer sociedad. Con efecto en estas controversias, en el transcurso del tiempo, los protagonistas adoptan “verdaderos principios de acción” que dirigen la elaboración de los diplomas y de las formaciones.

Los juristas subrayan también que las reglas de derecho no son independientes unas de otras. Son fundadas sobre una idea profunda, que no puede realmente ser definida, la idea de dignidad humana. Recientemente, en el dominio de los diplomas en Francia, se consideró de la misma forma que los conocimientos adquiridos en formación y los conocimientos desarrollados en el trabajo debían ser validados o no validados a partir de un mismo diploma, aunque no fuesen idénticos, porque deben ser considerados como la misma dignidad. La dignidad no se define de una vez para siempre, ella no es la de un individuo, pero se estabiliza más o menos en un género social. En el trabajo, la dignidad se define en las condiciones reales de ejercicio de un oficio, en los recursos técnicos, en las contradicciones en las cuales los profesionales trabajan. Trabajar, es no solo realizar la producción prevista, pero también definir puntos de vista compartidos sobre el éxito y el fracaso, el bello gesto y la falta de destreza, la acción digna y la indigna.

Un ejemplo junta a todos estos niveles, tanto en el plan jurídico como en el de los conocimientos: durante el siglo XX, las nuevas posibilidades técnicas de la medicina cuestionan las fronteras de lo que es posible en materia de procreación, así como en los cuidados a los pacientes en fin de vida. El debate social es relanzado sobre estas conductas sociales: ¿hasta donde se permite ir? ¿Qué prohibir? Las comisiones nacionales que elaboran la ley se interrogan. De la misma forma las que construyen los programas de enseñanza y los referenciales de diplomas deben reconsiderar los conocimientos a transmitir y la formación de los profesionales. Confrontado con las situaciones singulares, el jurado local intenta a su vez reencontrar estos principios generales.

Él toma la medida de su caducidad y de sus límites frente a las transformaciones de las técnicas y de los modos de producción que le son presentados aquí y allí. El dilema está en el meollo de la actividad de un jurado, de este punto de vista. El jurado es un “corresponsal

local” de las comisiones profesionales consultivas, escribe Werthe. El jurado debe realizar la conexión entre lo singular y lo general.

El diálogo de controversia es el medio de esta conexión, cuando cada uno reconsidera su forma de pensar y de actuar y los conceptos generales que regulan la vida en sociedad, el pensamiento individual se convierte en un diálogo entre dos géneros sociales, un punto de desarrollo potencial de la acción y del pensamiento abstracto. Los trabajos recientes en el dominio de los jurados de diplomas profesionales subrayan que la existencia de los jurados consiste en organizar las condiciones de esta doble liberación, por la cual se podría mejor comprender y favorecer las reconversiones profesionales.

La ley, así como el conocimiento, encuentra o pierde sus significados en esta actividad de normatividad, según el término de Canguilhem, que subraya por esa vía el trabajo colectivo de renovación de las normas. Es necesario pensar este reto en el contexto de sistemas jurídicos y de sistemas de diplomas implicados en la reconfiguración europea. La estandarización puede convertirse en una normalización asegurada por especialistas, los particularismos culturales pueden convertirse en refugios de identidad. Concientes de estos retos, puede apreciarse la función insustituible de los jurados: cuando las leyes y los conocimientos deben transponer fronteras, más que nunca, es útil organizar lugares de deliberación, donde las discordancias creadoras permiten la emancipación en relación a los pensamientos fijos de todas las órdenes, tanto de los individuos como de las más amplias ideologías.

Se prestará al jurista Supiot, esta fórmula determinante para la actividad de los jurados: “El Derecho no es la expresión de una Verdad revelada por Dios o descubrimiento por la Ciencia; no es más que un simple instrumento que podría considerarse a la medida de la eficacia (¿eficaz para quien?). Como los instrumentos de medida de la Melancholia de Dürer, él sirve para aproximar, sin nunca poder alcanzarla, una representación justa del mundo”.

BIBLIOGRAFÍA

Brucy, G. (1998). *Histoire des diplômes de l'enseignement technique et professionnel. (1880-1965)*. L'Etat, l'Ecole, les Entreprises et la certification des compétences. Paris: Belin.

Maillard, F. (2006). *Les diplômés de l'Education nationale dans l'univers des certifications professionnelles. Nouvelles normes nouveaux enjeux*. Ministère de l'éducation nationale: CPC Documents, N° 3.

Nemeth, C.-J. (1990). Processus de groupes et jurys: les Etats Unis et la France. In Serge Moscovici, *Psychologie sociale*. Paris: PUF.

Moscovici, S. & Doise, W. (1992). *Dissensions et consensus*. Paris: PUF. Kaplan, S.-L. (2001). *La fin des corporations*. Paris: Fayard.

Werthe, C. (2003). L'évaluation collective: l'exemple d'un jury de validation des acquis. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 3, 245-268. Clot, Y. & Prot, B., (2003). Expérience et diplôme: *une discordance créa-trice*. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 3, 183-201.

Prot, B. (2006). Un point critique du développement: Le concept potentiel. *Psychologie de l'interaction*, 23, 137-165.

Supiot, A. (2005). *Homo juridicus. Essai sur la fonction anthropologique du droit*. Paris: Seuil.

NOTAS

[1] Las dos primeras Repúblicas tuvieron una existencia muy corta: la I República duró doce años, durante la Revolución Francesa (1792-1804), la II República tuvo una duración de cuatro años, de 1848 a 1852. La III República inscribió definitivamente el país en un régimen democrático.

AUTOR

BERNARD PROT
 Centre de recherche sur le Travail
 et le développement
 Conservatoire national des Arts et Métiers
 292, rue Saint Martin
 75141 Paris Cedex 03, France

Texto original publicado en 2008.

K

Karasek
Marianne
Lacomblez y
Nicole Vézina

El modelo *demand-control* de Robert Karasek (1979) fue uno de los más mencionados en los trabajos que tomaron como objeto de investigación el stress en el trabajo, o aún de los que se dedicaron al estudio de los efectos del trabajo sobre el estado de salud y bienestar de los asalariados.

Karasek quiso contribuir para un análisis menos grosero de las características del entorno del trabajo, demostrando que es esencial distinguir: por un lado, los factores correspondientes a lo que se espera del trabajador, a lo que se le “pide”; y por otro lado, los factores relativos a lo que él designa por *discreción* o la latitud de decisión, es decir, todo lo que la organización del trabajo genera, y que se revela al nivel del trabajador, dándole – o no – los medios para decidir como responder de forma adecuada a ese pedido. Él considera que “la latitud decisional del trabajo de cada uno es el constreñimiento que modula la descarga de stress o la transformación de este en energía hacia la acción” (Karasek, 1979, p. 287, traducción libre).

El análisis se apoya sobre los datos que resultan de estudios conducidos en los Estados Unidos y en Suecia, con la participación de sujetos ocupantes de puestos de cuello blanco y esencialmente masculinos porque “otras investigaciones indicaron que la relación entre trabajo y estado mental es frecuentemente más compleja para las mujeres, en razón de la solicitud adicional del trabajo en casa” (Karasek, 1979, p. 289, traducción libre). Se recorrió a encuestas organizadas alrededor de 6 grupos de ítems: del lado de las variables independientes, ítems relativos a los “pedidos” transmitidos al trabajador y a la latitud decisional; del lado de las variables dependientes, ítems que tienen por objetivo evaluar el eventual estado de agotamiento y de depresión, así como los indicadores que, en los Estados Unidos, procuraron evaluar la satisfacción en el trabajo y en la vida en general, mientras que en Suecia las cuestiones se referían al consumo de somníferos y de tranquilizantes así como a una estimativa del número de días de enfermedad.

Los resultados diferencian cuatro tipos de empleos, que son de hecho la consecuencia del cruce de las dos variables independientes: situaciones en las cuales el pedido y la latitud son convergentes (pedido y latitud débiles o pedido y latitud elevados) o situaciones donde divergen (débil pedido y fuerte latitud o fuerte pedido y débil latitud). Estos últimos se revelarían más fuente de tensiones, los otros dos co-

locándose sucesivamente sobre un eje interpretativo de “nivel de actividad”, que presenta un balance de los más positivos para los casos de fuerte pedido y de fuerte latitud decisional.

La conclusión general es, desde luego, evidente para el autor: la satisfacción más elevada está asociada a los “empleos activos” que asocian los desafíos de una respuesta a un fuerte pedido y de un buen uso del juicio y de la *discreción*. Y dado que se comprende mejor siempre la perspectiva de un análisis cuando ella nos refiere a lo que se opone, se subraya que las últimas líneas del artículo fundador del modelo *demand-control* hacen mención a Frederick Taylor, al cual Karasek opone propuestas en la concepción de la organización del trabajo, que asientan sobre el alargamiento de las latitudes de decisión, “independientemente de los cambios en el peso del pedido” (Karasek, 1979, p. 303, traducción libre).

Cabe aún recordar que, tras críticas que han sido emitidas y aportaciones diversas, el modelo integró más tarde varias dimensiones que lo enriquecieron de una otra atención atribuida, por ejemplo, al apoyo social (designadamente el de los compañeros y de la jerarquía) o a la inseguridad del empleo. Este modelo *demand-control* es, sin lugar a dudas, el fruto de una larga pesquisa, integrada en el conjunto de los estudios que se sitúan en el campo de investigación en cuestión, conduciendo con seriedad, tratado e interpretado con la preocupación del rigor, de la precisión y de la prudencia – y el artículo que citamos es de eso muestra. Estas cualidades contribuyen para explicar el éxito de la aportación de Robert Karasek que inspiró nuevas formulaciones que se querían más próximas de lo que las constataciones parecían dar a ver. Así se utilizó mucho las nociones de “stress negativo” – *distress* – y de “stress positivo” – *eustress* – a fin de distinguir los casos en que la persona entiende la situación como amenazadora, en cuanto considera no disponer de los recursos necesarios para hacerle frente, de los casos en que la persona enfrenta la situación como un desafío que exigirá la movilización de recursos de que dispone. Se reencuentra efectivamente la idea de la latitud como variable que transforma el stress en energía para la acción.

Pero donde están los límites, ¿en el lugar de trabajo, de un *eustress*?

En la transposición del acuerdo-marco europeo de 2004^[1] que visa mejor prevenir el stress en las empresas, los socios sociales de algunos países quisieron suprimir cualquier referencia al “stress positivo”,

porque eso acabaría por aceptar que se pueda concebir situaciones de trabajo que conducen a superar sus límites a largo plazo.

Además, en conformidad con el paradigma definido, se esperaría que situaciones que presentan características de buen control sobre las exigencias del trabajo, no fuesen propicias a un stress negativo para los que ahí ejercen su actividad. Ahora, una investigación muestra que, tendencialmente, respuestas a cuestiones relativas a la latitud de decisión, revelando un buen dominio de las condiciones en que se ejerce la actividad, pueden ser asociadas, de forma significativa, a una constatación de *distress* (Torres, 2006).

Otro estudio obtiene resultados no coherentes entre la latitud decisional, medida a través de los índices sobre la autoridad decisional y el uso de las habilidades propuestas más tarde por Karasek y Theorell (1990), y el margen de maniobra de trabajadoras manuales descrita por los ergónomos en un contexto donde la organización del trabajo crea “situacionescuello de botella” (Vézina et al., 2003).

La cuestión es por lo tanto esta: ¿qué miden los índices de Karasek, que factores no tiene él en cuenta, de que trabajador habla él y frente a qué dilema lo pone?

En los índices elaborados por Karasek y Theorell (1990), se define sistemáticamente el uso de las habilidades como una componente positiva de la latitud decisional. Así, cuanto más una persona las utiliza, más su latitud será considerada elevada. Haciendo referencia a los estudios de Teiger, Laville e Duraffourg (1974) sobre el trabajo repetitivo y, en este seguimiento, los de numerosos investigadores, estas dos características del trabajo no andan necesariamente a la par y el trabajo en cadena, aunque muy constreñido (sin latitud decisional), puede exigir mucha habilidad y movilizar una gran creatividad para conseguir realizar el trabajo respetando las exigencias de velocidad y de calidad.

En el contexto de la implantación de nuevas organizaciones del trabajo, ya sea en módulos o en células, la tendencia es frecuentemente de dejar que los equipos tomen un cierto número de decisiones sobre la gestión interna de la producción, una otra componente positiva de la latitud decisional de Karasek y de Theorell (1990). Sin embargo, el aumento de este tipo de autoridad decisional (reparto de las tareas, orden de los lotes, disciplina, por ejemplo) no siempre es sinónimo de un mayor control sobre las exigencias del trabajo y puede mismo

traer más stress, como en los casos en que los trabajadores no han recibido ni los medios, ni la formación necesarios (Vézina et al., 2003).

Las situaciones de trabajo son muy variables y se puede preguntar si las respuestas obtenidas para calcular el nivel de cada uno de los índices de la latitud decisional va siempre en el sentido inicialmente previsto por los creadores del modelo *demand-control*. Parece que un uso no adaptado de las cuestiones y de los índices de este modelo puede conducir a una interpretación errónea de los resultados.

El margen de maniobra, un concepto vecino de lo de latitud decisional, es un concepto fundador en ergonomía de la actividad (Guérin & coll., 2006), siendo muy importante bien definirlo para mejor evaluarlo. Durand & coll. (2008) han intentado hacer un balance de todos los indicadores del margen de maniobra de un trabajador que regresa al trabajo tras una ausencia debida a una lesión. Ellos identificaron un gran número de indicadores pertenecientes a diferentes categorías (condiciones de trabajo, actividad, características personales, etc.), pero sobretodo, ellos han desarrollado el concepto de margen de maniobra efectiva. Por ejemplo, aún que una persona pueda elegir de entre varios instrumentos, ¿están reunidas las condiciones para que pueda realmente utilizarlos?

En el modelo de Karasek, considerando que la discreción dejada al trabajador soluciona cualquier problema que estaría en relación con las fuentes potenciales de “tensión” en el lugar de trabajo, los “detalles” de los constreñimientos de la actividad pueden no ser objeto de un análisis atento. Sin embargo, estos son pasibles de impedir de asumir el ejercicio de una autonomía esperada, o mismo exigida.

En el ámbito de este planteamiento, se considera la especificidad de las condiciones de trabajo como casi insignificante, porque el objetivo esencial es poner en evidencia “leyes fundamentales” que presiden a la relación del individuo con su trabajo. Es necesario sin embargo subrayar que el grado de generalidad de los ítems propuestos transporta entonces las respuestas para el plano de las actitudes “conceptuales”, como lo decía Jean Marie Faverge, distinguiéndolas de las “operatorias”, porque unas organizan “una visión del mundo exterior, por asociación, estructuración, procura de una coherencia en el sistema de representación del lugar ocupado por nosotros en este mundo” (Faverge, 1967, p. 87, traducción libre) y las otras anclan el análisis en lo que caracteriza efectivamente las situaciones de tra-

bajo. Se puede concluir que el modelo *demand-control* es el resultado de una elección metodológica que acaba por transmitirnos, esencialmente, informaciones relativas a la forma como los trabajadores se sitúan globalmente, en una cierta época y en ciertos países, frente a lo que el mundo del trabajo exige de ellos.

Para rematar esta crítica, destacamos que predefiniendo de esta forma las cuestiones que han sentido para evaluar el bienestar en el trabajo, Robert Karasek tomó efectivamente posición y designó lo que debería cambiar. Es probablemente otra razón del éxito de su aportación: su análisis fue llevada “por el aire del tiempo”, aquél que sopló, desde finales de los años 70, sobre la mayoría de las empresas en estado de reorganización permanente y que legitima el hecho de quererse garantizar aquellos (y aquellas...) que se muestran más aptos a acompañar la evolución y los objetivos de los proyectos – cualquier que sea el peso del pedido...

Y de hecho, el asalariado “equilibrado”, que emerge del modelo *demand-control*, no revela ninguna insuficiencia que lo impediría ser “proactivo”: él se interesa por todo lo que le permitirá asumir bien la función que le fue atribuida, procurando tener el control de los factores que podrían interferir con el buen desarrollo de su actividad.

Se subraya aún que el dilema que se presenta al trabajador no es, de ninguna forma, el de un debate relativo a las opciones de la empresa, a la división del trabajo que ahí prevalece, a la justificación de los cambios técnicos y organizacionales o a los riesgos de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. En este modelo, el asalariado no es el protagonista de un debate, de una negociación, de un lugar donde su punto de vista sobre las situaciones de trabajo es esencial para su mejora. Es seguramente una constatación que vale para la mayoría de las políticas de gestión de los recursos humanos; pero al hablarse mucho de latitud decisional, se acabaría por olvidar que el espacio de control en cuestión es, en verdad, predefinido.

En forma de conclusión, se pone la tónica sobre el hecho de Robert Karasek haber desarrollado un modelo de comprensión de las situaciones de trabajo que ha contribuido grandemente para hacer evolucionar el debate, pero es importante destacar los elementos del sistema que no son tenidos en consideración o aquellos que pueden ser mal interpretados. Por un lado, los investigadores que se limitan a este modelo pueden ser impedidos de identificar los deter-

minantes del trabajo a transformar para proteger la salud. Por otro lado, a pesar del interés de utilizar cuestiones estandarizadas que permiten comparar los estudios entre ellas, no podemos dejar de constatar que las diferentes cuestiones propuestas para construir los índices del modelo no siempre son apropiadas a las diferentes situaciones de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Durand, M.J., Vézina, N., Baril, R., Loisel, P., Richard, M.-C. & Ngomo, S. (2008). *Étude exploratoire sur la marge de manœuvre de travailleurs pendant et après un programme de retour progressif au travail: définition et relation(s) avec le retour en emploi*. Montréal: Collection Études et Recherches – IRSST, Projet 099477.

Faverge, J.M. (1967). *Psychosociologie des accidents du travail*. Paris: PUF.

Guérin F., Laville A., Daniellou F., Duraffourg J. & Kerguelen A. (2001). *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*. Lyon: ANACT

Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.

Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work-stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Book Inc.

Teiger, C., Laville, A. & Duraffourg, J. (1974). Nature du travail des O.S.: une recherche dans l'industrie électronique. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 1, 7-18.

Torres, I. (2006). Mudanças organizacionais, saúde e bem-estar na banca portuguesa. Idade e sentidos do trabalho numa nova relação salarial (resumo). *Laboreal*, 2, (2), 62-65.

Vézina, N., Stock, S.R., Simard, M., Saint-Jacques, Y., Boucher, M., Lemaire, J. & Trudel, C. (2003). *Problèmes musculo-squelettiques et organisation modulaire du travail dans une usine de fabrication de boîtes Phase 2: Étude de l'implantation des recommandations*. Montréal: Collection Études et Recherches – IRSST, R-345. http://www.irsst.qc.ca/fr/_publicationirsst_100006.html.

NOTAS

[1] Ver, nomeadamente, http://hesa.etui-rehs.org/fr/dossiers/dossier.asp?dos_pk=11#rub62

AUTORES

MARIANNE LACOMBLEZ

Centro de Psicologia da Universidade do Porto
Rua Dr. Manuel Pereira da Silva,
4200-392 Porto

NICOLE VÉZINA

Université du Québec à Montréal,
Département de kinanthropologie,
Case postale 8888, Succursale Centre-Ville,
Montréal, (Québec) Canada H3C 3P8

Texto original publicado em 2008.

Kronos

Raoni Rocha

Definición y breve histórico

Kronos, o Actogram Kronos, es un *software* de soporte al análisis del trabajo, que hace visible *la evolución de actividades laborales a lo largo del tiempo*, en periodos cortos o largos. Mediante registros automáticos de la fecha y hora, se puede obtener gráficos y datos estadísticos sobre la duración y las transiciones de variables previamente definidas por un observador.

Desarrollado por Alain Kerguelen, Kronos fue lanzado oficialmente el 2001, en francés e inglés, con el propósito de responder a las necesidades de ergónomos y psicólogos del trabajo en proyectos de análisis de la actividad (Kerguelen, 2008). En 2012, se renovó totalmente la interfaz del programa, haciendo el acceso a las funciones más sencillo y interactivo. En 2014, surgió la versión en portugués de esta herramienta, tanto para el *software*, como para su manual de instrucciones.

Aún que solo fue lanzado oficialmente el 2001, el *software* ya estaba desarrollado desde el inicio de los años 90 (Kerguelen, 1991) y, desde entonces, ha sido aplicado de distintas maneras y en distintas ocasiones. Duarte (1994), uno de los primeros que lo hizo, utiliza Kronos en el desarrollo de la crónica de la actividad de un operador de sala de control en una refinaría de petróleo, intentando mostrar las regulaciones y estrategias que él realizó en una situación calma y en una situación perturbada. Mediante Kronos, Assunção (2004) justifica las secuencias de operaciones y posturas adoptadas por cajeros en un hipermercado, contraponiendo enfoques tradicionales que identifican y prescriben las “posturas correctas” que los trabajadores deben adoptar. Estryn-Behar et al. (2011), en el estudio de agentes de una institución de acogida de personas mayores, utilizaron Kronos como soporte para demostrar como la organización del trabajo determina la manera en la cual estos agentes pueden llevar a cabo sus tareas. Delgoulet, Weill-Fassina y Mardon (2011) desarrollaron un estudio que intentó comprender en qué medida las condiciones de trabajo de agentes de guarderías constituían fuentes de dificultades para ellos (en términos de consecuencias físicas y psicológicas), mostrando los resultados a través de Kronos. Le Bris y Barthe (2013) aplican el Kronos para estudiar la rotación de equipos de montaje en la industria aeronáutica, ilustrando la dinámica de rotación entre los miembros de esos equipos y proponiendo princi-

pios para la organización de esa rotación. Por último, Rocha, Mollo y Daniellou (2014) utilizan Kronos para evaluar la evolución del discurso sobre la seguridad durante la implementación de un método de desarrollo de una cultura de seguridad en una empresa francesa de distribución de energía eléctrica y gas.

Con base en los distintos objetivos con los cuales se aplicó Kronos, este artículo pretende además de definirlo, mostrar resumidamente su funcionamiento, sus principales aportaciones y sus límites prácticos.

¿Cómo funciona Kronos?

La utilización de Kronos se puede hacer a través de observación directa *in situ* o *a posteriori*. Las observaciones *in situ* se realizan mediante el *actopalm*, una parte de Kronos desarrollada específicamente para *palmtops* o PDAs (*Personal Digital Assistant*), ordenadores de dimensiones reducidas, que suelen caber en un bolsillo o en la mano del observador. Las observaciones *a posteriori* se realizan mediante el análisis de grabaciones vídeo de la actividad, que pueden integrarse en Kronos.

La utilización del software, sea *in situ* o *a posteriori*, exige la comprensión de dos conceptos básicos: “protocolos de descripción” y “clases de observable”. Un protocolo de descripción consiste en una tabla de códigos de eventos definidos por el observador para leer sus variables (o observables). Este protocolo permite organizar las observables en estructuras jerárquicas que se subdividirán en subcategorías. Al elemento jerárquicamente más alto del conjunto de observables definidas en el protocolo se denomina “clase de observable”. Esta es una función que permite asociar un evento a una duración: cada evento genera un estado que se verá interrumpido por otro evento de la misma clase de observable.

Por ejemplo, se queremos conocer los desplazamientos de una secretaria en las distintas salas en las que trabaja, podemos denominar a la clase de observable “Ubicación” y a las subcategorías “Recepción”, “Oficina 1” y “Oficina 2”, etc. Durante la observación, el observador registra los cambios de ubicación y el momento en el que suceden. El período y la duración en cada ubicación se determinarán a través del intervalo entre la ubicación actual y la ubicación siguiente.

te. Así, es posible leer cronológicamente los desplazamientos de esa secretaria, observando cuando y durante cuanto tiempo permaneció en cada ubicación definida en el protocolo.

Asimismo es posible definir más que una variable para la observación. Volviendo al ejemplo anterior, se pueden observar simultáneamente la *ubicación* con la *actividad* desarrollada por la secretaria (p. ej., organización de la agenda, atención al cliente por teléfono, servicio al cliente, etc.). Para ello, es necesario definir al menos dos clases de observables – como “Ubicación” y “Actividad” – y las subcategorías de cada una de ellas – como “Recepción”, “Oficina 1” y “Oficina 2” (para Ubicación) y “Organización de la agenda”, “Atención al cliente por teléfono”, “Servicio al cliente” (para Actividad).

Además de la ubicación y la actividad, otras clases de observables (y subcategorías) comúnmente utilizadas con Kronos son “tipos de comunicación” (“verbal”, “gestual”, etc.), “dirección de la mirada” (“hacia la máquina X”, “hacia el compañero Y”, “hacia el aparato Z”) y “postura” (“de pie”, “sentado”, “inclinado”, etc.).

¿Cuáles son las principales aportaciones y los principales límites de Kronos?

Las principales aportaciones de este *software* se relacionan con la visualización del trabajo mediante gráficos y la obtención de estadísticas de las variables.

Los gráficos permiten una representación del desarrollo temporal de una determinada variable. Se puede verificar visualmente, por ejemplo, qué actividades se realizaron más, en qué ubicación estuvo un trabajador específico, o cuál el movimiento más solicitado. Esos gráficos son personalizables: se puede escoger el periodo que se exhibirá, el modo de visualización por clase de observable (líneas, motivos, primer plano o plano de fondo, etc.) y las propiedades de la presentación por categoría (colores, espesor de las líneas, etc.).

Se pueden formalizar los elementos del gráfico, en un segundo momento, mediante indicadores estadísticos de duraciones de estado. Podemos obtener estadísticas relacionadas con la duración de los estados (p. ej., una secretaria pasa 30% del tiempo observado en la recepción, 40% del tiempo observado en la oficina 1 y 30% en la oficina 2), y asimismo con la distribución de los estados (p. ej., un

trabajador de una lavandería realiza la actividad de lavar la ropa pocas veces, pero durante mucho tiempo, y la actividad de planchar la ropa muchas veces, durante poco tiempo). Las estadísticas también permiten la observación de las relaciones de simultaneidad de las observables escogidas, en los casos donde hay más que una clase de observable definida (p. ej., una secretaria permaneció 25% del tiempo observado *organizando la agenda en la recepción* o 17% del tiempo observado *en atención al cliente por teléfono en la oficina 1*).

Kronos es, por lo tanto, una herramienta extremadamente útil en la recogida de datos sobre el trabajo, ya que posibilita la observación de la evolución de las variables relacionadas con la actividad realizada. Una evolución que se hace tanto en la forma visual, a través de los gráficos, como en la forma numérica, a través de las estadísticas facilitadas.

Aunque el *software* es eficaz en la recogida de datos sobre el trabajo, Kerguelen (2008) revela que también presenta algunos límites y cautelas que se deben considerar.

La primera cautela se refiere a la definición de las observables. En algunas situaciones, esa definición puede ser clara desde el punto de vista de los índices visuales, pero puede, aún así, no corresponder a una descripción apropiada según los objetivos del trabajador. Imagínese, por ejemplo, una operadora que trabaja en una máquina para fabricar piezas de metal. Sus funciones son alimentar la máquina, separar las piezas, controlar la calidad, descartando las piezas defectuosas, limpiar las piezas, etc. Cada una de esas actividades es, entonces, definida en el protocolo de descripción como “Alimentación”, “Separación”, “Control” y “Limpieza”. Durante las discusiones con la operadora se verifica que la actividad de descartar las piezas (definida como “Control”) no se limita solo al periodo de control de calidad, sino también al de la separación de las piezas. El riesgo está en el hecho de que al confiar exclusivamente en las observables definidas por el observador, se puedan producir representaciones erróneas del trabajo real de la operadora. Para evitar ese tipo de situaciones, principalmente en actividades de dimensiones más complejas, es importante que se intente definir observables exclusivas (y excluyentes entre sí) que permitan responder a las exigencias de un sistema de referencia temporal no ambiguo.

La segunda cautela a considerar se refiere a la distinción entre

categorías descriptivas e interpretativas. Algunos eventos no necesitan de interpretación en la definición de las observables, porque contienen en si mismos todas las informaciones necesarias a la codificación. Por ejemplo, observables relativas a desplazamientos (ubicaciones), posturas, utilización de herramientas o dirección de la mirada permiten construir fácilmente observables exclusivas. Por otro lado, codificaciones relativas al desarrollo de una actividad suponen, generalmente, la inferencia de los objetivos pretendidos por el actor observado. Un ejemplo ilustrativo es el del análisis de las comunicaciones verbales. Aunque algunas de sus características se pueden codificar sin recurrir a la interpretación (como la definición del interlocutor o de los objetos de la comunicación), las comunicaciones verbales suelen necesitar del conocimiento del contexto, de la tarea realizada y del lenguaje específico del colectivo profesional en análisis. Para superar estos riesgos es necesario hacer una distinción entre códigos descriptivos e interpretativos. Los códigos descriptivos corresponden a categorías relativas a indicadores directos y no ambiguos, como desplazamientos, posturas o la dirección de la mirada. En cambio, los códigos interpretativos pueden exigir conocimientos específicos de un observador, con referencia a elementos del contexto, como comportamientos complejos y comunicaciones verbales.

A pesar de tener límites inherentes a cualquiera herramienta tecnológica, Kronos se presenta como un soporte que posibilita la visualización de una parte de la actividad. No se trata, pues, de un método que por sí solo (sin observaciones del investigador o entrevistas a los trabajadores) determina un diagnóstico ergonómico, sino de una herramienta que soporta el primero y principal objetivo de los analistas del trabajo: comprender este trabajo, para luego buscar maneras de transformarlo y desarrollarlo.

BIBLIOGRAFÍA

Assunção, A. A. (2004). A cadeirologia e o mito da postura correta. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 29(110): 41-55.

Delgoulet, C., Weill-Fassina, & A., Mardon, C. (2011). Pénibilités des activités de service et santé des Agents Spécialisés des Écoles Maternelles. Des évolutions avec l'âge. *Activités*, 8(1), pp. 2-25, <http://www.activites.org/v8n1/v8n1.pdf>

Duarte, F. (1994). *A análise ergonômica e a determinação de efetivos: estudo da modernização tecnológica de uma refinaria de petróleo no Brasil*. Tese de Doutorado, Rio de Janeiro: COPPE, Universidade Federal do Rio de Janeiro.

Estryng-Behar, M., Chaumon, E., Garcia, F., Milanini-Magny, G., Bitot, Th., Ravache, A.E., & Deslandes, H. (2011). Isolement, parcellisation du travail et qualité des soins en gériatrie. *Activités*, 8(1), pp. 77-103, <http://www.activites.org/v8n1/v8n1.pdf>

Kerguelen, A. (1991). Pre and post observational categorisation, application to the kronos software aid for activity analyses. In Y. Quéinnec, & F. Daniellou (Eds.), *Designing For Everyone* (pp. 504-506). London: Taylor & Francis.

Kerguelen, A. (2008). Actogram Kronos: un outil d'aide à l'analyse de l'activité. In H. Norimatsu, & N. Pigem (Eds.), *Les techniques d'observation en sciences humaines* (pp. 142-158). Paris: Armand Colin.

Le Bris, V., & Barthe, B. (2013). Écrits de relève de poste: une activité continue. *Activités*, 10(1), 31-54, <http://www.activites.org/v10n1/v10n1.pdf>

Rocha, R., Mollo, V., & Daniellou, F. (2014). Work debate spaces: A tool for developing a participatory safety management. *Applied Ergonomics*, 46, 107-114.

AUTOR

RAONI ROCHA

Curso de Engenharia de Saúde e Segurança

Laboratório de Ergonomia

Universidade Federal de Itajubá -

Campus Avançado Itabira

Rua Irmã Ivone Drumond, nº 200,

Distrito Industrial II

Itabira MG, Brasil

Texto original publicado em 2015.

L

Laboratorio.
¿Dónde “hacer
ciencia”?
Catherine Teiger

¿Dónde “hacer ciencia” [1]? La pregunta puede parecer ridícula. La primera respuesta que se nos viene a la cabeza es: “¡Pues en un laboratorio!”, lugar evidente para desarrollar conocimientos en un ámbito concreto. El diccionario histórico de la lengua francesa (Rey, 1998, pág. 1955) –referencia obligada para este ejercicio de redefinición del vocabulario de *Laboreal*– describe el recorrido del significado de la palabra a partir de su creación relativamente tardía en el siglo XVII en Francia (1620). Como término científico, se formó a partir del verbo latino *laborare*: esforzarse, labrar (la forma de trabajo físico más extendida en la época). Al principio designaba un “local dotado de medios para realizar experimentos, investigaciones y preparaciones científicas” que exige un equipo concreto, como es el caso de los boticarios (1620) o los químicos (1671). Un siglo más tarde, el término se aplicaba también al destilador y al “local donde prepara sus productos” (1727), lo cual se parece a la química. A finales de ese siglo, se designaba también como “laboratorio” a una parte de un objeto técnico concreto, el horno de reverbero, “donde tienen lugar los intercambios de calor y las reacciones químicas” (1757). Más adelante, el sentido pasó a ser figurado y se extendió al “lugar donde se realizan las investigaciones intelectuales, donde se estudia” (1765). En la actualidad, encontramos los dos sentidos para nombrar los lugares donde se hace ciencia, ya sea en el campo de las ciencias físicas y biológicas en el que se lleva a cabo experimentación o en el de las ciencias humanas y sociales, incluso aunque no se lleve a cabo ninguna experimentación. En cambio, cabe destacar que el lugar donde se efectúa un trabajo manual no ha tenido derecho desde hace mucho tiempo a esta denominación de “laboratorio”.

En el lenguaje científico actual, el término opuesto a “laboratorio” como lugar de investigaciones experimentales y donde trabajan los científicos sería “el estudio de campo”, lugar de investigaciones empíricas y donde trabajan los profesionales de la intervención.

Entonces, ¿Por qué se plantea la pregunta? ¿Dónde hacer ciencia? Cuando hablamos de las ciencias del trabajo: ¿Dónde es legítimo elaborar conocimientos válidos sobre las personas en el trabajo y, más aún, conocimientos que permitan actuar sobre el trabajo a fin de desarrollar la salud y las competencias de los trabajadores, asegurando, al mismo tiempo, la calidad del trabajo? ¿Investigación de laboratorio O de campo? ¿Investigación de laboratorio Y de campo? ¿Y cómo

hacer ciencia en uno y otro caso? ¿Quién la hará y con quién?

Tradicionalmente, hasta finales de la década de 1960, nadie dudaba de que los que experimentaban en el laboratorio producían ciencia, lo cual asigna a los investigadores de campo un papel secundario, ya que se limitarían a aplicar en el campo—es decir, a los problemas planteados en la empresa— los conocimientos fundamentales producidos en el laboratorio. ¡Si no estás en el laboratorio, no recibes alabanzas ni reconocimientos del mundo académico!

Sin duda los jóvenes ergónomos y psicólogos del trabajo del siglo XXI se sorprenderán al descubrir la existencia de este debate teórico-práctico en torno a una cuestión que ha dejado hace mucho de plantearse en su entorno. Ahora, prácticamente todas las investigaciones son de “campo”, según un proceso que suele asociar estrechamente investigación e intervención (conocimientos y acción) y nadie tiene ya nada que objetar.

Sin embargo, este nuevo enfoque fue objeto de polémicas apasionadas y de tensas posturas durante veinte años (de la década de 1960 a la de 1980), dentro del periodo del surgimiento de la ergonomía en Francia. Aparecieron una serie de manifestaciones científicas y publicaciones sobre este tema de “dónde hacer ciencia” ^[2], algunas de las cuales defendían la idea de que podían articularse los dos enfoques teniendo cada uno sus ventajas e inconvenientes (Teiger, Laville y Dessors ^[3], 1979-80). Visto en perspectiva, constatamos que la década de 1965-1975 constituyó un periodo de transición, el momento del complicado paso de un paradigma de investigación a otro, es decir, del laboratorio al campo. La cuestión esencial sigue siendo saber cuál es el objetivo buscado y qué significado tienen estos lugares en relación con la cuestión del trabajo, los agentes implicados y los criterios de calidad de los conocimientos admitidos. Esta nueva era (la coexistencia de dos paradigmas es lo que nos interesa en este caso), instaurada durante la década de 1970, duró poco tiempo. Progresivamente, el paradigma experimental puro desapareció sin duda debido a diversos factores: la creciente complejidad de las actividades laborales ligadas a la informatización y a la automatización que hizo que la simulación de las tareas, tan de moda en la década de 1960, fuera cada vez más difícil a pesar de que este método sigue en vigor (Béguin y Weill-Fassin, 1997); el carácter indudablemente lento de este enfoque doble; y la existencia de medios más sofisticados de registro

y tratamiento de las observaciones, como el software *Actogram Kro-nos* (Kerguelen, 2008). Por el contrario, aquello a lo que se le concedía menos importancia, siendo la base metodológica de la ergonomía de la época, eran: observaciones, mediciones y entrevistas; debido, puede ser también, a una mayor aceptación del método inductivo en los entornos de investigación sobre el trabajo, que admiten, en la actualidad, que los resultados obtenidos de esta forma no son más que “anécdotas” (Duraffourg, 2013, pág. 147) sin valor heurístico.

Es así como tomamos conciencia de que una disciplina científica es algo vivo y que se construye con paradigmas cuya evolución es incesante, como nos lo recuerda Thomas Khun (1962) y que, a veces, es bueno mirar atrás voltearse para ver de dónde se viene. La historia de la “ergonomía francófona” (llamada de la actividad) es un buen ejemplo de ello.

¿Qué sucedió durante este periodo que corresponde también a una creciente valorización de las investigaciones orientadas por el cambio que hay que llevar a cabo en “la realidad laboral”, con los demás actores implicados? Dos causas convergentes provocaron esta revolución: sin duda los nuevos aires sobre todo, en sociología, la teorización de la investigación cualitativa e inductiva con la *grounded theory* o “teoría fundamentada” de Glaser y Strauss (1967) y, también, en ese final de la década de 1960, la irrupción de “la demanda social” sobre las cuestiones de salud laboral). Dicha “demanda” fue llevada por las organizaciones sindicales a los lugares de investigación, como el Conservatorio Nacional de Artes y Oficios (CNAM), como resultado del conocido compromiso de Alain Wisner (director del Laboratorio de Fisiología del trabajo- Ergonomía) en relación con la salud en el trabajo. No obstante, los conocimientos científicos disponibles –conocimientos fragmentados, debido sobre todo a los efectos del entorno material sobre las funciones psicofisiológicas aisladas– son inadecuados para responder a estas demandas “globales” que van desde las alteraciones del sueño a la fatiga nerviosa, pasando por los dolores de espalda y el desgaste precoz... Ahora bien, ya en 1965 Wisner pudo definir así la ergonomía dirigiéndose a los sectores industriales:

“La ergonomía integra los conocimientos de la fisiología, psicología y ciencias cercanas aplicadas al trabajo humano con la perspectiva de una mejor adaptación al hombre de los métodos, los

medios y los entornos laborales [...] Se basa únicamente en resultados experimentales obtenidos en el ser humano común y únicamente propone al usuario datos limitados pero que poseen un grado elevado de certeza.” (p. 203) traducción libre.

Sin embargo, veinte años más tarde, pudo escribir (Wisner, 1985 p. 33):

“El futuro mostrará que la observación del ser humano en el trabajo es una fuente importante de saber científico fundamental. El error persistente que subrayo me parece ligado al valor concedido infundadamente, en las ciencias del hombre y, en particular, en las ciencias cognitivas, al paradigma experimental bajo una forma demasiado inspirada directamente en las ciencias físicas. Es otro de los medios de establecer hechos y conceptos para la presentación de pruebas.” Traducción libre.

Está claro que “la irrupción de la intervención en la investigación en ergonomía” (Teiger, 2007) fue el detonante de esta movimiento epistemológico. Cabe destacar reacciones equivalentes en la época entre otros universitarios que se encontraron igualmente desarmados ante la demanda obrera de conocimientos útiles para “no perder más la vida ganándosela” y cuya orientación de investigación pegó un vuelco y quedó modificada para siempre. Ese fue el caso, por ejemplo, de Ivar Oddone y su equipo (1977) en Italia o de Luc Desnoyers y Dona Mergler (1981) en Québec. No obstante, no todo el mundo está de acuerdo con este posicionamiento que obliga a una mutación teórico-metodológica acogida con gran frialdad por parte de algunos (Wisner, 1985). En efecto, el resultado de estos encuentros es un cambio radical del objeto de investigación y del enfoque, la decisión de “ir a ver” saliendo del laboratorio para volver luego a verificar experimentalmente ciertas hipótesis a partir de los hechos observados y reconstruidos de forma pertinente, tal como lo recomendaba ya Claude Bernard (1865).

Por ejemplo, tras una de las “demandas sociales” –sindicales– dirigidas al *Laboratorio de Fisiología del trabajo-Ergonomía*, primero se llevó a cabo un estudio de campo de las alteraciones del sueño debidas a los horarios atípicos de los maquinistas de tren mediante un registro del sueño de los conductores durante sus días laborables en

los lugares de descanso de las estaciones, y luego en el laboratorio con diferentes poblaciones. Esta investigación aportó nuevos conocimientos sobre el sueño y la alternancia día/noche, en particular sobre las modalidades de regulación del sueño en función de los horarios laborales: la estructura del sueño depende de la hora de acostarse (lo que conlleva conflictos y compromisos entre las exigencias personales y las sociales); “el sueño diurno de los trabajadores nocturnos” muestra a menudo una organización bifásica (importancia de la siesta); y el aumento de la edad (base orgánica de los ritmos biológicos) desempeña un papel importante en estas regulaciones (Forêt y Lantín, 1971). Estos conocimientos fundamentales habían sido insospechados hasta entonces.

En resumen, mencionemos algunas particularidades de la investigación en situación profesional (el estudio de campo) cuando se pretende también una intervención, es decir, que está ligada a una acción útil socialmente:

- La situación laboral es el objeto y el objetivo central de la investigación y no un lugar de construcción de conocimientos para los investigadores/participantes. La resolución del problema planteado por la demanda social (reelaborada) es, por tanto, prioritaria. La elección de las situaciones resulta al mismo tiempo de la importancia social del problema planteado y de las competencias de los investigadores o participantes. En este sentido, la investigación en ergonomía es siempre también una intervención “mejoradora” (Albou 1966).
- A diferencia de la realización de tareas en laboratorio, las tareas en la empresa representan para los asalariados un reto capital ligado a su salud y a la conservación del empleo. De ahí la preocupación de los agentes de comprenderla para transformarla en “la actividad real” y las diversas estrategias que implica en relación con el trabajo teórico, previsto, prescrito o esperado.
- Las cuestiones planteadas por la situación problemática son en general “globales”, de ahí la necesidad de una fase exploratoria dedicada al “trabajo de la demanda” (entrevistas con todas las partes, práctica momentánea de la actividad laboral in situ por parte de los investigadores, y observaciones no sistemáticas, en la medida de lo posible). Las manifestaciones del problema

suelen quedar a menudo desatendidas e incompletas. El primer problema es la construcción.

- Entre los elementos que deben debatirse desde el inicio de la investigación figura la obtención de una garantía colectiva relativa al uso de los resultados de la investigación y el seguimiento “duradero” de las eventuales transformaciones (por ejemplo, hay que crear un grupo interno, o reforzar el CHS-CT – Comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo).
- Se deben constituir los dispositivos de acompañamiento y movilización de los actores en torno a la investigación: un comité directivo con representantes de todas las partes (dirección, organizaciones sindicales, CHS-CT, medicina laboral) y “grupos de trabajo ad hoc” asociados a la investigación cotidiana.
- La complejidad de la situación (interacciones de numerosos factores de riesgo, exposición múltiple) impide aplicar el método de los grupos de control frente a grupos expuestos. Deben construirse “grupos de comparación” según la combinación de los factores nocivos de la situación de cada uno de los grupos que puedan compararse luego.
- Hay que elaborar una combinación de métodos (ahora se denomina triangulación) en cada situación nueva a fin de poder multiplicar los puntos de vista mediante “un juego de fuego cruzado cuyos rayos se combinan y se compenentran” sin olvidar que “el peligro aparece cuando cada proyecto pretende, él solo, verlo todo, cuando cada cantón de saber se considera una patria” (Bloch, 1993).
- La dimensión temporal es lo que mejor especifica las situaciones profesionales: el factor duración (fatiga) implica sobre todo análisis de manera continua durante periodos largos y en diferentes momentos de la jornada (e incluso durante la noche, si ese es el caso). La posición de los horarios en las 24 horas del día y los ritmos de trabajo (cadencias) son otros dos aspectos muy importantes.
- En el plano individual, otro factor temporal desempeña un papel importante; este factor es el aumento de la edad de los operarios, su antigüedad y su experiencia.
- Los operarios ocupan un lugar especial en la investigación. Esto implica el reconocimiento del valor de sus conocimientos sobre

la situación y los efectos sobre su salud y sobre la calidad del trabajo. Estos conocimientos de la experiencia son indispensables y específicos. Su puesta en común con los conocimientos científicos y los debates resultantes implican encuentros regulares donde se debaten y se deciden las etapas de la investigación; los resultados obtenidos se reproducen y discuten a medida que se avanza para poder aplicar reajustes en caso necesario –lo que Guy Berger (1976) denomina la evaluación “formativa”– y la apropiación de la investigación por aquellos que son al mismo tiempo el objeto y los sujetos.

- En determinadas situaciones de difícil acceso para los investigadores, la experiencia ha demostrado que los asalariados podían, tras una formación, participar activamente en el relevamiento de datos pertinentes sobre su actividad (mediciones de uno mismo, fichas de sueño, empleo del tiempo, etc.) que luego se tratan de forma conjunta con los investigadores (Dessors et al., 1979).
- El investigador-agente se sitúa en posición de co-aprendiz y no de experto que todo lo sabe; está en posición de escuchar e identificar lo desconocido que le permite elaborar nuevas hipótesis y no verificar las hipótesis preconstruidas, lo que V. de Keyser (1982) denomina “la política de la mirada” y del diálogo en las que destacaba J. M. Faverge.
- La validación de los resultados de la investigación/intervención depende de numerosos criterios, de ahí el reconocimiento de la exactitud de los resultados por parte de los asalariados que han participado en la investigación así como por parte de sus compañeros. Si ese no es el caso, la investigación debe poder conseguir explicar este fenómeno y tenerlo en cuenta. La generalización es por fuerza un proceso lento a partir de numerosas experiencias.

Vemos que el reto principal es el estatus de los conocimientos en función de su origen. Es interesante constatar que el debate sobre el “valor” diferencial de los conocimientos en función de su método de producción (conforme o no a la tradición en curso), y no de su exactitud respecto al “objeto” estudiado, existe en otras disciplinas. Tal como lo describe con humor Vinciane Despret (2011), algunos etólogos experimentales miran ondescendencia los conocimientos de la

experiencia de los cuidadores, criadores y adiestradores de los animales que estudian en el laboratorio, tratándolos como ellos dicen de “anécdotas”. Sin embargo, también cuenta cómo las fronteras se desdibujan cuando ciertos de estos animales indómitos manifiestan intenciones personales durante los experimentos de laboratorio, condiciones artificiales para ellos, intenciones que van en contra de las instrucciones de los investigadores. Estos llegan incluso hasta a abandonar el plan experimental proyectado acusando a estos animales – gatos sobre todo– de “arruinar las pruebas”. En cambio, el mismo animal situado en condiciones naturales que le satisfacen realiza con gran facilidad la tarea en cuestión: una grácula religiosa desechada por su incompetencia para aprender a hablar en el laboratorio a partir de frases grabadas, adoptada por la familia de un técnico del laboratorio aprendió a hablar con rapidez a partir de las voces humanas de su entorno.

Parece ser que, en la actualidad, se están produciendo dos interesantes fenómenos nuevos para la etología y para la ergonomía y que, en parte, están ligados: una desaparición de las fronteras entre laboratorio y estudio de campo (enfoques inductivo y deductivo del descubrimiento) y, sobre todo, un reconocimiento del valor y de la complementariedad de los conocimientos “híbridos” (Latour y Wolgar, 1979; la condición distribuida) procedentes de diferentes fuentes así como de la experiencia en sus dos sentidos: adquirida por la práctica o construida artificialmente. La noción de “comunidad científica o de investigación ampliada” preconizada por el equipo de Ivar Oddone y sus partidarios (Muniz, Brito, Souza, Athayde & Lacomblez, 2013) pasa a ser menos utópica.

En conclusión, para salir del dilema laboratorio/estudio de campo, es mejor parecerse a las abejas que a las hormigas o a las arañas, según la referencia que hace Francis Bacon (1620, traducción en español, 2000) y que nos lleva al siglo XVII desde donde partimos con el invento del término “laboratorio”.

“Los empíricos, semejantes a las hormigas, sólo deben recoger y gastar; los racionalistas, semejantes a las arañas, forman telas que sacan de sí mismos; el procedimiento de la abeja ocupa el término medio entre los dos; la abeja recoge sus materiales en las flores de los jardines y los campos, pero los transforma y los destila por una virtud que le es propia.”

BIBLIOGRAFÍA

Albou, P. (1966). Adaptation du travail à l'homme. *Les Cahiers du B.T.E.*, 301-01, 14-19.

Bacon, F. (1620). Cité par H. Guitton, (1964). *Statistiques et économétrie*, 3^e éd., Paris: Dalloz.

Béguin, P., & Weill-Fassina, A. (coord.) (1997). *La simulation en ergonomie. Connaître, agir et interagir*. Toulouse: Octarès.

Berger, G. (1976). *Evaluation de l'action en ergonomie*. Intervention au Séminaire du cycle C du laboratoire d'ergonomie du CNAM, Paris. (document non diffusé).

Bernard, C. (1865) *Introduction à l'étude de la médecine expérimentale*, Paris: Baillière.

Bloch, M. (1993). *Apologie pour l'histoire ou le métier d'historien*. Paris, Armand Colin (cité par J. Leplat, 2004, *Bulletin de la SELF*, n° 134, juin 2004, p. 37).

De Keyser, V. (1982). La politique du regard. Hommage à Jean-Marie Faverge. *Le Travail Humain*, 45/1, 94-100.

Desnoyers, L. & Mergler, D. (1981) Formation et recherche en santé et sécurité au travail. *Revue internationale d'action communautaire*, 5 (45), 11-20.

Despret, V. (2011) *Que diraient les animaux, si ... on leur posait les bonnes questions?* Les empêcheurs de tourner en rond. Paris: La Découverte (rééd. 2014: La Découverte / Poche).

Dessors, D., Teiger, C., Laville, A. & Gadbois, C. (1979) Conditions de travail des opératrices des renseignements téléphoniques et conséquences sur leur santé et leur vie personnelle et sociale. *Archives des maladies professionnelles*, 40, 3-4, 469-500.

Duraffourg, J. (2013). Questions pour un débat sur la formation des syndicalistes à l'analyse du travail. In C. Teiger & M. Lacomblez (coord.). (Se) *Former pour transformer le travail: Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail* (pp. 144-147). Québec: PUL et Bruxelles: ETUI éd.

Forêt, J. & Lantin, G. (1971) The sleep of railway engineers. In R.W. Colquhoun (Ed.) *Aspects of human efficiency* (pp. 273-282). Londres: English Universities Press.

Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1967). *The Discovery Of Grounded Theory; Stratégies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine de Gruyter.

Kerguelen, A. (2008). *Actogram Kronos: Un outil d'aide à l'analyse de l'activité*. In H. Norimatsu & N. Pigem. *Les techniques d'observation en sciences humaines* (pp. 142-158). Paris: Armand Colin.

Kuhn, T. (1962/2008). *La structure des révolutions scientifiques* ["Structure of scientific revolutions"]. Paris, Flammarion, coll. "Champs / 791" (1re éd. 1962).

Latour, B. & Woolgar, S. (1979). *Laboratory Life: The Social Construction of Scientific Facts*. Beverly Hills: Sage Publications (Trad. française: *La Vie de laboratoire. La Production des faits scientifiques*, Paris, La Découverte, 1988).

Leplat, J. (coord.) (1979-80) "La Psychologie du Travail". *Bulletin de Psychologie*, Numéro spécial, XXXIII, 344.

Muniz, H.; Brito, J.; Souza, K. R.; Athayde, M.; Lacomblez, M. (2013). Ivar Oddone e sua contribuição para o campo da Saúde do Trabalhador no Brasil. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 38, 280-291.

Oddone, I., Re, A. & Briante, G. (1977). *Esperienza operaia, coscienza di classe e psicologia del lavoro*. Torino: Einaudi. (Trad. française, 1981: *Redécouvrir l'expérience ouvrière. Vers une autre psychologie du travail*; Paris: Éditions sociales).

Rey, A. (dir.) (1998, rééd.). *Le Robert: Dictionnaire historique de la langue française*. Paris: Dictionnaires Le Robert éd. tome 2.

Séminaire des équipes de la III^e Section de l'EPHE (1978). *La recherche psychologique en laboratoire et sur le terrain. Le Travail Humain*, 41, 2.

Société française de Psychologie (1976). Séance de la Section de psychologie expérimentale, mars 1975. *Psychologie Française*, 21, 4.

Teiger, C. (2007). De l'irruption de l'intervention dans la recherche en ergonomie. *Education permanente*, 170, 1, 35-49.

Teiger, C., Laville, A., & Dessors, D. (1979-1980). Terrain et laboratoire: signification des lieux de recherche en psychophysiologie du travail. *Bulletin de Psychologie*, XXXIII, 344, 219-226.

Wisner, A. (1965). L'ergonomie. *L'Usine Nouvelle*. N° de printemps, 203-231.

Wisner, A. (1985) *Quand voyagent les usines. Essai d'anthropologie*. Paris: Syros.

Wisner, A. (1995). *Réflexions sur l'ergonomie (1962-1995)*. Toulouse: Octarès.

NOTAS

[1] Tomamos prestada esta elocuente expresión, título de uno de los capítulos de su abecedario, de la filósofa científica Vinciane Despret (2011, pág. 56, traducción libre). El capítulo “Laboratoire” (Laboratorio) posee el siguiente subtítulo: “A quoi s’intéressent les rats dans les expériences” (¿En qué se interesan las ratas en los experimentos?) (pág. 122).

[2] Podemos consultar los debates de la época aparecidos en *Psychologie Française* (Société française de Psychologie, 1976), *Le Travail Humain* (Séminaire des équipes de la III^e Section de l’EPHE, 1978) y el número especial del *Bulletin de Psychologie* sobre la psicología del trabajo (Leplat, 1979-80).

[3] Dominique Dessors y Antoine Laville nos han dejado, pero queremos agradecerles desde aquí el trabajo realizado.

AUTOR

CATHERINE TEIGER

Groupe de recherche et d’étude sur
l’histoire du travail et de l’orientation
(GRESHTO) & Laboratoire d’Ergonomie
Centre de recherche sur le travail
et le développement
Conservatoire National des Arts et Métiers
41, Rue Gay Lussac, 75005 Paris, France

Texto original publicado en 2015.

Lenguaje

Josiane Boutet

La palabra “lenguaje” es simultáneamente una palabra común y una noción conceptual en la disciplina de la lingüística. En su acepción corriente, un “lenguaje” puede ser atribuido al mismo tiempo a los humanos, a los animales y a las cosas: se habla del “lenguaje” de las abejas, de los delfines, como se habla del lenguaje humano. Se habla también del “lenguaje” de las flores o de los colores: en este caso, se evoca un sistema de señales no verbales que tienen un sentido cultural y social definido. El lenguaje puede por lo tanto reenviar señales verbales emitidos por humanos, señales verbales emitidos por animales (por ejemplo, los ruiseñores), señales no verbales emitidos por animales (el caso de las abejas que comunican a través de los movimientos y direcciones de su vuelo), señales no verbales incorporados de forma convencional por objetos (el lenguaje de los blasones, de las flores, por ejemplo).

Estos diferentes “lenguajes” son objeto de disciplinas autónomas. La lingüística procuró definir, entre estas diferentes acepciones de la palabra “lenguaje”, el único lenguaje humano verbal. En cuanto a la semiología, ella se asocia al conjunto de las señales verbales y no verbales. La etología se interesa por el lenguaje y la comunicación de los animales. A partir de aquí trataremos exclusivamente del lenguaje humano.

El lenguaje en lingüística

Ferdinand de Saussure: es a este lingüista genovés de finales del siglo XIX y de principios del siglo XX, considerado como el fundador de la lingüística moderna, que se debe un ensayo de aclaración conceptual de las relaciones entre las nociones vecinas que son: “lenguaje”, “lengua” y “habla” (“langage”, “langue”, “parole”). Colocando la cuestión del objeto propio de la lingüística, Saussure muestra que el “lenguaje” no puede pretender serlo, porque él es demasiado heteróclito, multiforme, sin unidad, “por encima de varios dominios, al mismo tiempo físicos, fisiológicos y psíquicos, él pertenece aún al dominio individual y al dominio social”. Solamente la “lengua” constituye, según Saussure, un objeto bien definido en el conjunto de las manifestaciones de la facultad de lenguaje, y constituirá consecuentemente el objeto mismo de la lingüística. Alejando de esta al lenguaje, Saussure alejará también el “habla”, designadamente, todas las manifestaciones concretas de la facultad de lenguaje: los discursos, los diálogos, los enunciados, los textos producidos por los humanos en los y gracias a los sistemas de las lenguas.

Esta concepción será contestada como inútilmente científica, abstracta, a-social, poniendo al margen lo que es propiamente humano, designadamente las producciones del lenguaje de los interlocutores implicados en los intercambios y en las comunicaciones: se puede pensar aquí en las críticas virulentas del lingüista ruso Volochinov desde 1929 contra el formalismo abstracto; pero también en los lingüistas franceses contemporáneos de Saussure, como Antoine Meillet, Marcel Cohen o Charles Bally que afirmaron con vehemencia la naturaleza social del lenguaje.

Sin embargo, esta concepción restrictiva del objeto de la lingüística tendrá importantes consecuencias heurísticas: desarrollo del estructuralismo, creación de la fonología, exigencias científicas en una disciplina de las ciencias humanas, etc. Lo que llevará la lingüística, en el plano internacional, a convertirse en la ciencia-faro hasta la corriente de los años 70. Esta exclusión del lenguaje (y del habla) del campo de la lingüística permitirá a esta disciplina adquirir un estatuto de cientificidad en las ciencias humanas y sociales.

Con el estructuralismo perdiendo progresivamente su dominio en la segunda mitad del siglo XX, otras teorías y otros autores reintroducirán el lenguaje en los estudios lingüísticos. Se puede citar a Roman Jakobson: lingüista ruso huido del nazismo, fundador de la fonología estructural, se refugia antes de la 2ª guerra mundial en los EUA donde se convertirá en uno de los más famosos lingüistas. Aún que haya sido uno de los actores de la introducción del estructuralismo en lingüística, este investigador se interesará por todas las manifestaciones del lenguaje humano – incluyendo la actividad poética. A él se debe una reflexión hecha famosa sobre las diferentes funciones de la comunicación humana, que se aleja largamente de una concepción restrictiva de la lingüística encarada como el único estudio de la lengua. Es también, en los EUA, la corriente de la etnografía de la comunicación (alrededor de Dell Hymes) que pone los usos sociales del lenguaje en el centro de sus preocupaciones. Se puede también mencionar el desarrollo de la sociolingüística (en la corriente de los años 60), cuyo objeto de estudio es el lenguaje inscrito en contextos sociales.

Lenguaje, actividad de lenguaje y prácticas del lenguaje

El lenguaje no es el dominio propio de los lingüistas: psicólogos,

sociólogos, ergónomos, entre otros, están también involucrados en el lenguaje – ellos recogen el lenguaje, deben analizarla. Se puede distinguir entre: concepciones representacionales del lenguaje donde esta es comprendida como revestimiento semiótico del pensamiento o de las representaciones (de ahí los métodos de análisis de contenido); concepciones tecnicistas donde la comunicación es pensada como una pura transferencia de información (los servicios de comunicación de las empresas); concepciones constructivistas en las cuales el lenguaje es concebido antes de más como una práctica social – es la noción de “prácticas del lenguaje” que habíamos propuesto en 1976, que insiste sobre la dimensión praxiológica del lenguaje.

Desde un punto de vista sociolingüístico, la actividad de lenguaje se desarrolla siempre en situaciones sociales: los participantes, los lugares, las acciones en común, las temporalidades, las relaciones sociales, etc., actúan sobre las prácticas del lenguaje y las determinan. Ellas condicionan las elecciones de lengua en situaciones multilingües, de estilos, de registros, los tópicos, los géneros de discursos, etc. Existe también una acción propia del lenguaje, un “actuar verbal” sobre las situaciones, que fue puesto en evidencia y teorizado por diferentes dispositivos teóricos: por el conjunto de la corriente de la pragmática, cuyo objeto es comprender y describir el lenguaje en cuanto acto (en particular gracias a las nociones de performatividad, de enunciados performativos y de actos de lenguaje), por la corriente de la etnometodología. La actividad del lenguaje, al contrario de otros tipos de actividades humanas (andar, alimentarse, trasladar una pieza, trazar una línea, señalar con el dedo, etc.), se manifiesta necesariamente en el material específico que son las diferentes lenguas naturales y, de forma complementaria, una gran parte de las actividades humanas no verbales pueden ser descritas, comentadas, mostradas, explicitadas, narradas, criticadas gracias y a través de este material simbólico. Este material es al mismo tiempo colectivo y arbitrario: debe permitir expresar el querer decir de los locutores y debe también permitir la transmisión a otro. Tantas características difícilmente conciliables que generan, en las interacciones sociales, una tensión constitutiva. Reconocer esta tensión nos sitúa desde luego en el opuesto de concepciones tecnicistas o instrumentales de la comunicación verbal, donde el proceso de producción de la palabra es pensado como un puro proceso de codificación unívoca y descodificación de un código, caracterizado

por la incompreensión entre los interlocutores, como ya lo evocamos. En situación de trabajo, es el sentimiento que las palabras faltan o que son demasiado vagas para decir, por ejemplo, el sufrimiento asociado al ruido de un taller, o para comunicar la complejidad de un gesto de trabajo. Son las expresiones recurrentes de “es difícil decir”, “es complicado”. ¿Como poner en palabras, con las palabras de todos, el sufrimiento particular del calor y como el hacer compartir con un ergónomo o un médico de trabajo que no tiene ninguna experiencia corporal de este sufrimiento? Hay ahí una tensión constitutiva entre un querer decir y lo que es comprendido o lo que puede ser comprendido por el otro.

La actividad del lenguaje es una actividad permanente de compromiso para tratar la tensión constitutiva entre experiencia singular y lenguas naturales colectivas, entre experiencia singular y transmisión al otro. Es una actividad de ajuste entre interlocutores durante las interacciones, un trabajo más o menos con éxito para convergir sobre compromisos locales, más o menos precarios o estables. Este “bricolage” permanente se desarrolla entre dos polos. En uno de ellos está la convicción que no se puede compartir con el otro su experiencia, que las lenguas son demasiado lagunares: es el grito inarticulado que está ciertamente más cerca de la experiencia corporal más subjetiva y más singular, pero que ya no asegura la comunicación intersubjetiva. En el polo opuesto, es la voluntad de hacerse comprender por todos, de producir una palabra clara, unívoca e interpretable: es el discurso de la rutina, el “listo-a-hablar”, del estereotipo, que asegura la intercomprensión pero al precio de una palabra vacía de cualquier subjetividad, o mismo de sentido, como se vería más tarde con el lenguaje formateado del telemarketing o más ampliamente de la venta, y que moviliza, según la teoría de Vygotski, la esfera del lenguaje no intelectual.

AUTOR

JOSIANE BOUTET

Université Paris-Sorbonne (Paris IV)

1, rue Victor Cousin, 75005 Paris

Université Paris Diderot — Paris 7

16, rue Marguerite Duras, 75205, Paris, France

Texto original publicado en 2008.

M

Metis

Manuel Matos

Metis, término de origen griego, cuyo significado, apuntado por BAILLY en su gran Diccionario de Griego, es “astucia, artificio”. La rehabilitación del término y su movilización hacia el campo de la psicología del trabajo y, particularmente, hacia la ergonomía, se debe a un proceso de resemantización realizada por algunos filósofos y ergónomos, de los cuales se destacan respectivamente VERNANT y DEJOURS, que han contribuido para fijarle, diversificándolas, algunas funciones semánticas que se revelaron indispensables para pensar las nuevas relaciones entre el trabajo y la organización.

En la línea de las investigaciones que han puesto en causa el taylorismo, fue asumiendo destaque el principio de que el ejercicio del trabajo no se limita a ser la aplicación de competencias previamente adquiridas o previamente codificadas, lo que implica admitir, cuanto a la concepción y formas de organización de la actividad laboral, la distinción crucial entre el trabajo prescrito y el trabajo real. El reconocimiento de esta distinción no transcurre de la identificación de cualquier insuficiencia teórico- metodológica o técnico-científica imputable a los estudios que rigen el complejo de las condiciones científicas de la formación para el trabajo, pero de la radical asunción del principio de que el desempeño en el trabajo presupone el involucramiento subjetivo del sujeto humano a través de aquello que, después de Aristóteles, se ha ido designando por “inteligencia práctica”. La especificidad de esta “inteligencia práctica” está íntimamente ligada al cuerpo, por lo que el desarrollo de la actividad pasa, necesariamente, por una temporalidad perceptiva en acto substancialmente diferente del raciocinio lógico que implica una anterioridad abstracta. Significa esto que el ejercicio del trabajo está sometido a un régimen intuitivo complejo asiente en gran parte en las disposiciones corporales y disponibilidades psicósomáticas, así como en la experiencia inmediata y en las rutinas ágiles que preceden el saber propiamente dicho.

Es en este contexto que tiene lugar el recurso al concepto de *metis*. Con él se pretende, justo caracterizar aquella forma de actividad humana, simultáneamente de vivencia y de experiencia, sinóptica y sagaz, como es típico de la inteligencia práctica cuando ejercida en el marco de un cuerpo sano, anímicamente empeñado. Las nociones de perspicacia, astucia y agudeza de espíritu, naturalmente asociadas a modos de acción donde el biopsíquico se conjuga hábilmente con la articulación medios/ fines, traducen fielmente esta idea de *metis*.

No es, así, al acaso que el desarrollo de este concepto en el interior de la psicología del trabajo, viene siendo atravesado por preocupaciones de orden ética y terapéutica, designadamente cuando las condiciones de trabajo son generadoras de malestar físico y psicológico que ponen en causa el espontáneo ejercicio de *metis*. Como ha sido puesto en evidencia por la psicopatología del trabajo, ese ejercicio es fundamental en la realización del proyecto de la identidad personal y social, una vez que pasa por ahí toda la energía que soporta el flujo de la inversión personal en busca del reconocimiento identitario. Efectivamente, en la perspectiva de la preservación del equilibrio psicosomático, más que la retribución material asegurando la supervivencia de los trabajadores, cuenta la contribución simbólica del trabajo correspondiendo a la “obra” de sí, en cuanto efecto social deseado, lo que está en la base del trabajo como inversión de sí en la construcción de la misma identidad. Como ya decía Hegel, el trabajo “forma” en el sentido de que humaniza y subjetiviza lo que, sin él, es pura naturaleza/objeto.

Esa contribución, sin embargo, se hace problemática cuando no estén garantizadas las condiciones de ejercicio de la creatividad personal, de la iniciativa y de la concepción/ invención en los espacios de trabajo en consecuencia de déficits de organización o de degradación de las condiciones en las que él se realiza. Es en este contexto que tiene lugar la negación del derecho a la contribución personal en el campo del trabajo lo que implica la posibilidad de emergencia de los bien conocidos fenómenos de la frustración, del sufrimiento y de la «consciencia infeliz» cuya expresión puede revestir múltiples formas de creatividad negativa, como estrategias compensatorias, que van desde la adopción de formas de exceso de celo, al devaneo y al refinamiento de las rutinas o alcanzar formas más drásticas de recorte claramente patológico.

BIBLIOGRAFÍA

Aristote, (1997). *Ethique à Nicomaque*, trad. J. Tricot, Paris: Vrin, (10 édition).

Bailly, A. 1950. *Dictionnaire Grec-Français*. Paris: Librairie Hachette.

Dejours, C. 1980. *Travail: usure mentale. Essai de psychopathologie du travail*. Paris: Édition du Centurion.

Dejours, C. (1993). "Intelligence pratique et sagesse pratique: deux dimensions méconnues du travail réel". Education Permanente, n° 116, vol 3, page 47-page 70.

Detienne, M e Vernant, J.P. 1974. Les ruses de l'intelligence. La metis chez les grecs. Paris: Flammarion.

AUTOR

MANUEL MATOS

Faculdade de Psicologia e de

Ciências da Educação

Universidade do Porto

Rua Dr. Manuel Pereira da Silva,

4200-392 Porto, Portugal

Texto original publicado em 2009.

Modelo
Michelle
Aslanides

Introducción

En la práctica ergonómica, así como en otras profesiones como la del psicólogo o del médico, la búsqueda de una explicación a las patologías, a los comportamientos y a sus causas recurre a conocimientos archivados en la memoria del analista que le permiten tener una mirada pre-orientada hacia alguna causalidad “esperada” al momento del diagnóstico, aunque este mecanismo cognitivo sea más o menos consciente para el analista. Incluso los más fenomenológicos -que intentan no sesgar el análisis en base a modelos o preconceptos- recurren a una conceptualización mínima, seguramente más flexible y abierta a la sorpresa que ofrece el terreno de estudio, pero en todo caso que no está ausente. Esto es desde ya lo que resulta de una mirada sobre el proceso de generación del conocimiento como la que adoptaremos aquí, fundamentalmente constructivista.

En el campo de la ergonomía ocurre algo similar: recurrimos a varios modelos, tanto a aquellos que nos permiten guiar nuestra mirada para comprender el trabajo y sus relaciones con las enfermedades, accidentes y con el desempeño humano, como a aquellos que nos permiten transformar lo que determina ese trabajo y sus condiciones. Los modelos son recursos conceptuales que nos permiten relacionar los factores que afectan ese trabajo desde el contexto en el cual se sitúa el trabajador, nos permiten relacionar ciertas formas de trabajo con las afecciones a la salud constatadas o con ciertas formas de desempeño, ya sean éstas fracasos o éxitos. Esta es la familia clásica de los modelos para comprender, los famosos conceptos para luego aplicar en la acción. También se nos presentan modelos para la acción, para la intervención, es decir formas de abordar los problemas a resolver, formas recomendadas “por el oficio”, conocimientos procedimentales que guían nuestra forma de actuar en los contextos a transformar. Y están finalmente los modelos epistemológicos, es decir el abordaje en el que se inscriben los objetivos, objetos de estudio y metodologías que desarrollamos desde un rol científico. Comenzaremos la exposición por este último tipo de modelo, seguiremos con el modelo de la ergonomía de la actividad y finalizaremos con un clásico en ergonomía, el modelo de sistema.

Modelos de transformación a partir del uso de estándares o de casos

El primer modelo al que nos referimos en cualquier espacio de enseñanza es el que permite situar nuestra manera de abordar la ergonomía en una de las dos grandes tendencias.

Por un lado puede tratarse de un modelo prescriptivo, generador de principios generales para la transformación ^[1] y cuyo fin es el de producir normas válidas en contextos de trabajo diferentes que pueden aplicarse en el diseño de artefactos a ser usados en las situaciones de trabajo, tanto materiales como inmateriales (reglas). De éste modo tenemos una “corriente anglófona” - así llamada sobre todo desde la segunda corriente, la “francófona” - que investiga desde un enfoque de laboratorio, en el que se reduce la complejidad de las situaciones para controlar los factores que interesa estudiar para explicar sus efectos sobre alguna variable en particular, ya sea en términos de salud como de desempeño. Allí el trabajo se reduce a una operación que se reproduce en forma repetida, a lo sumo en diferentes contextos pero cuyo control es tal que no se alteran las condiciones externas en las que el trabajador tiene que operar. Por ejemplo, cuando se estudia la fatiga por movimientos repetitivos de los dedos de la mano al usar un *mouse* de un diseño específico, el analista fija la mano del sujeto y le impide que haga movimientos diferentes de los que se prescriben, siendo también sus objetivos -en cuanto a lo que debe hacer mentalmente- siempre los mismos. La idea es que no se le deja tomar iniciativas, modificar su forma de realizar la tarea de otro modo que no sea el que se prescribe para poder ver el efecto del factor repetición en la fatiga de los músculos de la mano, objetivada en un electromiograma. Este modelo no pretende representar la realidad del comportamiento humano en una situación de trabajo particular, sino conocer los límites y las características de algunas de sus funciones fisiológicas y/o psicológicas en contextos controlados y simples. Así, el modelo experimental predomina cuantitativamente en la literatura ergonómica siendo este abordaje experimental de la ergonomía mayoritario en el mundo, como podremos constatar si revisamos los manuales, las actas de congresos y revistas científicas del rubro (Clark & Corlett, 1984; Bridger, 2009; Grandjean, 1983; Salvendy, 2012).

El estudio de casos es un modelo de análisis y de intervención que supone una orientación diferente, basada en un trabajo de modelización de la situación en cada intervención de modo a indagar las características del contexto, de las personas, de la actividad de trabajo y de sus efectos económicos (resultados, calidad, fiabilidad, etc.) y humanos (salud, seguridad, bienestar, etc.). Este enfoque nace en contextos de intervención en los que no basta con aplicar lo que son conocimientos estándar para lograr cambios en las situaciones existentes o futuras, sino que es necesario crear nuevos conocimientos adaptados a los requerimientos y especificidades del caso y por lo tanto generar criterios de decisión *ad hoc* para definir las mejoras necesarias. Aquí el modelo es clínico, mira por un lado, los casos y la complejidad de las interrelaciones entre los elementos del sistema, cómo es que tal actividad se desarrolla por tal o cual elemento del contexto o por tal característica del operador, por un lado (Ombredane & Faverge, 1955; Leplat, 1985, 1992, 1993, 1997, 2000; Queinnee, Marquié, & Thon, 1991; Rabardel, 1995). Por otro lado, analiza cuales son las relaciones entre esa actividad y sus efectos económicos y humanos (Rasmussen & Vicente, 1987). Aquí el modelo de análisis es el del clínico como el psicólogo o el médico que intentan, a partir de los “síntomas”, dar una explicación causal al origen del mismo recurriendo a sus conocimientos en memoria. Y en este abordaje clínico existen varios modelos de acción, según el contexto en el cual se sitúe la acción de transformación. Existen muchas publicaciones al respecto que intentan modelizar la acción del ergónomo en contextos de intervención más o menos centrados en procesos de concepción de productos, de procesos, arquitectónicos, con un enfoque más o menos predictivo (Daniellou, 1985; Garrigou, 1992; Maline, 1994; Lamonde, 2010) o de intervención correctiva, más o menos participativa (Wisner, 1985; Teiger, 1993; Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg, & Kerguelen, 1991; Weill-Fassina & Valot, 1998; Aletcheredji & Heddad, 2006; Landry, 2008).

Si nos refiriésemos a las formas de control de la actividad de tipo SRK (Rasmussen, 1979) que veremos más adelante, podríamos decir que el primer tipo de ergonomía se basa en reglas, y el segundo en conocimientos. El modelo para la acción en ambos casos es diferente, uno es el aplicar una solución conocida al caso que se presenta, y el otro es hacer frente a un problema nuevo para el cual hay que hacer varios ensayos y errores hasta encontrar la solución.

Estos dos modelos presentan a su vez matices en cuanto a los objetivos perseguidos, algunos trabajos pretendiendo mejorar tanto la salud como la fiabilidad humana a la vez (Cuenca & Nusshold, 2012), otros solo enfocando los esfuerzos en la mejora de la salud o de la fiabilidad del trabajador (Amalberti, 2009; Weill Fassina & Valot, 1998).

Modelos de Tarea y de Actividad

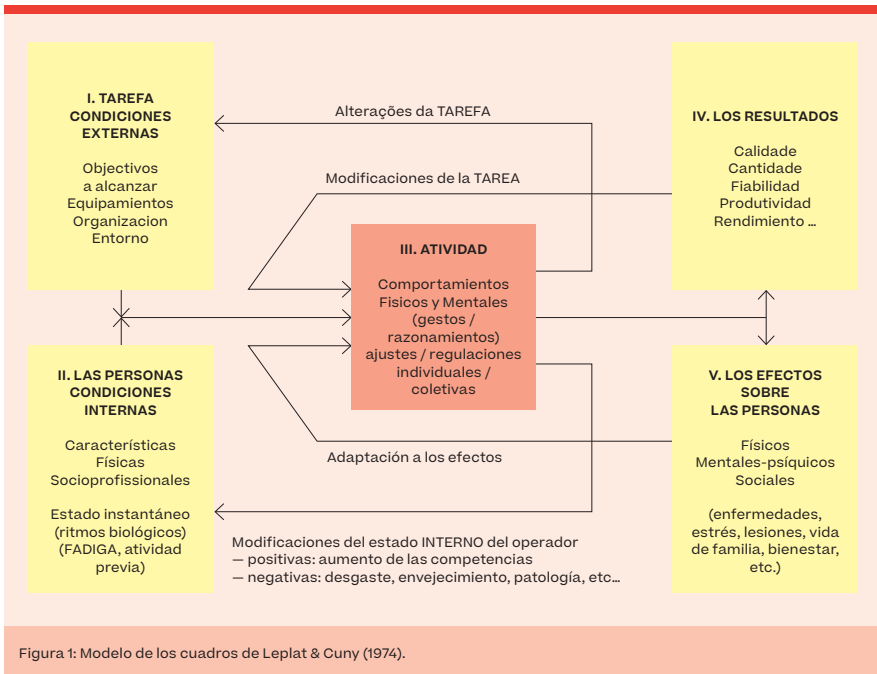
El segundo modelo que llama la atención en toda intervención de ergonomía -por lo menos en la tradición de la ergonomía francófona- es el del objeto de estudio. El haber trabajado décadas la distinción entre tarea y actividad - en el sentido que se le dio originalmente (Ombredane & Faverge, 1955) - pero que poco a poco fue evolucionando, nos lleva a plantear a ambos conceptos como objetos de análisis en toda intervención, pero con un modelo de referencia menos rígido en el caso de la actividad.

La tarea es definida por los objetivos y las condiciones en las cuales la organización pretende que se los alcance (Leplat & Hoc, 1983). La actividad es más variable, dependiendo del posicionamiento epistemológico del analista, de su anclaje disciplinar, de sus objetivos. Los ergónomos que analizan la actividad humana desde una mirada fenomenológica por ejemplo, recurren a un concepto denominado “curso de acción” para dar cuenta de esta actividad. Este concepto no requiere y evita el uso de un modelo previo del analista, indicando que la actividad es lo que resulta del relato de lo vivido por el trabajador (Pinsky & Theureau, 1987). Ese es el modelo, la actividad es lo que vivencia el trabajador y en particular se la objetiva a partir de como la describe el mismo. Otros autores plantean a la actividad como una actualización constante de la tarea (Leplat, 2000), otros se preocupan en ayudarnos y permitirnos estructurar las actividades según sus niveles de control en un modelo “en escalera” llamado también “SRK” (Rasmussen, 1979). En este último caso, se identifican los invariantes de la actividad cualquiera sea su contexto, dividiendo las posibles actividades de control en aquellas basadas en automatismos, en reglas o en la búsqueda y construcción de nuevas soluciones ante problemas nuevos. Este es un modelo que permite observar, analizar y comprender al trabajador que no logra describir su trabajo, especialmente en el caso de las actividades automatizadas no conscien-

tes. Aquí la distinción entre tarea y actividad es muy pertinente, ya que en general el único nivel que puede prescribirse es el basado en reglas, los automatismos y resolución de problemas quedando fuera del espectro de la planificación del sistema de producción. Este modelo de actividades es tan flexible y genérico que no plantea trabas al analista, salvo en el caso de querer describir actividades de planificación o de anticipación, como bien indicaron los posteriores trabajos de los discípulos de Leplat.

Modelo de causalidad o de sistema

Toda disciplina que busca prevenir enfermedades, accidentes y/o fallos en la fiabilidad humana piensa al ser humano en un sistema más o menos complejo, con sus elementos más o menos dependientes e imbricados. El modelo causal que lleva implícito un sistema y su comportamiento en el tiempo es también un recurso para la comprensión y para la acción del ergónomo o del analista del trabajo que pretende prevenir accidentes, enfermedades o problemas de fiabilidad. En el caso de la Ergonomía de la Actividad y de la Psicología Ergonómica, contamos con un modelo que se ha estabilizado como referencia en las intervenciones de los especialistas (cf. Figura 1), el modelo de los cinco cuadros que describe la situación de trabajo, la actividad situada en su contexto (Leplat & Cuny, 1974; Christol & Samrakandi, 1986).



Este modelo es un modelo clave para guiar el análisis de las secuencias de la actividad situada y su evolución tanto previamente a un evento adverso como a *posteriori* del mismo. Es un modelo para comprender la actividad en situación mientras que la misma se desarrolla, desde un enfoque proactivo, como un modelo que guía el análisis retrospectivo de un accidente o incidente grave. Del mismo modo, al analizar las causas de una enfermedad profesional, puede recurrirse a este modelo causal, que es en sí mismo sistémico, dinámico gracias a sus retroalimentaciones, y flexible ya que las categorías para describir los elementos del sistema quedan abiertas y sujetas al libre criterio del analista en función de lo que éste encuentra en el terreno analizado. Por otro lado tiene la enorme ventaja de poner a la actividad humana en el centro del sistema, y de ubicarla a la vez como la consecuencia de un encuentro entre una tarea y un ser humano con ciertas características, ambos elementos sujetos a la necesaria variabilidad, como el motor de los efectos que interesa evaluar desde la mirada de la ergonomía: las consecuencias sobre la salud del operador y su desempeño. Este no es el caso de otros modelos sistémicos que se mencionan en la literatura clásica y ma-

nuales de Ergonomía (Bridger, 2009; Salvendy, 2012).

Las flechas que retroalimentan los elementos dejan comprender las necesarias adaptaciones que constituyen a la actividad como respuesta a los efectos, y las consecuencias a mediano y largo plazo de esas adaptaciones en cuanto a cambios en la tarea y en el individuo. La dinámica de las situaciones de trabajo queda entonces anunciada desde este modelo tan simple pero tan rico y útil, cualidades que caracterizan a todo buen modelo.

Finalmente, la riqueza del modelo de cinco cuadros reside en parte en que la actividad, ya sea desde una lógica física, cognitiva o social, es siempre un elemento de la situación dependiente de las condiciones externas e internas, y generadora de los efectos a evaluar. En ese sentido, podemos aplicar este modelo tanto cuando el eje del análisis de la actividad se centra en las dimensiones físicas de la misma (desplazamientos, posturas, gestos de incomodidad, etc.) como cuando se centra en las demás dimensiones mental y social.

Para concluir, aunque contamos con varios modelos operativos para nuestra acción de transformación, nos esperan aún como disciplina, grandes desafíos conceptuales en términos de modelización al servicio de la ergonomía misma en los que algunos valientes investigadores ya han intentado aventurarse intentando generar una teoría de la actividad (Rabardel, 1995). Queda el gran desafío pendiente de modelizar –o de por lo menos intentar acordar– y es responder a la pregunta de a qué ser humano estamos queriendo adaptar el trabajo para transformarlo, planteada desde hace tiempo por uno de nuestros grandes maestros (Wisner, 1972).

BIBLIOGRAFÍA

Aletcheredji, T., & Heddad, N. (Orgs) (2006). *A quoi sert l'ergonomie? Hommage à Monique Noulin*. Collection Le Travail en débats. Série Colloques & congrès. Toulouse: Octarès Editions.

Amalberti, R. (2009). *La acción humana en los sistemas de Alto Riesgo*. Madrid: Modus Laborandi. (Título original: *La conduite des Systèmes a Risques*, 1996. Paris: PUF).

Bridger, R.S. (2009). *Introduction to Ergonomics (3rd edition)* Study Guide. London: Taylor & Francis.

Christol, J., & Samrakandi, H. (1986). Du Diagnostic Médical à l'étude de l'homme en situation de travail. La nécessité de l'intervention ergonomique en Entreprise. In, *Horizons Maghrébins. Le Droit à la Mémoire*. Toulouse: Revue des Etudiants Chercheurs Maghrébins de l'Université de Toulouse Le Mirail.

Clark, T.S., & Corlett, E.N. (1984). *The Ergonomics of Workspaces and Machines*. A Design Manual. London: Taylor and Francis.

Cuenca, G., & Nussold, P. (2012). Ergonomic analysis for elementary school teachers. Preliminary trial for elementary schools in the province of Buenos Aires. *Work: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*, 41, 3685-3691.

Daniellou, F. (1985). *Le statut de la pratique et des connaissances dans l'intervention ergonomique de conception*. Thèse d'habilitation à diriger des recherches, Université de Toulouse Le Mirail, Toulouse.

Garrigou, A. (1992). *Les apports des confrontations d'orientations socio-cognitives au sein de processus de conception participatifs: le rôle de l'ergonomie*, Thèse de doctorat d'Ergonomie, CNAM, Paris.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (1991). *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*. Montrouge: Editions Anact.

GrandJean, E. (1983). *Précis d'Ergonomie*. Paris: Les éditions d'organisation.

Lamonde, F. (2010). *La prise en compte des situations de travail dans les projets de conception: la pratique des concepteurs et des opérations impliqués dans un projet conjoint entre un donneur d'ouvrage et une firme de génie conseils*. Rapport d'Études et recherches: Contexte de travail et SST, Québec: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

Landry, A. (2008). *L'évaluation de l'intervention ergonomique: de la recherche «évaluative» à la proposition d'outils pour la pratique*. Thèse de Doctorat en Humanités et Sciences Sociales, Université Victor Segalen Bordeaux II, Bordeaux.

Leplat, J. (1985). *Erreur humaine, fiabilité humaine dans le travail*. Paris: Armand Colin.

Leplat, J. (1992). *L'analyse du travail en psychologie ergonomique: recueil de textes*. Volume 1. Toulouse, Octarès Éditions.

Leplat, J. (1993). *L'analyse du travail en psychologie ergonomique: recueil de textes*. Volume 2. Toulouse, Octarès Éditions

Leplat, J. (1997). *Regards sur l'activité en situation de travail – Contribution à la psychologie ergonomique*. Paris: PUF.

Leplat, J. (2000). *L'analyse psychologique de l'activité en ergonomie. Aperçu sur son évolution, ses modèles et ses méthodes*. Toulouse: Octarès Editions.

Leplat, J., & Cuny, X. (1974). *Les accidents du travail*. Paris: PUF.

Leplat, J., & Hoc, J.-M. (1983). Tâche et activité dans l'analyse psychologique des situations. In, J. Leplat, *L'analyse du travail en psychologie ergonomique: recueil de textes*. Volume 1 (pp. 47-59). Toulouse: Editions Octarès.

Maline, J. (1994). *Simuler le travail. Une aide à la conduite de projet*. Montrouge et Lyon: Editions Anact.

Ombredane, A., & Faverge, J.M. (1955). *L'analyse du travail*. Paris: PUF.

Pinsky, L., & Theureau, J. (1987). *L'étude du Cours d'Action. Analyse du travail et conception ergonomique*. Rapport n° 88, Coll. Physiologie du travail et Ergonomie. Paris: CNAM.

Queinnec, Y., Marquié, J.C., & Thon, B. (1991). Modèles, comportement et analyse du travail. In, R. Amalberti, M. de Montmollin, J. Theureau, *Modèles en Analyse du travail* (pp. 25-47). Liège: Editions Mardaga

Rabardel, P. (1995). *Les hommes et les technologies*. Paris: Armand Colin.

Rasmussen, J. (1979). *On the Structure of Knowledge-a Morphology of Mental Models in a Man-Machine Context*. RISØ Report – M2192. Roskilde: RISØ National Laboratory.

Rasmussen, J., & Vicente, K.J. (1987). *Cognitive Control of human activities: implications for ecological interface design*, RISO-M-2660. Roskilde: RISØ National Laboratory.

Salvendy, G. (2012). *Handbook of Human Factors and Ergonomics*. 4th Edition. Hoboken: John Wiley & Sons Inc.

Teiger, C. (1993). L'approche ergonomique: du travail humain à l'activité de travail. Comprendre le Travail, 1ere partie, *Education permanente*, n°116, 71-93

Weill-Fassina, A., & Valot, C. (1998). Le métier ça va, mais le problème c'est c'qu'y a autour. In, M.- F. Dessaigne et I. Gaillard (coord.), *Des évolutions en ergonomie...* (p.75-87). Toulouse: Octarès Editions.

Wisner, A. (1972). *A quel homme le travail doit-il être adapté?* Rapport n°28, Coll. Ergonomie et Neurophysiologie du Travail. Paris: CNAM.

Wisner, A. (1985). *Quand voyagent les usines*. Paris: Editions Syros.

NOTAS

[1] Hablamos de transformación siguiendo la expresión ya clásica para definir la ergonomía “Comprender el trabajo para transformarlo”, que refiere tanto a una transformación de tipo correctiva en sistemas existentes, como a una transformación de lo proyectado en procesos de diseño, en la que el ergónomo trabaja en forma predictiva y preventiva aportando a los planos y fundamentos del diseño.

AUTOR

MICHELLE ASLANIDES
Escuela de arquitectura arte y diseño
Universidad Nacional de Río Negro
Arroyo Angostura 113 – Tigre,
Buenos Aires, Argentina

Texto original publicado en 2015.

N

Norma
Abdallah
Nouroudine

La norma como referencia

Etimológicamente, norma viene del latín norma que significa escuadro, es decir, lo que sirve para hacer derecho. Esto conduce a considerar la norma como una referencia o un modelo para determinar lo normal. Partiendo de esto, cualquier acto por el cual un hecho es reportado a una norma se traduce por la determinación discriminatoria de lo normal y de lo anormal. La conformidad del hecho en relación a la norma constituye lo normal; y el desvío del hecho relativamente a la norma define lo anormal. Sin embargo, es necesario distinguir “lo que sirve para hacer derecho” en la naturaleza y en la sociedad. Según Georges Canguilhem, “al contrario de una ley de la naturaleza, una norma no necesita de su efecto” (1991, p. 177). Eso implica, por un lado, que hay que distinguir la ley que se aplica a los hechos naturales, de la norma que se aplica a los hechos sociales y, por otro lado, que lo normal determinado por la relación del hecho natural con la ley es necesario, mientras que lo normal obtenido por la relación del hecho social con la norma es contingente. Eso significa, en primer lugar, que las normas que rigen los hechos sociales son ellas mismas los productos de la sociedad y, en segundo lugar, que existen siempre normas sociales concurrentes y alternativas a las normas establecidas. Por consiguiente, si es verdad que un hecho social anormal implica la existencia de un desvío relativamente a una norma particular, ya no lo es tanto fuera de cualquier norma. Partiendo de esto, si la norma social es efectivamente una referencia, el desvío y la diferencia de un hecho en relación a ella participan del proceso por el cual la norma se constituye como norma.

La norma como media

La norma como referencia es generalmente considerada como siendo la media de los diferentes usos. Así, lo que se designa como norma lingüística es la media de los diversos usos de la lengua de un punto de vista gramatical o estilístico en un dado medio social. La concepción de la norma como media de los diversos usos supera el campo de la lingüística. En los hechos sociales, la norma es frecuentemente considerada como una media de los diferentes usos en un dado medio social que se instituye en seguida como referencia.

Sin embargo, esta concepción choca en el carácter frecuentemente conflictual y polémico de las normas sociales. Las contradicciones sociales alrededor de las normas permiten constatar y comprender que una norma social establecida y dominante no es realmente unánime. Ella es, como máximo, la norma que corresponde al uso más disseminado. Pero ella puede también referirse al uso de una minoría que dispone de un poder (político, económico...) capaz de permitir imponerle una norma particular como norma general. En este caso, no es la media de los diversos usos que hace la norma, pero el poder de imposición de un grupo social. De ahí resulta que la norma como media en los hechos sociales es menos la expresión de una media aritmética que la del estado de las relaciones sociales en un colectivo de vida, en un dado momento de la historia.

Regla intencional y ley no intencional

Para comprender las actividades sociales así como las relaciones sociales, Maurice Godelier utiliza las nociones de “regla” y de “ley”. “Si la vida social está sujeta a ciertas leyes, estas deben manifestarse en la práctica. Ellas se manifiestan, a través de los reajustes sucesivos que una sociedad hace sobre sus propias “reglas” de funcionamiento cuando la situación (los hechos) lo exige” (Godelier, 1983, p. 144). La “ley” es así una “regla” que ha sido objeto de “reajustes” porque la situación de vida real lo exigía. Ella es la consecuencia del desvío entre la “regla” y los “hechos” o la vida real. Es el resultado de la gestión de ese desvío por los colectivos de vida. Cuando nuestras acciones se refieren conscientemente a normas claramente percibidas, las normas son llamadas de “reglas”. La regla es una referencia consciente y, por consiguiente, intencional. Cuando nuestras acciones se refieren inconscientemente a normas de las cuales no tenemos (dejamos de tener) conciencia, las normas son llamadas de “leyes”. La ley es una referencia inconsciente y, por lo tanto, no intencional.

Lo prescripto en cuanto norma en ergonomía

En el dominio específico del análisis del trabajo y más particularmente en ergonomía de la actividad, la función de referencia de la norma es alcanzada a través de la noción de prescripto. Analizar el

trabajo, es hacer el estudio del trabajo prescripto, del trabajo real, pero sobretodo del desvío entre los dos. Comprender el trabajo, es en cierta medida dar cuenta del sentido de la actividad en cuanto gestión del desvío que existe entre lo prescripto y las condiciones reales del trabajo. “Esta prescripción se impone al operador: le es, por consiguiente, exterior; ella determina y constriñe su actividad. Pero simultáneamente ella é un marco indispensable para que él pueda operar: determinando su actividad ella lo autoriza” (Guérin et coll., 1997, p. 34-35). Así definido, lo prescripto presenta tres características: 1) es un ensayo de anticipación en relación a la realización de la actividad, lo que transcurre de su formalización antes de la actividad; 2) condiciona y determina la actividad bajo la forma de instrucciones, cuya función es autorizar la realización del trabajo y delimitar un marco de realización de la actividad; 3) expresa la jerarquía de las relaciones sociales en la situación de trabajo, una vez que releva siempre de la iniciativa de una autoridad jerárquica. Por consiguiente, es importante considerar lo prescripto, por un lado, en el proceso de la gestión de este desvío por parte de los protagonistas del trabajo y, por otro lado, en la formulación de hipótesis de forma a explicar el desvío entre lo “prescripto” y lo “real”, por parte del analista del trabajo.

De la norma antecedente a la renormalización en ergología

De acuerdo con la ergología, en cualquier situación de actividad humana, existen necesariamente normas designadas “normas antecedentes”, elaboradas antes de las actividades. La “norma antecedente” abarca diversas formas de anticipación a las cuales los protagonistas se refieren para realizar las actividades. Este concepto abarca los saberes relativamente estabilizados que relevan del protocolo experimental (prescriptos, objetivos, reglas, misiones...) y los saberes que proceden de la experiencia (culturas de oficio, saber-hacer, valores...). En el transcurso de la actividad, y para tener en cuenta los parámetros imprevistos de la situación de trabajo (variabilidad, imponderables, disfuncionamientos...), los protagonistas del trabajo hacen reajustes de las normas antecedentes. El proceso de construcción en el cual las normas antecedentes son puestas en correlación con la situación de trabajo para producir normas en adecuación con las condiciones reales de la actividad se designa “renormalización”.

Como para lo prescripto, en la ergonomía de la actividad, la norma antecedente y la renormalización, en ergología, son importantes en cuanto referencia para la realización de las actividades y para el análisis de la desvío entre las normas y las condiciones reales del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Canguilhem, G. (1991). *Le normal et le pathologique*. Paris, PUF. Godelier, M. (1983). *Rationalité et irrationalité en économie – II*. Paris: La découverte/Maspero.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F. et coll. (1997). *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*. Lyon: ANACT. Schwartz, Y. (2000). *Le paradigme ergologique ou un métier de Philosophe*. Toulouse: Octarès Editions.

AUTOR

ABDALLAH NOUROUDINE
Faculté des Sciences et Techniques
Université des Comores
B.P. 18, Moroni, Comores

Texto original publicado en 2009.

Novato: ¿una categoría homogénea?

**Catherine
Delgoulet**

Comúnmente se le califica de novata a una persona que no tiene, o que tiene poca experiencia en relación con una práctica profesional u otra (por ejemplo, en el deporte, en el arte o en un oficio específico).

Si a menudo se tiende a considerar al novato como una categoría social homogénea (por ejemplo, un joven principiante en el ámbito profesional o en un oficio), el estatuto de “novato” puede referirse a diferentes casos. Se puede ser novato a toda edad, estas dos dimensiones estando relacionadas pero no incluyéndose una a la otra. Se puede así ser novato en un área y experto en otra, o en varias otras.

El mundo que nos rodea, y en el cual cada uno evoluciona, está tan en movimiento constante que es necesario considerar esta heterogeneidad de las declinaciones de la noción de novato. Limitándose al mundo laboral, atestiguan de esto las frecuentes evoluciones de los sistemas de información y de comunicación en el trabajo y los cambios recurrentes de los medios que están relacionados con ellos. De experto, se pasa al estatus de novato de manera provisional; un novato tendrá que aprender y apropiarse un nuevo medio. Esto es válido tanto para los cambios tecnológicos como para los cambios organizacionales, materiales o culturales que trastornan el trabajo y sus condiciones efectivas de realización (Gollac, Volkoff & Wolff, 2014). Por otra parte, esta heterogeneidad resulta importante ya que va a marcar la manera en que será posible y pertinente de aprehender dicho estatus, y las preguntas que éste plantea en una situación dada. Es por esta razón que se utilizará el plural en este texto para hablar “de los” novatos.

A menudo opuestos a los expertos, los novatos no son sin embargo ignorantes o totalmente ingenuos. Al contrario, tienen un conocimiento de las reglas generales que les confiere un estatus de “novatos” durante varios días, meses o, incluso, mucho tiempo más según las situaciones laborales estudiadas. Múltiples estudios (Lortie, 2002; Caroly & Weill-Fassina, 2004; Cloutier, Bourdouxhe, Ledoux, David, Gagnon, Ouellet & Teiger, 2005; Delgoulet, Gaudart & Chassaing, 2012; Hamraoui, 2014) enfatizan que la incertidumbre es una de las características de ese estatus.

Esta se puede expresar bajo la forma de empleo precario (trabajo con carácter temporal o a tiempo parcial), en el tipo de función (reemplazo de personas titulares), o también en el nivel de familiaridad ante las especificidades de las situaciones a las cuales se enfrentan (casi nulo).

Los novatos “en situación”: enfoques en Ciencias Humanas y Sociales

En ciencias humanas y sociales se encuentran una gran cantidad de estudios dedicados a los novatos en el área de los conductores de automóviles (que hayan sacado su licencia de manejo recientemente y a menudo jóvenes), de la enseñanza (principiantes esencialmente), médica (enfermeras en formación inicial realizando prácticas o médicos formándose a las habilidades “técnicas”) y del deporte profesional o de alto nivel (atletas jóvenes y prometedores).

Un paradigma dominante: la comparación novato/experto

Los autores que se han interesado en el estudio de los novatos lo han hecho a menudo en una perspectiva de comparación con los “expertos [1]”. Esta manera de proceder se justifica en los estudios científicos, al menos por dos razones:

- Permite aprehender lo que necesitan los novatos para responder a los requerimientos de una función o tarea en situación, como así también permite comprender lo que “caracteriza la pericia o conocimiento práctico”. A estos elementos no se les puede identificar fácilmente entre los expertos (están a menudo automatizados y le es difícil explicitarlos).
- Favorece la actualización de diferencias contrastadas, llamadas “significativas”, que se pueden valorizar fácilmente en publicaciones científicas (a pesar de correr el riesgo a veces de “comparar” sin gran discernimiento).

En este marco general de investigación, los autores desarrollan modelos del comportamiento o de actitudes de los novatos vs. los expertos (por ejemplo, actitud frente al riesgo, sentimiento de angustia, evaluación de los requerimientos de una tarea, sobre estimación de sus capacidades o habilidades) y de sus consecuencias (e.g. seguridad del trabajador, satisfacción y bien estar en el trabajo, fiabilidad de los sistemas socio-técnicos).

Ese tipo de investigación intenta también diferenciar las estrategias puestas en obra al efectuar una tarea, o las necesidades especí-

ficas de los novatos vs. los expertos (Authier, Lortie, & Gagnon, 1996; Johari, Sanusi, Isa, & Ghazali, 2014; Aslrasouli & Vahid, 2014; Plamondon, Delisle, Bellefeuille, Denis, Gagnon & Larivière, 2014; Meyer, Li, Klaristenfeld, & Gold, 2015).

Del novato al experto... y el regreso

Otro tipo de estudios se enfocan en el(los) proceso(s) que permite(n) el paso de novato a experto (Benner, 1982), e inversamente, en una búsqueda de reciprocidad de los puntos de vista considerados (McArthur-Rouse, 2008). Intentan entonces definir etapas o estadios que llevan al desarrollo de saberes y saber-hacer eficientes en una situación: es el conocimiento de los requisitos de la tarea, los recursos y obligaciones asociadas hasta el control de las situaciones, lo que permite realizar la tarea enfrentando los imprevistos y pasando por la apropiación que asiente a la *manera de hacer* (Vézina, 2001). Hacen énfasis en el hecho que el paso de novato a experto no es lineal y supone numerosos ajustes en la situación (Grass, Grangeat & Allenet, 2007).

Estos enfoques no pueden por lo tanto tratar de cuestiones relativas al aprendizaje en el marco de diversos dispositivos que se supone favorecen el desarrollo de los novatos (Lave & Wenger, 1991; Gagnon, 2003; Gaudart, Delgoulet, & Chassaing, 2008; Thébault, Gaudart & Volkoff, 2012; Kehoe, Bednall, Yin, Olsen, Pitts, Henry & Bailey, 2009; Wright & O'Hare, 2015). Se cuestionan entonces los dispositivos de aprendizaje y de acompañamiento de los novatos en el trabajo (por ejemplo, tutoría o mentoreo), los medios de formación y apoyos pedagógicos (por ejemplo, simulación, video, ilustraciones), la adecuación de los métodos de formación a las necesidades de los novatos (por ejemplo, observación de expertos y novatos), y también los intercambios y aprendizajes recíprocos entre novatos y aquellos con más antigüedad en el puesto.

Los novatos en el trabajo

Al cabo de la formación inicial, el principiante se convierte en un novato en el trabajo. Ese tiempo de formación puede ser más o menos largo, y relativamente formal. En todo caso, el aprendizaje no se detiene en las puertas de la formación, al contrario: se va a asentar en el

ejercicio cotidiano de una tarea, y de manera más amplia, de un oficio.

Las investigaciones en psicología del trabajo y en ergonomía de la actividad se han esforzado poner de relevancia esos primeros momentos en el trabajo, y sobre su expresión en la actividad desplegada en una situación.

Partiendo de las dos categorías del párrafo anterior, se propone presentar aquí de manera sintética algunos estudios.

Rigidez operatoria y capacidad de anticipación escasa “de y en” la acción.

Volviendo a tomar el paradigma novato/experto, los estudios en ergonomía cognitiva se han esforzado en calificar la manera en la que un novato aprehende su trabajo y reacciona (Guindon, 1990; Amalberti & Valot, 1990; Visser & Falzon, 1992; Leplat, 2002). Ponen de manifiesto que la diferencia entre novatos y expertos reside en los modelos mentales que estos movilizan en el área profesional. Los novatos, teniendo un acceso menos rápido a los conocimientos, razonamientos con un escaso nivel de abstracción y basados principalmente en los rasgos de superficie de los problemas, no toman en cuenta las variaciones y los imprevistos.

Algunos estudios muestran que los novatos necesitan más informaciones que los expertos para realizar sus tareas, mientras que para los expertos éstas son juzgadas como de escasa utilidad (Le Bohec & Jamet, 2005). Así mismo, los novatos intentan primero utilizar los recursos operatorios tales como se les proporcionaron en el medio laboral (Chatigny, 2001) y son muy dependientes de las condiciones de trabajo en las cuales están. En esas condiciones los novatos tienden a movilizar y a seguir las reglas o procedimientos oficiales del trabajo (Anceaux & Beuscart-Zéphir, 2002), dejando de lado las especificidades de las situaciones y las disposiciones que éstas suponen (Caroly & Weill-Fassin, 2004), aunque se pueden ver, a menudo en una forma reactiva, algunas modificaciones de regulación de la actividad según el resultado obtenido y las diferencias en relación con el objetivo inicial (Chassaing, 2005). Esta particularidad ha sido interpretada con frecuencia como una dificultad, incrementada en el caso de los novatos, en la capacidad de anticipación de las variaciones del sistema y de manejo de éstas en la acción.

Se trata de las variaciones que resultan de las fluctuaciones de las características de los novatos (por ejemplo, estado de fatiga) o de la evolución de los recursos técnicos, organizacionales o humanos (por ejemplo, disfunción de una máquina o avería, retardo de aprovisionamiento, cambios en el equipo). Ya sea que se interese uno en las tareas de mantenimiento (Lortie, 2002; Gagnon, 2005), de montaje de instalaciones temporarias (Zara-Meylan, 2006), de extracción de mineral (Desnoyers, 1995), de un trabajo de control de un proceso continuo de fabricación (Pueyo, Toupin, & Volkoff, 2011), o de actividades de servicio (Caroly & Weill-Fassina, 2004), los análisis de la actividad resaltan la escasez o la falta de tiempo que se le dedica a la preparación de la acción futura, o a los modos de regulación durante la acción, que tienden a prevenir derivas y problemas, en beneficio de una aplicación escrupulosa de las reglas, o al menos de lo que se entendió de ellas.

Sin embargo, cabe mencionar una peculiaridad: cuando estos novatos son trabajadores experimentados que se enfrentan a un cambio (por ejemplo, una nueva organización del trabajo que promueve la polivalencia de los trabajadores), la capacidad de anticipación y las estrategias operatorias asociadas, elaboradas para otra función, tienden a ser utilizadas tan pronto se tenga conocimiento de la tarea (Gaudart, 2000; 2003). Esas estrategias son generalmente desconocidas por aquellos que diseñaron los cambios. La dificultad para estos trabajadores experimentados, que se vuelven novatos, reside entonces en las posibilidades efectivas de integración de esas formas de “economía” de la anticipación (Clot, 2008) que facilitarían la estabilidad precoz de habilidad técnica y su eficacia desde el punto de vista de la salud y del desempeño laboral.

Una oportunidad para “re-interrogar” al trabajo cotidiano y a sus reglas

Finalmente, otros trabajos ponen en evidencia cuánto y cómo la acogida y el acompañamiento de los novatos en sus primeros pasos frente a las nuevas situaciones de trabajo se revelan como momentos valorizados para re-interrogar el trabajo y sus implícitos que pesan en su realización. Lave et Wenger (1991) señalan la construcción compartida de un nuevo contexto profesional en el momento de migra-

ción de los novatos del estatus de actor periférico de una comunidad de prácticas, hacia un estatus de miembro activo de dicha comunidad. Esta migración es propicia para cuestionar las normas interpersonales que organizan una práctica, de someter a debate el «género» de un oficio, antes que cada uno (novato o experto) (re)construya su «estilo» (Clot, 1999). Tourmen y sus colegas (2014) resaltan el carácter estimulante de los novatos. A partir de la mirada novedosa que aportan sobre las normas que los regulan, pueden cuestionar, incluso rechazar, las prácticas en vigor (Billett, 2001). Empujan a sus tutores a tomar consciencia de sus dificultades para decodificar el nuevo contexto que nada tiene de evidente y requiere ser solicitado. (Cloutier, Fournier, Ledoux, Gagnon, Beauvais & Vincent-Genod, 2012).

Estas pistas son, evidentemente, a profundizar y a promoverlas para dar al contexto laboral toda su vitalidad. Sin embargo, no debe olvidarse que acoger y acompañar a los novatos es un trabajo a tiempo completo, que supone ciertos arreglos en cuanto a la cantidad y el contenido del trabajo entregado a los tutores o mentores. Actualmente, estas condiciones raramente se reúnen, lo cual puede frenar la realización efectiva de la tarea de acompañamiento y las posibilidades de desarrollo para los protagonistas de las situaciones tomadas en consideración (Delgoulet, Largier & Tirilly, 2013; Thébault, Delgoulet, Fournier, Gaudart & Jolivet, 2014).

BIBLIOGRAFÍA

Amalberti, R., & Valot, C. (1990). Champ de validité, pour une population de pilotes, de l'expertise de l'un d'entre eux. *Le Travail Humain*, 53, 313-328.

Anceaux, F., & Beuscart-Zéphir, M.C. (2002). La consultation préparatoire en anesthésie: gestion de la prise d'information et rôle des données retenues dans la planification du processus d'anesthésie. *Le Travail Humain*, 65, 59-88.

Asrasouli, M., & Vahid, M.S.P. (2014). An Investigation of Teaching Anxiety among Novice and Experienced Iranian EFL Teachers Across Gender. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 98, 304-313.

Authier, M., Lortie, M., & Gagnon, M. (1996). Manual handling techniques: Comparing novices and experts. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 17, 419-429.

Benner, P. (1982). From novice to expert. *American Journal of Nursing*, 82, 402-407

Billett, S. (2001). Knowing in practice: re-conceptualizing vocational expertise. *Learning & Instruction*, 11, 431-452.

Caroly, S., & Weill-Fassina, A. (2004). Évolutions des régulations de situations critiques au cours de la vie professionnelle dans les relations de service. *Le Travail Humain*, 67, 305-332.

Chassaing, K. (2004). Vers une compréhension de la construction des gestuelles avec l'expérience: le cas des «tôliers» d'une entreprise automobile. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la sante*, 6(1). <http://pistes.revues.org/3280>

Chatigny, C. (2001). Les ressources de l'environnement: au cœur de la construction des savoirs professionnels en situation de travail et de la protection de la santé. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 3(2). <http://pistes.revues.org/3719>

Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.

Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. Paris: PUF.

Cloutier, E., Bourdouxhe, M., Ledoux, E., David, H., Gagnon, I., Ouellet, F., & Teiger, C. (2005). Effets du statut d'emploi sur la santé et la sécurité au travail: le cas des auxiliaires familiales et sociales et des infirmières de soins à domicile au Québec. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 7(2). <http://pistes.revues.org/3208>

Cloutier, E., Fournier, P.S., Ledoux, E., Gagnon, I., Beauvais, A., & Vincent-Genod, C. (2012). *La transmission des savoirs de métier et de prudence par les travailleurs expérimentés: comment soutenir cette approche dynamique de formation en milieu de travail*. Research report R-740, Studies and Research Projects, Montreal: IRSST.

Delgoulet, C., Gaudart, C. & Chassaing, K. (2012). Entering the workforce and on-the-job skills acquisition in the construction sector. *Work*. 41, 155-164.

Delgoulet, C., Largier, A., & Tirilly, G. (2013). La mesure des tutorats en entreprise: enjeux, complexité et limites. *Formation - Emploi*, 124, 45-62.

Desnoyers, L. (1995). Déclin d'œil et coup d'œil: sénescence et expérience dans le regard. In J.-C. Marquié, D. Paumès, & S. Volkoff (Eds.), *Le travail au fil de l'âge* (pp. 245-270). Toulouse: Octarès.

Gagnon, M. (2003). The efficacy of training for three manual handling strategies based on the observation of expert and novice wor-

kers. *Clinical Biomechanics*, 18, 601-611.

Gagnon, M. (2005). Contribution des travailleurs dans l'élaboration des programmes d'entraînement à la manutention sécuritaire: identification des stratégies, évaluation biomécanique et implantation. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la sante*. <http://pistes.revues.org/3199>

Gaudart, C. (2000). Conditions for maintaining ageing operators at work - a case study conducted at an automobile manufacturing plant. *Applied Ergonomics*, 31, 453-462.

Gaudart, C. (2003). La baisse de la polyvalence avec l'âge: question de vieillissement, d'expérience, de génération? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 5(2). <http://www.pistes.uqam.ca/v5n2/articles/v5n2a4.htm>

Gaudart, C., Delgoulet, C., & Chassaing, K. (2008). La fidélisation de nouveaux dans une entreprise du BTP: Approche ergonomique des enjeux et des déterminants. *Activités*, 5, 2-24. <http://www.activites.org/v5n2/v5n2.pdf>

Gollac, M., Volkoff, S., & Wolff, L. (2014). *Le travail et ses conditions*. Paris: La Découverte.

Grass, A., Grangeat, M., & Allenet, B. (2007). Analyser l'activité de médecins hospitaliers pour concevoir la formation: le cas de la prescription de neuroleptiques. *Activités*, 4, 30-48. <http://www.activites.org/v4n1/v4n1.pdf>

Guindon, R. (1990). Designing the design process: Exploiting opportunistic thoughts. *Human-Computer Interaction*, 5, 305-344.

Hamraoui, E. (2014). La vitalité, la vie et le travail, *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 16(1). <http://pistes.revues.org/3547>

Johari, R.J., Sanusi, Z.M., Isa, Y.M., Ghazali, A.W. (2014). Comparative Judgment of Novice and Expert on Internal Control Tasks: Assessment on Work Effort and Ethical Orientation. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 145, 352-360.

Kehoe, E.J., Bednall, T.C., Yin, L., Olsen, K.N., Pitts, C., Henry, J.D., & Bailey, P.E. (2009). Training adult novices to use computers: Effects of different types of illustrations. *Computers in Human Behavior*, 25, 275-283.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: legitimate peripheral participation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Le Bohec, O., & Jamet, E. (2005). Les effets de redondance dans l'apprentissage à partir de document multimédia. *Le Travail Humain*, 68, 97-124.

Leplat, J. (2002). De l'étude de cas à l'analyse de l'activité. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. 4(2). <http://pistes.revues.org/3658>

Lortie, M. (2002). Manutention: prise d'information et décision d'action. *Le Travail Humain*, 65, 193-216.

Mc Arthur-Rouse, F.J. (2008). From expert to novice: An exploration of the experiences of new academic staff to a department of adult nursing studies. *Nurse Education Today*, 28, 401-408.

Meyer, R.M.L., Li, A., Klaristenfeld, J., & Gold, J.I. (2015). Pediatric Novice Nurses: Examining Compassion Fatigue as a Mediator Between Stress Exposure and Compassion Satisfaction, Burnout, and Job Satisfaction. *Journal of Pediatric Nursing*, 30, 174-183.

Plamondon, A., Delisle, A., Bellefeuille, S., Denis, D., Gagnon, D., & Larivière, C. (2014). Lifting strategies of expert and novice workers during a repetitive palletizing task. *Applied Ergonomics*, 45, 471-481.

Pueyo, V., Toupin, C., & Volkoff, S. (2011). The role of experience in night work: Lessons from two ergonomic studies. *Applied Ergonomics*, 42, 251-255.

Thébaud, J., Delgoulet, C., Fournier, P. S., Gaudart, C., & Jolivet, A. (2014). La transmission à l'épreuve des réalités du travail. *Éducation permanente*. 198, 85-99.

Thébaud, J., Gaudart, C., Cloutier, E., & Volkoff, S. (2012). Transmission of vocational skills between experienced and new hospital workers. *Work*, 41, 195-204.

Tourmen, C., Leroux, A., & Beney, S. (2014). Qu'est-ce qui s'apprend dans les premiers moments du travail et comment? *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*. 16(4). <http://pistes.revues.org/4276>

Vézina, N. (2001). La pratique de l'ergonomie face aux TMS: ouverture à l'interdisciplinarité. *Actes du congrès SELF-AGE «les transformations du travail: enjeux pour l'ergonomie»*, Montréal (Québec), Vol. 1, 44-60.

Visser, W., & Falzon, P. (1992). Catégorisation et types d'expertise. Une étude empirique dans le domaine de la conception industrielle. *Intellectica*, 3, 27-53.

Wright, S., & O'Hare, D. (2015). Can a glass cockpit display help (or hinder) performance of novices in simulated flight training? *Applied Ergonomics*, 47, 292-299.

Zara-Meylan, V. (2006). Contraintes organisationnelles et gestion des risques en milieu ouvert: l'activité des monteurs installateurs de structures de fête. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 8(1). <http://pistes.revues.org/3087>

NOTAS

[1] Experto se utiliza aquí en el sentido más amplio del término, es decir una persona que ha adquirido mediante la práctica, competencias y habilidades necesarias para la realización eficiente de una función en diversas situaciones.

AUTOR

CATHERINE DELGOULET
Laboratoire Adaptations Travail-
Individus (LATI - EA 4469)
Institut de Psychologie
Université Paris Descartes - Sorbonne Paris Cité
71 avenue Edouard Vaillant, 92 774
Boulogne-Billancourt Cedex, France

Texto original publicado en 2015.

O

Organización **Pierre Rolle**

El hombre nace, vive, muere en el seno de dispositivos por medio de los cuales su educación y sus actividades resultan, previamente, reguladas y coordinadas con las de los demás y sus necesidades más físicas están ya interpretadas en acuerdos sociales. Estos colectivos se perpetúan y desarrollan por el juego de los comportamientos diversos de sus miembros, aunque estos comportamientos no persigan más que objetivos personales. El individuo sólo se reproduce dentro de una comunidad que, a su vez, sólo se reproduce por él.

Para caracterizar tales ordenamientos compuestos, donde se articulan realidades de diversos órdenes y procesos temporales heterogéneos, tal vez sería necesario reservar el concepto de organización, distinguido del de institución, agrupación o empresa. El esquema lógico de la organización se aplica de hecho a cualquier objeto compuesto por elementos en interacción regulada unos con otros y distribuidos según una configuración repetitiva: “un ser que es al mismo tiempo causa y efecto de sí mismo (...) donde las partes están en relación entre sí bajo el control del todo”, como dice Georges Canguilhem. Se sabe que este arquetipo supuso un freno para muchos pensadores y, en particular, obligó al viejo Kant a repensar las primeras formulaciones de su filosofía.

El ser organizado en las antiguas nomenclaturas es, seguramente, el ser vivo: pero también, por analogías observadas desde hace tiempo, la comunidad de los humanos. Hobbes explicita y corrige esas viejas metáforas. Su Léviathan es un organismo compuesto de elementos que son, igualmente, ellos también organismos, si bien en otro orden de realidad. El frontispicio de su libro muestra un personaje gigantesco compuesto por una multiplicidad de humanos aglomerados. El escándalo, aún vigente, que provoca Hobbes, nace de la afirmación de que este colectivo, necesariamente provisto de características y necesidades muy diferentes de las de sus miembros, se impone a éstos como una segunda naturaleza. Las relaciones entre los individuos, en las que estos se constituyen, no son posibles y formadoras más que si lo que los une, a saber, el colectivo mismo y las reglas que lo expresan, les resultan inaccesibles. La libertad de la persona, su individualización, no se verifica más que por este desdoblamiento irremediable del hecho humano.

¿Un organismo cuyas partes son ellas mismas organismos? Esta matriz de complicado uso se aplica tanto en materia de sociología

como de biología. François Vatin describió la elaboración cruzada de los conceptos de organización en las dos disciplinas. Mostró el destino de un esquema de desarrollo que, partiendo de formas simples, aditivas, conduce a figuras articuladas cuyos componentes son complementarios. De la colonia de semejantes observables en los pólipos a la “división fisiológica del trabajo”: ese proceso definido por los naturalistas inspiró, evidentemente, las tesis de Durkheim.

En el transcurso de una génesis tal se afirman contradictoriamente la individualización del todo al mismo tiempo que la de sus elementos, la una por la otra, ambas siempre inacabadas. Gilbert Simondon, estudiando la constitución del objeto técnico, aísla un movimiento análogo. La máquina, construida juntando y animando instrumentos antiguos, se analiza en su origen como la ordenación de diversas operaciones. Pero de esta sinergia nacen procedimientos híbridos desdoblándose en nuevas funciones que no pueden ya describirse fuera del aparato que las realiza. Por ejemplo, en el funcionamiento y el vaciamiento de los altos hornos, múltiples transformaciones físicas y químicas originales se efectúan conjuntamente, las unas por las otras. En el seno de los objetos técnicos complejos las fases específicas se encadenan en el interior de un proceso productivo, él también específico. Si ocurre que el mecanismo global integra tan perfectamente sus componentes que estos se vuelven indistinguibles, entonces la máquina unificada está destinada a entrar en un aparato más amplio y a convertirse, a su vez, en una parte más o menos identificable de una maquinaria automática.

El esquematismo de la organización se muestra ligado al de la individualización. ¿Como aprehender estas autonomías heterogéneas, inciertas y móviles, jamás separadas y jamás confundidas, la del elemento y la del colectivo? Tal vez se deba admitir que cada análisis sociológico explota una interpretación singular de este arquetipo, por lo que ninguna formulación canónica puede pretender justificar la pluralidad de estos usos. Desde este punto de vista, la versión más común de este dualismo es también la más enigmática y, tal vez, la más estéril. Esta teoría coloca al individuo y la sociedad frente a frente, interrogándose después, en un segundo momento, acerca de las conexiones que sería necesario establecer entre estas realidades previamente definidas la una sin la otra y localizadas en universos conceptuales dispares. En el colectivo, como nos recuerdan los

sociólogos individualistas, la persona resulta, ciertamente, el único agente que desea, sufre, piensa y actúa: pero, referenciada en su espacio y en su desarrollo cotidiano, esta persona no es aprehendida como el polo de relación inteligible alguna. En cuanto al término sociedad, no designa nada preciso, salvo una antítesis formal al individuo aislado. Obviamente la totalidad de los hechos sociales constituye una realidad inconcebible. Si miramos más de cerca, cada hombre aparecerá inserto en redes múltiples que no se yuxtaponen, articulan y jerarquizan más que parcialmente, y que no se articulan en ninguna organización suprema.

El dominio delimitado por los intercambios productivos no es el del mercado de trabajo mundial, el uno y el otro superan las fronteras políticas. Las áreas culturales, las prácticas familiares, las zonas lingüísticas no se superponen. Entre estos núcleos de relaciones siempre listos a federarse u oponerse, ¿por qué tantos análisis han privilegiado esa totalización particular, la nación formalizada por su Estado, describiendo, a continuación, una estructura a primera vista totalmente exterior a sus miembros? Confundiendo su objeto, denominado sociedad, con el Estado, institución autoritaria que encierra una población aislada, los investigadores se dotaban inmediatamente de un vocabulario amplia y comúnmente comprendido; aquel por el cual la administración hace inventario de sus sujetos y divide sus dominios. Mejor aún quizás: en esta aproximación, la relación del individuo con el colectivo es pensada de antemano y las dificultades encontradas en su formulación automáticamente resueltas. Esta relación es, efectivamente, la que el sistema representativo pretende instaurar; la que colmaría la distancia entre la burocracia y sus sometidos. Las necesidades y opiniones del ciudadano son supuestas como atravesando el conjunto de un cuerpo social cuya constitución jerárquica resulta, así, neutralizada. La persona no tendría más soberano que ella misma y la nación no sería más que el conjunto de sus miembros. En esta concepción la democracia ya no es un dispositivo en el Estado: se convierte, extrañamente, en el modelo de una sociedad realizada.

Muchas otras teorías se esforzaron en reducir el colectivo a encuentros entre individuos, a sus proyectos entrecruzados o a las convenciones que acordaron entre sí; otras, por el contrario, se aplicaron a describir estos individuos como existencias condicionales o

factores internos al colectivo, visibles únicamente en el orden material. Dejadas a un lado estas simplificaciones es necesario volver al esquematismo de la organización, que se ajusta mejor que otros a esta materia social multiforme, a estas redes relativamente integradas unas con otras, a estas autonomías orientadas, a estas funciones que se efectúan únicamente bajo constreñimiento del todo, aún cuando ese todo resulta múltiple, es decir, inaccesible. Al respecto todas las ciencias sociales deben necesariamente referirse al formalismo de la organización. La economía política clásica pretende escapar de él en la medida en que rechaza examinar los procesos por los cuales los sistemas que describe se reproducen, contentándose con yuxtaponer el tiempo de la inversión a la instantaneidad del mercado. Además, para animar la investigación, el modelo de la organización debe ser especificado en relaciones de diversos órdenes, en interacciones entre agentes y procesos inestables, en desequilibrios dinámicos, nociones todas ellas que no se pueden desarrollar más que por metodologías complejas y, a veces, arriesgadas.

Entonces, ¿es necesario renunciar a fundar una ciencia social empírica que, manteniéndose rigurosa y sometida a pruebas de verificación, se proponga establecer verdades constantes, crecientemente utilizables en la práctica? La escuela de la sociología de las organizaciones, cuyo origen se atribuye a March y Simon, rechaza esta conclusión. Los trabajos de esta corriente representan, sin duda, el esfuerzo más consecuente por escapar a las aporías que trabaron las viejas teorías. Se trata, en lo sucesivo, de aplicar a la materia social un modo de análisis que se supone común y reconocido en las ciencias naturales y, en consecuencia, de combinar observación reglada e investigación de leyes generales. El método de esta escuela consiste en aislar, entre las múltiples redes de relaciones, ejemplos de colaboración entre individuos que dibujen formas relativamente estables y localizables. Los investigadores llamaron a estos objetos organizaciones, y no instituciones, grupos o establecimientos, probablemente quizás con el fin de señalar que se proponen aprehender personas ya incluidas en colectivos solidarios, actuando en ellos. Se sugiere, de entrada, que no resulta pertinente procurar distinguir el grupo de la colección de sus miembros. Las generalizaciones que se sacarán de la recogida de datos seguirán siendo de medio alcance, ya que no podrán pretender explicar ni la génesis de la organización

ni, menos aún, las estructuras últimas de lo social. Resultarán condicionales, en el sentido de que su verdad posiblemente dependerá de acontecimientos desconocidos, de circunstancias de la observación o, incluso, de características propias del lugar o la época.

No obstante, un método tal, ¿sería posible y fructífero? Es lo que parece probar, a ojos de sus iniciadores, el ejemplo de la economía política clásica. En esta disciplina instituciones como el mercado, la división del trabajo o el ahorro, nacen, de hecho, por la acción espontánea de los individuos o en el transcurso de sus encuentros. En cierto modo la sociología de las organizaciones se dedica únicamente a dilucidar formas de colaboración entre agentes que la teoría neoclásica no puede tratar, dado que su estabilidad se opone a la fluidez de los intercambios de mercado.

La práctica de los investigadores revela claramente que el objeto de la investigación se reconoce de entrada por el hecho de no poder distinguir en él, radicalmente, estructura y componentes. En efecto, ellos se interesan indistintamente por colectivos de orígenes y estatutos diversos, por administraciones tanto como por asociaciones y, sobre todo, por empresas. La generalidad de los resultados del análisis se liga, por consiguiente, con la expresión abstracta que se les da. Por otro lado, este rasgo no debilita, por sí mismo, su pertinencia. Nuestra organización social está, de hecho, fundada sobre la abstracción de roles, funciones y relaciones que son, hasta cierto punto, independientes de las personas que los encarnan y universales, esto es, impuestos a todos los ciudadanos. Los individuos no están condenados desde un principio a ocupar una posición social; se reparten entre los establecimientos, sean cuales sean, de acuerdo con criterios de aprendizaje, orientación y eficacia puestos en práctica tanto por ellos mismos como por sus superiores. Aunque esa arquitectura general, y las relaciones fundamentales que ella canaliza en nuestro conjunto social, hagan posibles los análisis de la sociología de las organizaciones, dicha arquitectura permanece evidentemente fuera de su alcance. Pero, en contrapartida a estas limitaciones, más o menos explícitamente admitidas, los estudios de esta escuela tienen la oportunidad de describir y explicar, mejor que otros muchos, acontecimientos de nuestra vida contemporánea, la vida cotidiana de la oficina y la fábrica, las estrategias de defensa y promoción, las colaboraciones conflictivas de agentes supuestos como irrevocable-

mente unidos por un interés primordial, a saber, la preocupación por preservar la institución que los reúne.

No obstante, incluso cuando se limita a este objetivo, la teoría justifica con dificultad sus métodos y sus finalidades. Su objeto no parece identificable más que bajo la forma de residuo: la colaboración consciente y continua entre humanos es un fenómeno desconocido para los economistas, que no saben más que de intercambios y concurrencias, y también resulta extraño para los politólogos, que no observan más que leyes y obligaciones personales. En consecuencia, en lugar de poner en cuestión el viejo edificio del saber, ¿sería necesario completar estos deficientes análisis con una disciplina nueva? ¿Estamos seguros de poder, cuando menos, aislar el objeto de la sociología de las organizaciones del de las otras ciencias? En efecto, no basta, para reencontrarlo, con examinar la conducta que tienen los individuos en el seno de un establecimiento cualquiera, donde perfectamente podrían encontrarse extremadamente constreñidos o aislados. Es necesario identificar aún una situación, o incluso, tal vez, un momento, en donde los miembros de un grupo, por necesidad, por indiferencia, por hábito o por entrenamiento, quieran que éste reproduzca de forma idéntica y, por consiguiente, trabajasen en el sentido de hacer suyos los objetivos de la institución. Se debería elaborar pues una teoría de orden superior, capaz de precisar las circunstancias en las que el primer análisis se verificó.

En esta materia, la búsqueda del sociólogo, incapaz de comprender sus propios éxitos, ¿sería una búsqueda a ciegas? El investigador se defiende de esta sospecha recurriendo a un expediente que toma prestado de la economía neoclásica: la tesis de las diversas racionalidades del comportamiento. Sin duda, probablemente haya que admitir, se dirá, que ciertos grupos de individuos sólo colaboren obedeciendo estrictamente las directivas y no participen en la elaboración consciente de los objetivos que los reunieron. Pero las acciones de un individuo no concuerdan más que indirectamente con las incitaciones y tensiones del sistema social que lo incluyen: dependen también de la justeza con la que se perciben las circunstancias e informaciones que dirigen la práctica del grupo. No estamos forzados a admitir que la organización pueda volverse exterior a sus miembros si consideramos que tenemos el derecho de suponer que la escisión es, de hecho, interior a ellos. Es necesario, por tanto, imaginar que un

ser compuesto de necesidad y de pasión, cuyas pulsiones son indiferentes a las condiciones físicas y sociales, se enfrenta, en cada individuo, con un ser conocedor y adaptado, que consigue, más o menos, domar al anterior. El sociólogo no es informado más que del resultado de esta deliberación. Le cabrá por tanto evaluar la racionalidad de la conducta observada y decidir: ya que el sujeto actúe lógicamente para alcanzar el objetivo que se le supone; ya, por el contrario, que utilice medios inapropiados para los objetivos que le hemos atribuido.

En estas extrañas tesis, demasiado rápidamente aceptadas tanto en sociología como en economía, la razón (término que, en la tradición, designa la capacidad de cualquier hombre de habitar el mundo y compartirlo con sus semejantes) se convierte en algo como la conformidad con una norma mal definida; conformidad, además, que poco importa saber si resulta de una competencia individual específica o si refiere a una característica del sistema social. ¿Estará la racionalidad del comportamiento limitada por una ausencia de información o por una falla lógica del proceso de decisión? Sólo al investigador le cabe decidir, al sociólogo omnisciente, único que conoce la realidad y puede, en consecuencia, juzgar la exactitud de las acciones que apuntan a la misma.

No obstante, esta facilidad teórica no es suficiente para justificar completamente la disciplina. Erhard Friedberg, al final de un largo balance de investigaciones, concluye que la organización define objetivos que le son propios y que no pueden, por tanto, ser aceptados previamente por sus miembros. Sus fronteras, por lo demás, resultan inciertas y movedizas. La participación de los asociados, que la escuela en sus principios quería demostrar natural, necesaria, racional, no es hoy más que una actitud recomendable, útil al funcionamiento de la unidad, y que es necesario intentar obtener del personal. ¿En qué se han convertido los objetos de la investigación? En múltiples “sistemas de acciones concretos”, sujetos a las tensiones del mercado, a estructuras de colaboración condicionales, simultáneamente negociadas y forzosas, entre individuos que se sustituyen unos a otros en el cumplimiento de funciones abstractas. En definitiva, es posible que la sociología de las organizaciones no sea más que un análisis que, ignorando la organización salarial de nuestra sociedad, describió algunas de las configuraciones locales y efímeras que se edifican en el funcionamiento cotidiano de las relaciones salariales.

BIBLIOGRAFÍA

Canguilhem, G. (1968). *Etudes d'histoire et de philosophie des sciences*. Paris: Vrin.

Crozier, M. & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris: Le Seuil.

Friedberg, E. (1992). *Organisation*. In *Traité de sociologie de R. Boudon*. Paris: Presses Universitaires de France.

March, J.G. & Simon, H.A. (1958). *Organizations*. New York: John Wiley and sons.

Simon, H.A. (1982). *Models of bounded rationality*. Cambridge: M. I T. Press.

Simondon, G. (1958). *Du mode d'existence des objets techniques*. Paris: Aubier.

Vatin, F. (2005). *Trois essais sur la genèse de la pensée sociologique*. Paris: La Découverte.

AUTOR

PIERRE ROLLE

Centre National de la Recherche Scientifique
8, Rue du Commandeur, 75014, Paris, France

Texto original publicado en 2009.

**Organización
Internacional
del Trabajo
(OIT): casi un
siglo de acción
en diferentes
contextos
históricos**

**Augusto Rogério
Leitão**

La OIT, cuyo acrónimo en inglés es ILO (*International Labor Organisation*), se creó en el marco del Tratado de Versalles, adoptado en el ámbito de la Conferencia de Paz de París de 1919, firmado por los Aliados (vencedores) y Alemania (vencida). Después del final de la Gran Guerra, el Tratado de Versalles instituyó un nuevo orden internacional, reorganizando la cartografía geopolítica del mundo y, particularmente, de Europa postimperial. Este nuevo orden tendrá como centro sistémico la Sociedad de Naciones (SDN), una organización internacional de vocación universal destinada a preservar y mantener la paz en el mundo. La OIT, que también tiene una vocación universal, mantendrá una estrecha cooperación con la SDN, ya que su misión de promover y realizar la “justicia social” se considera un elemento decisivo para una paz duradera.

La obra desarrollada por la OIT desde 1919 hasta nuestros días es considerable a todos los niveles y, desde luego, en lo que respecta a la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Después de haber sobrevivido a la segunda guerra mundial, a diferencia de la SDN, la OIT se convirtió, en 1946, en la primera organización especializada del sistema (“galaxia”) de las Naciones Unidas (ONU). En el contexto de la Guerra Fría, en 1969, se le concedió el Premio Nobel de la Paz.

Está bastante claro que la OIT de hoy se enfrenta a nuevos problemas y cuestiones en materia de trabajo asalariado y de las condiciones de su ejercicio. Muchos de ellos resultan de las dimensiones de la actual globalización neoliberal capitalista, aunque muchas de las “viejas cuestiones” sigan estando presentes, no sólo en los países desfavorecidos y frágiles, pero también en los países llamados desarrollados. ¿Está el modelo de protección de los trabajadores que subyace en la construcción política e institucional y en la acción de la OIT en consonancia con las nuevas realidades y los problemas de hoy en día?

Con el fin de abordar esta cuestión, en un primer momento, hemos decidido volver (muy brevemente) a los hechos y dinámicas históricos que en última instancia dieron sentido a la creación y desarrollo de la OIT. Se justifica así un segundo momento dedicado a lo que caracteriza actualmente sus misiones y sus órganos e instrumentos de acción. El futuro de la OIT echa raíces en este marco, que también lo fundamenta, pero que ha puesto de manifiesto algunas debilidades y disfunciones.

1. Génesis y contexto histórico

1.1 La aparición de la “cuestión social”

A finales del siglo XVIII, principios del siglo XIX, ocurrió el inicio de la Revolución Industrial. Los países del eje euroatlántico que lideraron este proceso conocieron dinámicas, por un lado, de concentración demográfica y, por otro, de generalización del trabajo asalariado realizado por niños, mujeres y hombres.

Pero fue durante la primera mitad del siglo XIX que los Estados y las clases políticamente dominantes empezaron a preocuparse por la “cuestión social” creada por la revolución industrial; es decir, con “as condiciones de vida y de trabajo del proletariado” (Villermé, 1840; Engels, 1845).

Sin embargo, el desarrollo y la afirmación de los movimientos sindicales y políticos ocurrieron sobre todo durante la “primera globalización” del liberalismo económico capitalista, es decir, entre 1870 y el comienzo de la Gran Guerra (Berger, 2003). Y, de hecho, con luchas y enfrentamientos que variaron en intensidad de un país a otro vimos durante este periodo la extensión transnacional de la “legislación social” y, sobre todo, la “legalización” de los sindicatos y del “derecho de huelga” (Edelman, 1978).

1.2 La segunda revolución industrial y los nuevos modos de relaciones internacionales

Esta primera globalización del capitalismo occidental se vio facilitada en gran medida por la llamada segunda revolución industrial, basada principalmente en desarrollos tecnológicos relacionados con las comunicaciones y los transportes. Estos redujeron drásticamente los límites del tiempo y del espacio para las transacciones comerciales y financieras, lo que permitió también una nueva movilidad de las migraciones de las personas. Pero esta globalización también ha sido (re)configurada con el “reparto de África”, celebrado en la Conferencia de Berlín de 1884, la última gran (re)organización geopolítica del poder colonial de las potencias europeas, que en esencia seguirá en vigor hasta la Segunda Guerra Mundial (Marnot, 2012).

Esta internacionalización de las relaciones comerciales, industria-

les y financieras generó nuevos tipos de interdependencia entre los países en sus relaciones recíprocas. Una nueva diplomacia pretendió crear las “primeras organizaciones internacionales” (o “uniones administrativas” internacionales) que tenían como objetivo resolver, mediante cooperaciones multilaterales específicas, los problemas “técnicos y económicos” (Unión Internacional de Telégrafos, 1865; Unión Postal Universal, 1874; Unión Internacional de Pesos y Medidas, 1875; Unión para la Protección de los Cables Submarinos, 1884). Esta expansión y refuerzo de la cooperación multilateral (con o sin la creación de organizaciones) se consideraba en general como políticamente “neutral” en el sentido de no afectar a la soberanía, ya que, por una parte, se centraba en cuestiones técnicas o económicas y, por otra, en la medida que los intereses nacionales sólo podrían ser alcanzados de manera efectiva a través de esa misma cooperación internacional (Salema & Martins, vol. I, 1996).

La “cuestión social” y el movimiento obrero, político y sindical que ella generó acabaron revistiendo también las dimensiones transnacionales e internacionales. Recordemos la creación de la Asociación Internacional de los Trabajadores (de 1864 a 1876) (conocida como I^a Internacional), cuyo lema, propuesto por K. Marx y F. Engels, fue: “la emancipación de los trabajadores será obra de los trabajadores mismos”. Se crearon también una serie de federaciones sindicales internacionales (tipógrafos, sombrereros, calzado, etc.) que darán lugar, en 1901, al Secretariado Sindical Internacional, que en 1913 pasó a denominarse Federación Sindical Internacional (Rodgers, Lee & Van Daele, 2009).

Por diferentes razones, aunque relacionadas con la “cuestión social”, el emperador Guillermo II de Alemania, en 1890, trató de convencer a sus socios europeos (solicitando incluso el apoyo del Papa León XIII) para aceptar la convocatoria de una conferencia internacional sobre la legislación del trabajo industrial.

Recordemos que esta Alemania (militarista y conservadora, transformada en Imperio - *II Reich* - en 1871, gracias a las políticas [y guerras] del Canciller Bismarck) se presentaba en ese momento, desde el punto de vista de la legislación social, como el país más avanzado de Europa industrializada. Pero, a través de una política denominada “política del palo y la zanahoria”, mientras aprobaba medidas de represión contra el movimiento obrero, sindical y político (prohibiendo

en 1878 la libertad sindical y la huelga) Bismarck creó el primer sistema de previsión social que, por cierto, servirá más adelante como modelo para otros países. Así se crearon el seguro de enfermedad (1883), financiado en parte por los empleadores; el seguro de accidentes de trabajo (1884), financiado en su totalidad por los empleadores y el seguro de invalidez y vejez (1889), financiado a partes iguales por los trabajadores y los empleadores, con la participación del Estado de forma complementaria. Era un sistema de previsión social de alcance nacional y obligatorio, es decir, impuesto por el Estado.

De hecho, fue a causa del impacto de las “obligaciones sociales” en los costes de producción que el emperador alemán solicitó la celebración de una conferencia internacional sobre la legislación social. En la convocatoria de esa conferencia (que tuvo lugar en marzo de 1890), el gobierno alemán constataba que: “Las dificultades a las que se enfrenta la mejoría del futuro de nuestros trabajadores y que resultan de la competencia internacional solo se podrán superar, o al menos reducir, a través de un acuerdo (internacional) entre los países que dominan el mercado internacional” (citado por Gregarek, 1995, p.111, traducción libre).

Así que la diferencia/divergencia, cuantitativa y cualitativa, entre la legislación y las regulaciones nacionales destinadas a “la protección social de los trabajadores” se reveló y afirmó como un “obstáculo técnico”, un “impedimento” a la libre competencia y al libre comercio del liberalismo económico capitalista de finales del siglo XIX, principios del siglo XX.

En el mismo contexto histórico todavía hay que destacar la publicación, el 15 de mayo de 1891, de la encíclica “*Rerum Novarum*” (“De las cosas nuevas”) del Papa León XIII, la cual estableció la posición de la Iglesia Católica con respecto a la “cuestión social” generada por la revolución industrial y el liberalismo económico capitalista. El texto marcó la historia del “catolicismo social” y tuvo una gran influencia ideológica y política en el futuro de este problema en las sociedades occidentales (Sardica, 2004).

Esta encíclica promovió el desarrollo de movimientos basados en la ahora llamada “doctrina social de la Iglesia”, es decir, lo “sindicalismo cristiano” por un lado, y los partidos “democristianos” que se afirmarán sobre todo en Francia, Bélgica, Alemania e Italia (Torre, 1988) por otro ^[1].

1.3 Dar a conocer y comparar las legislaciones nacionales

La idea de que la legislación nacional sobre el trabajo industrial debería ser analizada y comparada a nivel internacional continuó presente en ciertos círculos de las sociedades europeas y en 1897 se llevaron a cabo dos congresos/conferencias convocados por diferentes fuerzas políticas y sociales.

El primero, llamado “Congreso Internacional de Protección Obrera”, se llevó a cabo en la ciudad de Zúrich, convocado por asociaciones del movimiento obrero (políticas y sindicales). La gran mayoría de los participantes procedían de Suiza, Alemania y Bélgica.

Esta reunión sirvió sobre todo para listar los principales problemas de la clase obrera europea, defendiendo la importancia de la intervención del Estado, ya sea en términos de condiciones y reglas de la relación laboral o en términos de sistemas de previsión social. Asimismo, se solicitó al Consejo Federal Suizo que renovara sus esfuerzos para convencer a otros Estados para la creación de una “*office international pour la protection ouvrière*” (Cauwès, & Millerand, 2007).

El segundo congreso tuvo lugar en Bruselas un mes más tarde y se centró en el análisis y en comparaciones, especialmente jurídico-políticas, de los avances y cambios de la “legislación del trabajo”, desde el Congreso de Berlín, en varios países. Esta reunión fue convocada y organizada principalmente por personalidades belgas, destacando el peso de la participación de profesores universitarios franceses y alemanes. Dos grupos o corrientes se confrontaron entonces: uno llamado “intervencionista”, que defendía la obligación de intervención del Estado en este ámbito; otro llamado “no intervencionista”, que defendía un papel marginal y subsidiario del Estado en la supervisión de la “cuestión social”. Las divergencias entre estos dos grupos explican que no haya resultado de este congreso ninguna conclusión precisa y clara, ni ningún compromiso sobre futuros trabajos.

Sin embargo, el grupo “intervencionista” francés (bajo el liderazgo de profesores de la Facultad de Derecho de París) decidió convocar el “Congreso para la protección legal de los trabajadores”, que tuvo lugar en París el 25 de julio de 1900 durante la Exposición Universal.

Siguiendo el método de “dar a conocer y comparar” las legislaciones nacionales, sus evoluciones y pruebas, el programa del congreso se centró principalmente en tres temas: la limitación legal de la jornada

da de trabajo; la prohibición del trabajo nocturno y la inspección del trabajo (Lichtenberger, 1900).

De hecho, este congreso, que tuvo lugar en el año de transición del siglo XIX al siglo XX, representó un marco fundamental en la historia de la “legislación social” y del “derecho del trabajo” en los países europeos industrializados (Le Goff, 2004; Vogel, 2006). Así que, en la apertura del Congreso, el Profesor Paul Cauwés afirmó: “De hecho, hoy en día, para la mayoría, la vieja idea del trabajo como mercancía y del contrato de trabajo absolutamente libre es una idea bárbara. En el marco de este contrato, el trabajador se compromete con su trabajo, su persona, su modo de existencia. La conservación o el agotamiento de sus fuerzas y de su salud dependen de las condiciones del contrato. Con jornadas de trabajo demasiado largas y con un trabajo nocturno no regulado, ¿qué sobra para la vida intelectual y moral, para los deberes y alegrías familiares?” (Cauwés & Millerand, 2007, p.3, traducción libre)

Pero el congreso también es un hito porque institucionalizó una dinámica internacional que será coronada con la creación de la OIT en 1919, a partir de la fundación de la “Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores” (AIPLT). La AIPLT es una asociación de derecho privado (y no una organización internacional creada por los Estados por medio de un tratado) con sede en Basilea que comenzó sus actividades en 1991. Agrupa principalmente profesores, altos funcionarios, políticos, algunos dirigentes patronales y muy pocos dirigentes sindicales, previendo también la creación de secciones nacionales como sus afiliadas. Su misión es de servir como plataforma permanente de cooperación entre sus miembros en el estudio, análisis y comparaciones de las distintas legislaciones y regulaciones sobre el trabajo asalariado. Creando para ello una “*Office international du travail*” en su seno que publica (en francés, alemán e inglés), periódicamente, una recopilación de la legislación laboral de todos los países. Además, promueve y apoya la realización de reuniones de expertos y de congresos internacionales sobre estas materias (Gregarek, 1995; Souamaa, 2012). Su experiencia sirvió como base y apoyo a la Oficina Internacional del Trabajo a partir de 1919.

Diversas asociaciones, con un radio de acción internacional, también se crearon en esa misma época a través de la iniciativa privada. El trabajo y la acción de esas entidades, mediante la divulgación de la legislación de otros países, acabaron por influir los hombres y los go-

biernos, lo que facilitó la elaboración y la aprobación de convenciones internacionales. Sin embargo, en la práctica, estas iniciativas marginaron los representantes de los sindicatos, no sólo porque eran elitistas, sino también, como diríamos hoy, por su tendencia tecnocrática.

Por eso es interesante lo que ocurrió en países como Gran Bretaña, Alemania y Francia, donde se crearon comisiones y otras instituciones públicas, es decir, dependientes del Estado, a menudo con funciones consultivas, en las que participaron representantes de los trabajadores y los empleadores. Así, el “diálogo social” y la “concertación social” se instituyeron progresivamente y comenzaron a llevarse a cabo entre tres partes (ahora “socios”): Estado, sindicatos y asociaciones patronales.

1.4 Sindicatos-Estado: una relación entre “propuesta” y “contestación” que resultará en “atadura” con la Gran Guerra

De hecho, los movimientos sindicales (junto con los partidos políticos socialistas afines) conocieron, a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, metamorfosis, a veces muy significativas, en su actitud frente a las perspectivas de “diálogo social”: algunas debidas a las dinámicas nacionales, otras a la participación en el conflicto armado de 1914-18. La configuración de un “sindicalismo reformista” se arraigó en ese contexto y empezó a ser dominante en la mayoría de los países europeos demo-parlamentarios hasta la actualidad (Le Goff, 2006).

Tales evoluciones contribuyeron al sentido político-social de la creación de la OIT en 1919. Referiremos muy brevemente algunas experiencias políticas y sindicales de Gran Bretaña, Alemania y Francia (las tres grandes potencias industriales de la primera globalización del liberalismo económico capitalista) que son un buen ejemplo.

- a. En Gran Bretaña, las *trade unions* y otras asociaciones del movimiento obrero, se reagrupan y en 1868 llevan a cabo el primero *Trade Unions Congress* (TUC), que será responsable por la coordinación y la unidad del movimiento sindical británico. En 1871, el TUC crea el *Parliamentary Committee* con el propósito de promover la elección de trabajadores al Parlamento de Londres. Al mismo tiempo, el Estado británico reconoce legal-

mente las trade unions (1871) y el derecho de huelga (1875). Una vez institucionalizado, este movimiento sindical se impondrá gradualmente como una dimensión relevante de la sociedad y del Estado británicos. Se trata de un sindicalismo que no busca derrocar el capitalismo, sino obtener a partir de él las mejores condiciones de vida para sus miembros, a través de la negociación (colectiva) y/o huelga (libertad de acción de las organizaciones sindicales). Exige que el Estado adopte legislación que promueva la protección social del trabajador: p. ej., *Compensation Act* (1897), *Old Pension Act* (1908) y *National Insurance Act* (1911). Y promueve la participación de los sindicatos en órganos públicos y asociativos, en particular, en los que coordinan y supervisan los principales aspectos de la protección social. A pesar de que en la década anterior al inicio de la guerra el sindicalismo británico había atravesado momentos y contextos de sindicalismo “revolucionario”, lo cierto es que con el estallido del conflicto armado, y como sucedió en otros países beligerantes, el TUC y el *Labour Party* se adhirieron de inmediato sin vacilación a la “guerra patriótica”. La inmensa mayoría de los dirigentes políticos y sindicales “laboristas” participaron en los gobiernos y en la dirección y gestión de la “economía de guerra” (Chariot, 1970).

- b. En Alemania, en 1890, se creó el Partido Socialdemócrata de Alemania (SPD), cuyo programa estableció un conjunto de reivindicaciones con medidas concretas destinadas a la mejora de la condición obrera, al mismo tiempo que adoptó una doctrina marxista y revolucionaria con el objetivo central de poner fin al capitalismo. Sin embargo, el diseño “reformista”, defendiendo la lucha política de los trabajadores en el marco del Estado parlamentario y de sus instituciones, se convertirá en dominante tanto en el movimiento socialista como en el movimiento sindical alemanes. Así que, en 1914, cuando estalla la guerra, la *Confederación Alemana de Sindicatos* (GGD) y el SPD, aunque fueron tradicionalmente pacifistas, pronto se adherirán, por razones patrióticas, a la “unión sagrada” dirigida por el emperador Guillermo II. Y sus dirigentes participaron en los gobiernos y en la gestión de la economía de guerra (Gougeon, 1996; Wahl, 1999).

- c. En Francia, el sindicalismo se consolida, sobre todo a partir de 1890, gracias, por una parte, a la expansión de las “bolsas de trabajo” (sindicatos interprofesionales) y, por otra, a su unificación a través de la creación de la *Confédération Générale du Travail* (CGT) en 1895. Teniendo en cuenta la primera gran unificación del movimiento socialista francés (creación en 1905 de la *Section française de l'Internationale Ouvrière* [o socialista], SFIO), la CGT adopta el principio de independencia frente a los partidos políticos y al Estado “burgués”, en línea con la doctrina anarcosindicalista. Fue la consagración de un sindicalismo “revolucionario” o “de lucha”, que tiene como objetivo político el derrocamiento del capitalismo y de la burguesía y cuyo gran instrumento es la huelga general. Pero a medida que el estallido de la guerra se acercaba, el movimiento obrero francés seguía dividido entre una facción contra la guerra (“guerra a la guerra”), fuertemente mayoritaria, y otra, mucho menor, favorable “a la defensa de la patria” si necesario. Pero, como sucedió en otros países beligerantes, el 1 de agosto de 1914 (el día después del asesinato de J. Jaurès), la CGT pronto aceptó la imposición del “esfuerzo nacional”, declarando, sin embargo, que la lucha de los trabajadores franceses no estaba en contra “sus hermanos alemanes”, sino contra “el imperialismo y el militarismo” de Alemania (Léon Jouhaux). Así que muchos sindicalistas participaron ya sea en el gobierno de la “Unión sagrada” ya sea en la dirección y gestión de la “economía de guerra” (Dreyfus, 1995).

Socialistas y sindicalistas participaron entonces en los gobiernos nacionales y en la administración de las respectivas economías de guerra: producir en masa para los ejércitos con mucho menos hombres y mantener sistemas razonables de abastecimiento de las poblaciones. Obviamente, los sindicatos y sus dirigentes tuvieron un papel clave, tanto a nivel de las empresas como de la unidad nacional, renunciando así a los muchos beneficios y derechos conquistados previamente. Por eso, los gobiernos y los representantes de los empleadores se comprometieron, durante este período, a adoptar en la posguerra ciertas medidas y políticas favorables a los trabajadores.

En la Conferencia de Sindicatos de los Aliados en junio de 1916, en

Leeds, hubo ya referencias a proyectos nacionales de protección social de los trabajadores y, en particular, a consensos obtenidos para la creación, entre los Estados, de una organización internacional con la misión de “seguir y analizar las legislaciones del trabajo”, donde las instituciones de trabajadores y de empleadores estarían representadas en pie de igualdad con los gobiernos nacionales.

Recordemos también que la situación social se agravó en algunos países, como Francia e Italia, que conocieron un brote de huelgas “salvajes” a nivel de las empresas, en los meses anteriores a la firma del armisticio (11 noviembre 1918). La situación económica y social era dramática y la influencia de la Revolución de los soviets en Rusia ya se hacía sentir en la clase obrera de los países de Europa occidental. De tal modo que en 1919, en la apertura de la Conferencia de Paz de París, Clemenceau, el primer ministro, por temor a la propagación de las revueltas de los trabajadores, decidió sitiar la capital con grandes despliegues de fuerzas militares.

Y si la Conferencia de París tenía como objetivo negociar los tratados de paz entre vencedores y vencidos, las delegaciones de algunos países (como Gran Bretaña, Francia, Estados Unidos e Italia) estaban constituidas no sólo por personal político y diplomático normal, sino también por representantes del movimiento sindical y de los dirigentes patronales. Por eso, justo en el comienzo de los trabajos de la Conferencia, se creó una “Comisión de Legislación Internacional del Trabajo” con el fin de negociar y crear una organización internacional dedicada a esta materia que ejercería sus funciones en estrecha colaboración con la Sociedad de Naciones (SDN).

La delegación británica pronto presentó a esa Comisión un proyecto inspirado en gran medida en los principios del “trade-unionismo” y del “laborismo” británicos. Tras su discusión, a finales de abril 1919, la Comisión aprobó ese proyecto que formaría la parte XIII del Tratado de Versalles, titulada “Constitución de la OIT” (Rogers, Lee & Van Daele, 2009).

2. Misiones, órganos e instrumentos de acción de la OIT

Incluso antes de la entrada en vigor del Pacto de la SDN y de la “Constitución” de la OIT tuvo lugar la primera sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), su órgano plenario, en Washington, en

octubre de 1919. Este deseo de rapidez fue también corroborado por el número de convenios adoptados en esa sesión.

El texto original de la Constitución de la OIT de 1919 se modificó seis veces hasta hoy. La revisión más importante fue la adoptada por la CIT en mayo de 1944, en Filadelfia (Declaración de Filadelfia). Esta Declaración expresa el renacimiento de la organización (que a diferencia de la SDN, que se había extinguido, sobrevivió a la Segunda Guerra Mundial) y actualiza sus fines y objetivos y los principios que deben basar su acción y la de sus Estados miembros, en un nuevo entorno histórico.

2.1 Principios y misiones

El preámbulo de 1919 enumera, de manera no exhaustiva, materias y cuestiones sobre el trabajo y los trabajadores que deberían ser objeto de la acción de la OIT (la regulación de la jornada laboral, la protección de los trabajadores contra las enfermedades sean o no profesionales y contra accidentes de trabajo, las pensiones de vejez e invalidez; afirmación del principio “a igual trabajo, igual salario”; afirmación del principio de la libertad sindical, etc.).

Sin embargo, la Declaración de Filadelfia, trató de aclarar los principios en los que se basa la OIT, determinando en particular, que: el trabajo no es una mercancía; la libertad de expresión y de asociación es esencial; la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos; la lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía.

Afirmó también la obligación de la OIT de favorecer la promoción, entre las diferentes naciones del mundo, de programas para la realización, entre otros: del pleno empleo y de la elevación del nivel de vida; de un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección; del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y de la cooperación de empleadores y de trabajadores; de la extensión de las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten, así como prestar asistencia médica completa; de la protección adecuada de la vida y de la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones; de la protección de la infancia y de la maternidad.

2.2 Órganos, facultades y medios de acción

La OIT, que tiene su sede en Ginebra, reúne cerca de 2000 empleados (más de 800 expertos en misión) que tienen la condición de funcionario internacional (tienen independencia y autonomía frente a los gobiernos nacionales). Su presupuesto ordinario se financia con contribuciones obligatorias de los Estados miembros cuya clave de reparto es la siguiente: 55% para los EE.UU., Japón, Alemania, Francia y el Reino Unido; 20% para los demás países industriales; 15% para los países de Europa central y oriental y 10% para los países en desarrollo (www.ilo.org).

Su estructura político-institucional (organizativa) es clásica: una Asamblea (Conferencia General de los Representantes de los Miembros, generalmente designada por la Conferencia Internacional del Trabajo - CIT); un Consejo (Consejo de Administración) y un secretariado permanente, la Oficina Internacional del Trabajo (generalmente designada por BIT, acrónimo de *Bureau international du Travail*), bajo la dirección del Consejo de Administración.

Pero, si tenemos en cuenta el momento en el que se fundó la OIT, esta estructura organizativa es innovadora ya que reúne a delegaciones tripartitas de los Estados miembros, en un sistema de representación simultánea y permanente: 1 representante de los trabajadores, 1 representante de los empleadores y 2 representantes del gobierno respectivo. Son los gobiernos que designan a los representantes de acuerdo con las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores. Este *tripartismo* refleja la idea estructuradora que orienta la acción de la OIT: su actividad siempre se basará en el “diálogo”, en la “cooperación” y en la “concertación” sociales y ambiciona generalizar esta postura a todos los países del mundo (Salema & Martins, 1996, vol. II).

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) se reúne al menos una vez al año y siempre que sea necesario. En general, la sesión ordinaria se celebra en Ginebra en el mes de junio. A menudo, antes de los debates y deliberaciones que tienen lugar en las sesiones plenarias, los problemas son analizados previamente por “comisiones” establecidas a tal efecto. El voto de cada delegación nacional se descompone de la siguiente manera: 2 votos para los representantes del gobierno y 1 voto para cada uno de los representantes de las organizaciones

profesionales (2+1+1). Sin embargo, en las “comisiones” el voto se reparte por igual entre los grupos representados (1+1+1). Por lo tanto, el voto no es de la delegación nacional, sino de cada representante.

De entre los poderes y funciones principales de la Conferencia se destacan la aprobación de *convenios internacionales de trabajo y de recomendaciones* - estas últimas adoptadas cuando la materia en cuestión “o cualquiera de sus aspectos”, “aún no pueda ser objeto de un convenio”. Ambos deben ser aprobados por una mayoría de dos tercios de los delegados presentes.

El convenio internacional de trabajo es el instrumento más importante de la acción de la OIT, porque uniformiza los derechos nacionales con respecto a la materia en cuestión. Una vez aprobado por la CIT, cada Estado miembro “se compromete”, en un plazo máximo de 18 meses, a presentarlo, a efectos de aprobación, al organismo nacional competente. Si se aprueba, el Estado miembro “comunicará su ratificación formal (...) al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones del Convenio”. En caso de no aprobación “por el organismo nacional competente”, el Estado miembro “solo tendrá la obligación de informar al Director General de la BIT”, a través del envío de un informe sobre el estado de su legislación con respecto a las materias del convenio, su aplicación y proyectos de modificación.

Las *recomendaciones* siguen un procedimiento similar al de los convenios y “los organismos nacionales competentes” decidirán de manera autónoma si adoptan o no las directrices en ellas establecidas.

En cuanto al control de la aplicación de los convenios ratificados, hay dos tipos. Uno es el control llamado periódico que se basa en los informes anuales que cada Estado deberá remitir a la Oficina Internacional del Trabajo sobre la situación de la aplicación de los convenios “a los cuales se han adherido” y también en las observaciones presentadas por los representantes de los empleadores y de los sindicatos. Antes de cualquier decisión de la Conferencia sobre un posible incumplimiento, intervienen también la “Comisión de expertos independientes” y la “Comisión Tripartita de Aplicación de Convenios” de la Conferencia.

El otro tipo de control se basa, por un lado, en la presentación de reclamaciones “por una organización profesional de trabajadores o de empleadores” (artículos 24 y 25 de la Constitución) o en una que-

ja presentada por un Estado miembro a la Oficina Internacional del Trabajo contra otro socio implicando en estos casos “la formación de una Comisión de Encuesta”.

Cabe señalar que la OIT no tiene competencias para aplicar sanciones reales a los Estados en situación de incumplimiento. Sin embargo, las censuras y denuncias que resultan de algunas de sus decisiones y resoluciones ejercen sobre los países en cuestión presiones a nivel internacional (la opinión pública, ONGs y ciertos Estados), pero también a nivel nacional que, en muchas situaciones, producen finalmente resultados positivos.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT, elegido por tres años por la Conferencia y compuesto por 58 miembros de manera tripartita. De estos, 28 son representantes de gobiernos y 10 son nombrados por los Estados miembros considerados “de gran importancia industrial” (en la actualidad: Alemania, Brasil, China, EE.UU., Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y la Federación de Rusia), que se convierten en miembros permanentes. Los 18 restantes son elegidos por los delegados gubernamentales de la Conferencia, con excepción de los delegados de los citados 10 miembros. Los delegados de los empleadores y los delegados sindicales de la Conferencia, eligen, cada grupo, 14 miembros.

El Consejo es asistido por una decena de comisiones, se reúne tres veces al año y dirige la gestión principal de la OIT: prepara el proyecto de presupuesto, nombra al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo (mandato de cinco años, renovable), prepara el orden del día de las reuniones de la CIT, funcionando como ejecutivo de las mismas, etc.

La Oficina Internacional del Trabajo (BIT) no es un órgano tripartito y de hecho es el verdadero secretariado (internacional) permanente de la OIT, ejerciendo sus funciones bajo la autoridad y el control del Consejo de Administración. Este órgano asegura la logística y el funcionamiento de la organización y su contribución técnica y científica (dirige muchas investigaciones y promueve y publica numerosos estudios) se basa también en comisiones tripartitas y de expertos.

Tanto la acción de la Oficina Internacional del Trabajo como la del Consejo de Administración son asistidas por los “comités de la industria” tripartitos, órganos permanentes que representan los principales sectores industriales de la actividad económica. Son órganos de debate y análisis de los problemas sociales y de trabajo planteados

en el marco de cada una de estas actividades, cuyos estudios/análisis están dirigidos a los Estados miembros y a la acción de la OIT. Este apoyo es completado, y a menudo desarrollado, por las “comisiones de expertos” que estudian diversos temas, tales como la seguridad y la higiene en el trabajo, la formación profesional, el trabajo de las mujeres, el trabajo juvenil, etc.

Por último, cabe señalar y destacar la cooperación técnica de la OIT, que a partir de los años 90 del siglo pasado experimentó una expansión constante. Esta cooperación se financia principalmente por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), pero también por los países donantes. Se centra en todas las materias que forman parte de los objetivos y misiones de la OIT. Esta cooperación se incluye en los planes nacionales de desarrollo y en las prioridades que estos establecen.

No olvidemos también la creación, en 1960, del Instituto Internacional de Estudios Laborales, con sede en Ginebra, que tiene como objetivo promover y estimular la investigación y, en 1965, del Centro Internacional de Formación en Turín, dirigido al personal y técnicos de todo el mundo.

2. La OIT en perspectiva

La existencia y la actividad de la OIT, a lo largo de casi un siglo, tuvieron tres fases distintas: la primera se refiere al período entre las dos guerras mundiales; la segunda, configurada por la Guerra Fría; y la tercera, caracterizada por la “caída del muro de Berlín” y el desarrollo de la actual globalización económica y financiera. Los contextos históricos y las variadas dinámicas que marcaron estos períodos se reflejaron ya sea en el modo de estar de la OIT en la escena internacional, ya sea en el marco de su campo de acción y de producción de normas internacionales.

En las dos últimas décadas, la OIT ha tratado de estructurar y fortalecer su “marco doctrinal” a través de Declaraciones, incluida la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998, que establece como fundamentales los siguientes convenios: Convenio sobre el trabajo forzoso (n.º 29), 1930; Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (n.º 87), 1948; Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación co-

lectiva (n.º 98), 1949; Convenio sobre igualdad de remuneración (n.º 100), 1951; Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (n.º 105), 1957; Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (n.º 111), 1958; Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (n.º 138), 1973; Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (n.º 182), 1999. A eso se añade que la OIT en estas dos últimas décadas adoptó pocos Convenios, dadas las dificultades de los consensos tripartitos. Uno de los últimos fue aprobado en 2006 y trata del marco de promoción de la seguridad y de la salud en el trabajo (n.º 187).

Debe también señalarse la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008, que tiene como objetivo sensibilizar a los actores sociales para políticas compensatorias de los progresivos daños y fragmentaciones que dicha globalización ha provocado a nivel del trabajo y de los trabajadores (Maupain, 2012). De hecho, en esta última fase, agravada por la crisis económica y financiera mundial desencadenada a partir de 2008, se ha desafiado e impulsado a la OIT para establecerse como un actor relevante en la gobernanza global. Sin embargo, las relaciones de fuerza que las sociedades desarrolladas y los países en desarrollo han conocido en el marco de las políticas de ajuste y austeridad se expresan también en este foro internacional. Y las fuerzas neoliberales, representadas principalmente por el grupo de los empleadores, tratan de devaluar la necesidad y la importancia de las normas internacionales sobre el trabajo: por ejemplo, en los últimos tres años, el grupo de los empleadores bloqueó el sistema de control de la aplicación, con el argumento de que el derecho de huelga no formaba parte del derecho de asociación sindical. La situación sólo se resolvió a principios de 2015, gracias a la afirmación contraria de los representantes de los gobiernos en el Consejo de Administración.

Es cierto que muchos convenios de la OIT no han sido (¿todavía?) aprobados y ratificados por muchos Estados; o, mismo si se aprueban, se les ignora y no se hacen cumplir. También es cierto que muchos Estados no aceptan expresamente y reprimen la libertad sindical. Pero en cualquier caso, como afirman muchos sindicalistas, oriundos principalmente del mundo occidental más rico, la OIT es la armadura que los trabajadores pueden seguir utilizando en contra de los desafíos de la globalización capitalista neoliberal. Mismo si su eficacia es reducida y tiende cada vez más a ser simbólica.

BIBLIOGRAFÍA

- Berger, S. (2003). *Notre première mondialisation*. Paris: Seuil.
- Cawés, P., & Millerand, A. (2007). Interventions au Congrès international pour la protection légale des travailleurs, le 25 juillet 1900. *Cahiers du Chatefp*, 7, 1-10.
- Chariot, M. (1970). *Le syndicalisme en Grande-Bretagne*. Paris: A. Colin.
- Dreyfus, M. (1995). *L'histoire de la CGT. Cent ans de syndicalisme en France*. Paris: Les éditions ouvrières.
- Edelman, B. (1978). *La légalisation de la classe ouvrière*. Paris: C. Bourgeois.
- Engels, F. (1845/2008). *A situação da classe trabalhadora na Inglaterra*. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Gougeon, J. P. (1996). *La social-démocratie allemande*. Paris: Aubier.
- Gregarek, R. (1995). Le mirage de l'Europe sociale. Associations internationales de politique sociale au tournant du 20e siècle. *Vingtième siècle, revue d'histoire*, 48, 103-118.
- Le Goff, J. (2004). *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Le Goff, J. (2006). Syndicats-État (1890-1914): un couple d'avenir. In A. Chariot, O. Join-Lambert & Viet (dir.), *Les politiques du Travail (1906-2006)* (pp. 435-448). Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Lichtenberger, A. (1900). Congrès International pour la protection légale des travailleurs. *Musée Social, bulletin*, 8, 261-293.
- Marnot, B. (2012). *La mondialisation au XIXe siècle*. Paris: A. Colin.
- Maupain, F. (2012). *L'OIT à l'épreuve de la mondialisation financière*. Genève: BIT.
- Rodgers, G., Lee, E., & Van Daele, J. (2009). *L'Organisation internationale du Travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*. Genève: BIT.
- Salema, M. & Martins, A. (1996). *Direito das Organizações Internacionais*. Vol. I e II (2ª ed). Lisboa: Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa.
- Sardica, J. M. (2004). A recepção da doutrina social de Leão XIII em Portugal. *Lusitania Sacra* (2º série), 16, 367-383.
- Souamaa, N. (2012). L'OIT d'un après-guerre à l'autre: entre modèle universel et régionalisme européen. *Les cahiers Irice*, 9, 23-46.

Torre, J. M. (1988). *La Iglesia y la cuestión social. De León XIII a Juan Pablo II*. Madrid: Ediciones Palabra.

Villermé, L. (1840/1976). *Estado físico e moral dos operários*. Porto: Textos Exemplares.

Vogel, L. (2006). Direito e trabalho. *Laboreal*, 2, (2), 80-81.

Wahl, A. (1999). *Les forces politiques en Allemagne, XIXe-XXe siècles*. Paris: A. Colin.

NOTAS

[1] La encíclica «Rerum Novarum» será más tarde, en 1961, actualizada y adaptada por el Papa Juan XXIII (con su encíclica «Mater et Magistra») a «otros nuevos tiempos» que mostraban, a «ojo desnudo», la desigualdad y la injusticia de la configuración de un Mundo dividido entre un centro rico y próspero y una gran periferia cada vez más pobre y subdesarrollada (de Torre, 1988).

AUTOR

AUGUSTO ROGÉRIO LEITÃO
 Centro 'Observare' da Universidade
 Autónoma de Lisboa &
 Faculdade de Economia –
 Universidade de Coimbra
 R. Adolfo Coelho, 21 1ºdtº,
 3000-005 Coimbra, Portugal

Texto original publicado en 2016.

P

(Acerca De La)

Pereza

Suzana Albornoz

Hablar seriamente de este concepto - *pereza* - requiere abandonar prejuicios y límites estrictos, abrir la mente y cruzar el plano de saberes y discursos, a partir de las antecámaras de la doctrina religiosa tradicional y la filosofía moral clásica hasta la realidad concreta, en la observación de la vida social presente.

El hecho es que, en la herencia bíblica y cristiana (una presencia todavía muy fuerte en esta época cosmopolita y multicultural, incluso en nuestro sincrético y mestizado Brasil que lo es también en el plano espiritual) la *pereza* ocupa un lugar destacado entre los vicios. Para el sentido común o la ideología dominante, en términos de valores y normas, la *pereza* se incluye entre los siete pecados capitales y no sólo se ve como un defecto grave, sino que también se considera “la madre de todos los vicios”.

Por una parte, en el mundo católico (que echó raíces en el sur de Europa, en el borde del mar Mediterráneo, de donde vinieron conquistadores e inmigrantes), quizás por supervivencias paganas, parece haber disfrutado del *dolce far niente* y de la siesta, y, en tiempos de monasterios, el silencio y la calma de la casa de retiro seguramente fueron favorables para la oración y la contemplación, esenciales para la mejora del mundo interno. Por otra parte, en la época moderna, los reformadores del cristianismo de los países más al norte, y de los cuales también recibimos inmigración e influencias ideológicas, comenzaron a dar un nuevo peso moral a la actividad, a la profesión y al trabajo, como una expresión de lealtad, como una virtud e incluso como una condición para la salvación.

Debe recordarse que en la antigua Grecia de los primeros filósofos se valoraba más el ocio que el trabajo (función de los esclavos) y se creía que del ocio surgiría el pensamiento, la capacidad de pensar y de opinar. Aquello que los griegos concebían como *skholé* probablemente no era idéntico a lo que hoy entendemos como ocio, entretenimiento y tiempo libre y seguramente no tenía el peso moral de la *pereza* prohibida. En realidad, parece haber sido apreciado como una condición importante para el aprendizaje y la creación - el concepto *skholé* está en el origen de la palabra escuela. Esta carga positiva del ocio según los antiguos griegos llegó hasta nosotros a través de la cultura latina e ibérica y se puede considerar como un antídoto contra la obsesión con el trabajo de los tiempos modernos - obsesión por cierto rentable y útil, especialmente para los propietarios de los me-

dios de producción y los explotadores de mano de obra.

Nuestro gran continente latinoamericano (incluyendo el modo de vida brasileño y tropical) no se restringió a las influencias culturales del Viejo Mundo a las que nos hemos referido antes. Desde luego en nuestra mezcla de herencias, bien expresada en el *Macunaíma* de Mario de Andrade (1986), asimilamos otras sustancias además de las que recibimos a través de la leche de nuestras madres indígenas y africanas, de manera que los rasgos y costumbres de la cultura más típica de nuestras regiones suavizaron la culpa asociada a la *pereza* por la doctrina protestante y nos permitieron disfrutar de más ocio en sus variaciones, conforme a la latitud y a la configuración de clase.

En cualquier caso, cuando salimos del plano de las normas, de la historia de las referencias tradicionales, religiosas o filosóficas y entramos en el plano concreto de la vivencia de los individuos en sus grupos y comunidades, pueblos o naciones, podemos percibir la evidente inseguridad y gran perplejidad, dada la dificultad en mantener el entendimiento habitual en este inicio de milenio, lleno de transformaciones, metamorfoseado por la globalización y la migración intensa y por la comunicación infinitamente potenciada por las nuevas tecnologías de la cibernética y de las redes digitales. Estos movimientos y cambios tecnológicos afectan sobre todo a la cuestión del trabajo y del descanso, por lo que también afectan a la importancia de los valores de la disciplina, de la aplicación y de la *pereza*.

Nuestro tiempo ha sido llamado, tal vez un poco apresuradamente, de era *post-industrial*, en el sentido de que hoy en día ya no es la mayoría de la población que gira en torno la producción industrial. La gran mayoría se ocupa en los servicios y muchos quedan fuera del mundo de la producción. Sin embargo, en todas partes seguimos viviendo una fuerte presión por el trabajo, por la afirmación humana a través del trabajo y de la producción material o “inmaterial”, aunque el nivel de automatización ha llegado a un punto que, en rigor, toda la humanidad habitante del planeta Tierra podría trabajar menos y hasta producir menos.

La forma capitalista de organización económica (a causa de los intereses propios y de la propaganda con ánimo de lucro) no favorece el reconocimiento de que la humanidad ya podría trabajar y producir menos. Seguimos juzgándonos por la cantidad que producimos y caemos en la trampa de considerar negativamente, como pecado de

la pereza, el descanso necesario para el mantenimiento de la salud y tal vez incluso la liberación de la actividad profesional tras décadas de trabajo agotador. El testimonio de personas con necesidades especiales o con discapacidad así como de personas mayores o jubiladas, además de los niños, nos invita a revisar esta manera de juzgar el valor de la gente a través de la productividad. Esta revisión de criterios será importante para mirar de forma más comprensiva a las verdaderas multitudes de jóvenes desempleados que la automatización creó en el mundo, incluso en los países ricos y desarrollados.

El deseo de pleno empleo y la aceptación del trabajo y del descanso bien distribuidos (incluyendo por una parte, la afirmación de las personalidades por su capacidad creativa, y, por otra parte, el respeto del descanso o el “derecho a la pereza” para la salud y la elevación de la calidad de vida) obligan a que se reconsidere hoy la cuestión de la jornada de trabajo. Desde hace muchas décadas que, en términos nacionales e internacionales, las leyes laborales no evolucionan tanto como sería posible y no avanzan de manera efectiva en la conquista de más tiempo libre para los trabajadores. En las situaciones actuales de gran cambio, en rigor incontrolable y casi impredecible, las reglas estrictas parecen condenadas al fracaso. Sin embargo, es necesaria una toma de conciencia y reflexión al respecto.

La reducción de la jornada de trabajo es una bandera que se basa en nuevas condiciones objetivas y concretas y que se puede hacer valer. La conquista de un nuevo derecho a la pereza como más tiempo libre para el descanso, para el cuidado de uno mismo y la restauración y también como el ocio creativo del que habla Domenico De Masi (2000) (para el estudio, la cultura, el entretenimiento, la creación artística, el deporte, el viaje, la participación política) es un objetivo posible para los trabajadores de hoy en día. Este tiempo libre para la pereza fuera del trabajo (entendido no como un vicio, sino como una condición para una vida más sana y significativa) es parte de la utopía humanista de un mundo mejor para los hombres que trabajan y viven de su esfuerzo y no de la explotación de la fuerza de trabajo ajena. Permanece como una forma específica de utopía concreta que debe ser vista con esperanza y determinación.

Dado que la pereza, a lo largo de los milenios cristianos, se ha considerado un pecado o un vicio desde el punto de vista moral, pero también se pudo considerar, en otras épocas, como ocio y oportuni-

dad para el placer, el pensamiento y la creación, se puede entender que la valoración del “no hacer nada” queda abierta y depende de lo que usamos como tabla de valores y como instrumento de medición.

Por otro lado, la estricta supervivencia de la especie humana, con las máquinas inteligentes de que disponemos y en perfeccionamiento constante, requiere hoy en día menos trabajo colectivo y menos producción, menos industria y agresión a la naturaleza. Es decir, la base material no determina un aumento del esfuerzo productivo y es lógico pensar en la apertura de más tiempo libre para cada uno de los habitantes del planeta. Tiempo libre para la recuperación del esfuerzo: para convivir con la naturaleza, para disfrutar de la salud y el desarrollo a través del deporte; para disfrutar de las nuevas posibilidades de comunicación, transporte y turismo; para las nuevas formas de experimentar el arte, las obras y eventos culturales; para la invención de nuevas formas de convivencia comunitaria y participación en la vida de la ciudad; para todo lo que dignifica y eleva la experiencia humana más allá de la mera supervivencia y del trabajo productivo.

Ante esta revelación que se podría recibir como una novedad histórica positiva (la de que no se necesitan tantos brazos humanos para proveer los alimentos y medios de vida a la multitud) ¿por qué la reacción es la de preocupación y no de celebración? ¿Por qué no se recibe con alegría la noticia de que hay ciudadanos sin trabajo que podrían dedicarse a las cosas buenas propias del entretenimiento, de la cultura y del tiempo libre? ¿Por qué se preocupan tanto las administraciones públicas por los muchos jóvenes que no han sido integrados en el llamado mercado de trabajo? La educación pretende dar respuesta a este reto, tratando de mantener a los jóvenes más tiempo en las instituciones educativas. Sin embargo, el impulso hacia la autonomía e independencia en relación con las familias de origen exige una fuente de ingresos propia, generalmente asociada a una actividad profesional.

La comprensión de los datos, la interpretación de las estadísticas de empleo y desempleo en nuestro tiempo no es algo sencillo. La prensa suele hacer un uso simplificado de los datos estadísticos, que a menudo se convierten en un instrumento ideológico, pero los datos del desempleo son difíciles de interpretar. Por ejemplo, hace algunas décadas, una parte importante de la población - las mujeres - era a menudo omitida u olvidada en las estadísticas de empleo y desem-

pleo, a pesar de que muchas mujeres ya estaban integradas en la industria, en la agricultura e incluso en las profesiones liberales y en los servicios. Por este motivo, es difícil comparar los datos de desempleo femenino en diferentes épocas, ya que hasta hace poco la profesionalización femenina se trataba de forma distinta, especialmente en la edad más productiva que coincide con la edad reproductiva.

El nuevo análisis y la búsqueda de soluciones para el problema del empleo y del desempleo en el mundo contemporáneo, en este comienzo de la era post-industrial, considerarán una relación más equilibrada entre el esfuerzo y el descanso, entre la aplicación productiva y el ocio. Primero, no se puede considerar al desempleo como *pereza* de la población o interpretarlo como falta de voluntad para trabajar. Por un lado, puede existir una inadecuación, un desfase entre la preparación y la exigencia de las nuevas realidades, observándose una falta de preparación para las nuevas actividades requeridas, incluso para las nuevas profesiones que surgen como resultado de las nuevas situaciones relacionadas con las nuevas tecnologías. Pero el problema principal radica en la distribución de los ingresos, en la manera de organizar el acceso a ellos cuando hay menos empleo y menos necesidad de trabajo y, por lo tanto, en la forma de garantizar a todos, incluyendo aquellos que no tienen acceso al empleo, los medios de acceso a los bienes y servicios necesarios para su supervivencia y una vida digna y plena.

Es en este punto donde se encuentran la realidad y el sueño humano de una vida más plena de realización y felicidad. Y es ahí donde se unen la noción de la *pereza* y la de ocio o entretenimiento, como el otro lado del trabajo humanizado, que se constituye una *franja utópica*, para recordar las expresiones de la filosofía de la utopía concreta de Ernst Bloch (2005, 2006). En estos márgenes poco definidos de la realidad se concentran posibilidades, la abertura hacia lo nuevo y promesas de un futuro deseable y aún por realizar. El país imaginario donde la miel gotea de los árboles (la *Schlaraffenland* o el *País de Cucaña* medieval, la *Tierra sin Males* del pueblo Guaraní) puede existir, al menos en parte. Y siempre servirá como fuente de inspiración y fuerza para las nuevas generaciones en la lucha por una mejor distribución del esfuerzo y del descanso, por la reducción de la jornada de trabajo y por el derecho a la *pereza* creativa.

BIBLIOGRAFÍA

Albornoz, S. (2006, 2ª ed.). *Ética e utopia. Ensaio sobre Ernst Bloch*. Porto Alegre/ Santa Cruz do Sul: Movimento/ Edunisc.

Albornoz, S. (2011). *Trabalho e utopia na modernidade: de Thomas More a Paul Lafargue*. Porto Alegre/ Nova Petrópolis: Movimento/Nova Harmonia.

Andrade, M. de (1986, 22ªed.). *Macunaíma: o herói sem nenhum caráter*. Belo Horizonte: Itatiaia.

Bloch, E. (2005, 2006). *O Princípio Esperança (I, II, III)*. Rio de Janeiro: Contraponto.

De Masi, D. (2000). *O ócio criativo*. Rio de Janeiro: Sextante.

Lafargue, P. (1881/2005). *Le Droit à la paresse*. Paris: Allia.

Poty, V., & Christidis, D. (2015). *Os Guarani Mbyá*. Porto Alegre: Wences Design Criativo.

AUTOR

SUZANA ALBORNOZ

Departamento de Educação e

Ciências do Comportamento

Universidade Federal do Rio Grande (FURG)

Campus Carreiros,

CEP 96201-900 Rio Grande – RS, Brasil

Texto original publicado em 2016.

Prevención

Norbert Sée

“Son las sociedades de control que están reemplazando a las sociedades disciplinarias... (o)... los anillos de una serpiente son aún más complicados que la madriguera de un topo”.

Gilles Deleuze (1990).

Hablar de prevención de riesgos laborales, sin dar algunas pistas del contexto económico global en el cual ésta se inserta, es condenarse a convertir la situación actual, en ilegible. Tracemos, entonces, desde una perspectiva histórica, los contornos de la prevención, de las amenazas a la salud que actualmente predominan, yuxtaponiéndola con una experiencia casi antagónica, donde el productor está en el centro del dispositivo.

1. La construcción de los elementos fundamentales de la prevención, comunes en el contexto socioeconómico

La prevención es el conjunto de medidas tomadas para restringir o eliminar un riesgo, los peligros o padecimientos mórbidos. Se denomina acá prevención a la llamada prevención de “los riesgos laborales”. Los riesgos son el conjunto de las agresiones que emergen como síntomas de disfuncionamientos de la empresa. Por eso, elegiremos el término de *morbilidad del trabajo* que refiere al conjunto de causas (asedio, contaminación, descualificación, accidentes) que pueden provocar una enfermedad. Esta noción da mejor cuenta de la situación que la noción de riesgos, que designa al azar y a la fatalidad.

Para delinear una perspectiva, con la finalización de la segunda guerra mundial, se pone en práctica *una prevención administrada, tanto técnica como reglamentaria*. Esta es concebida y decidida por una multiplicidad de especialistas quienes, a través de la intrusión de agentes especializados, proponen normas y consejos que son difundidos mediante la propaganda de seguridad, y cuya aplicación controlan. Se está en presencia de una pedagogía de un mandato repetitivo.

Más tarde, en 1985, va a pesar un giro decisivo en las políticas de prevención de las empresas: la construcción de “una sociedad del riesgo”. Se trata de dos mundos divididos. Por un lado, existe un Sector protegido en el cual se mantiene “cierta protección” de los asalariados frente a los daños internos o externos. Por otro lado, las figuras

de la gran precariedad proliferan bajo la forma de subcontratación, empleo temporal, media jornada, desempleo enmascarado, empleos subvencionados. Estas modalidades forman la estructura que delimita el primer círculo. En este mundo periférico, la preocupación de la seguridad desaparece y la prevención queda reducida a migajas.

Asimismo, la empresa industrial va desapareciendo del centro del dispositivo en beneficio de estructuras financieras desreguladas que van, poco a poco, a ampliar la precarización asumida por esta nueva “sociedad del riesgo”. Para analizar lo que subyace, tomaremos a Michel Foucault (2004). El autor explica que hay una ruptura clara entre liberalismo y *neo-liberalismo*, que se instituye incluso antes de los años 80, caracterizando al neo-liberalismo, no como un modelo de mercantilización generalizada, sino como un sistema de *gobierno de Sujetos*, que se convierten en *empresarios de sí mismos*. La sociedad ya no es más la sociedad neo-fordista de la disciplina, sino una sociedad del riesgo, es decir un conjunto de empresas y de comunidades naturales (la familia y los vecinos) que forman, también ellas, empresas. *El trabajador ya no es un asalariado en el sentido clásico*, sino un actor de su propio capital humano. Y la política social se asienta entonces sobre este *empresario de sí mismo*, cuya substancia fundadora es el *riesgo individual*. Esta noción, difundida como valor moral personal incita al coraje, al éxito, a la negación del otro y al desafío de la muerte.

En este mismo contexto, el asalariado es una categoría menor, instrumental y movable en el juego de las empresas. Titular de un contrato individual, él puede, por este hecho, ser relegado a la periferia del sistema. Como dice Denis Clerc: “*Los asalariados no son más que extranjeros a la sociedad, que pueden ser despedidos por la simple decisión de los propietarios. De hecho, la empresa se reduce a un derecho de propiedad, ella no es nunca un derecho de actividad*” (Clerc, 1997).

Pero, al mismo tiempo que se desarrollan divisiones sociales escalfriantes, como son el desempleo en masa y la institucionalización de la precariedad, el mundo protegido es el centro de una apertura de instituciones parlamentares y sociales de la prevención (en Francia: la ley que llevó a la creación del Comité de higiene, seguridad y de condiciones de trabajo/CHSCT, 1982; el decreto sobre la obligación de construir un “documento único” con la evaluación de los riesgos, 2001).

En esta configuración, encontramos dos tipos de actitudes muy diferentes, en lo que se refiere a los daños (Dodier, 1994).

La primera, siempre presente, es el enfoque llamado moral, es decir la búsqueda de la responsabilidad jurídica y judicial (fábrica AZF, Toulouse). Esta forma de hacer es esquemáticamente la de los sindicalistas y de los juristas.

El planteo llamado técnico es, en cambio, diferente ya que su objetivo consiste en modificar el sistema hombres-máquinas para que el acontecimiento “mórbido” no se reproduzca más. Este enfoque consiste en analizar una *situación particular* y buscar *soluciones concretas*, y comporta las siguientes características. Es, en principio, una prevención completamente *centrada en el accidente* que ignora totalmente la actividad normal, la cual es decisiva. Luego, es un análisis a priori de los daños que introduce una división entre causas humanas y causas técnicas. Más aún, señala un corte completo entre el trabajo de los ejecutantes a quienes se les solicita el testimonio, y la concepción elaborada por especialistas. Por último, se trata de una prevención acantonada en el interior del establecimiento. Así, la situación actual combina la apreciación de las reglas y el tratamiento técnico.

Distanciado de este movimiento general de la prevención en Sector Protegido, la larga experiencia de un equipo de prevencionistas de ANGERS, constituido por tres “consejeros-técnicos”, casi único en el género, constituye un cuestionamiento global de la concepción vigente de la prevención.

2. Una producción colectiva de prevención de la morbilidad laboral

Creada exactamente en 1981 – en el momento del comienzo de la gran desregulación financiera –, el equipo de Angers va a consagrarse a la *crítica en actos* de la concepción usual de la prevención de los riesgos laborales, conduciendo una *metodología* de terreno diferente.

Una prevención integrada en la empresa

La producción ya no se disocia en bloques técnicos, económicos, sanitarios y la prevención ya no es más algo caído en paracaídas desde afuera, sino que forma parte de la actividad de producción. La prevención parte, de ahora en más, del interior del establecimiento haciendo cooperar grupos de asalariados con oficios y funciones diferentes: por

ejemplo, el ingeniero de seguridad Cnam (Caja nacional de seguro de enfermedad), el dueño, los jefes de equipo y los trabajadores.

La novedad, en el uso del espacio de la empresa reside tanto el uso de espacios como los CHSCT, como de nuevas estructuras, como los grupos de trabajo que estudian problemas precisos: la actividad ligada a los accidentes en las unidades productoras de hongos, o un nuevo cuchillo ergonómico de faena. *La prevención se convierte entonces en una producción colectiva* que da otro sentido a la competencia de la empresa: una competencia social colectiva.

Sujeto, productor, actor

Para el equipo, el asalariado es un Sujeto, un productor y un actor. Es el corazón del dispositivo. Como Sujetos-de-su-propia-historia, los asalariados deberían poder desarrollar un pensamiento-acción construido en el entrecruzamiento de un deseo, de una producción autónoma y de una identidad. Como productores, son detentores de un saber y de un saber-hacer sobre sus modos de trabajo y sobre las agresiones que sufren.

Como actores, podrían ser co-conceptores y co-responsables de la dinámica preventiva de la empresa.

En consecuencia, el equipo va a manifestar la necesidad de ir al terreno, no para difundir consejos técnicos y controlar la conformidad con la regla, sino para realizar una indagación. La escucha de la palabra de los productores, la consideración de su saber-hacer, y también de sus conocimientos, estarán en el meollo del método. Esto va a conducir al equipo a evaluar el desvío abismal entre lo que la institución le pide – aplicar las normas – y las prácticas que debaten con las personas. En el caso de un grupo de trabajo (sobre los) “Resbalones” en una planta de producción de hongos, la intervención del prevencionista no consiste en operar una mediación social para esconder la existencia de conflictos ligados al estatuto, al trabajo, y a las divergencias de intereses de los grupos en presencia, sino que procura encontrar una postura activa que pueda ayudar a que los trabajadores o los jefes de equipo tomen la palabra.

Se podría calificar en la actualidad la prevención en la cual los asalariados son los primeros implicados, de *prevención colectiva de la morbilidad del trabajo*. Pero, en esa época, los actores del terreno

la designaban como “*prevención global integrada en la empresa y abierta sobre el hombre*” es decir al conjunto de los actores, ya sean asalariados, artesanos, campesinos, técnicos o dirigentes.

Una práctica autónoma de asesoramiento

Rechazando también ser un simple ejecutante, el equipo va siempre a situarse en un “entremedio”: entre su propia experiencia, la lógica de las finalidades económicas de la empresa, y la de su propia institución. La práctica autónoma que el equipo va a conducir estará siempre articulada con la institución con la cual dialoga y a quien da a validar, a adoptar o a rechazar la experiencia. De esta forma el equipo defiende la autonomía de su propio pensamiento y de sus intervenciones, una práctica de evaluación crítica, y una auto-formación. Rechazando ser especialistas del derecho y de las normas, los consejeros reivindican el estatuto de pasadores de palabra y de coproductores de las herramientas de la prevención.

La formación acción

La formación-acción constituye uno de los hilos conductores del trabajo de los consejeros quienes dan cuenta rápidamente, en 1981, que la transmisión de conocimientos sobre las técnicas, el derecho y la seguridad, destinada a públicos diversos, otorga autonomía de pensamiento y puede transformar la visión de todo un medio sobre la seguridad, considerada anteriormente como algo menor o incluso como algo privado de cualquier interés. Cualquier intervención, mismo de gran envergadura, será pretexto para la transmisión de conocimientos y, viceversa, cualquier formación será una oportunidad inmediata para experimentar (guantes no tejidos) o modificar las situaciones de trabajo. Por ejemplo, es luego de una discusión con los trabajadores acerca del escaso interés que le daba los dirigentes a la seguridad, que el equipo tomó la decisión de organizar seminarios específicos para estos últimos a partir de sus necesidades: derecho del trabajo, plano de prevención del establecimiento. El principio general de esta forma de formación es la escucha, la creación colectiva, la experimentación y la transmisión.

Una coproducción de los conocimientos

Si los consejeros se cierran, si trabajan empresa por empresa, se convierten en simples consultores sin perspectivas. Ellos van, por consiguiente, a salir de las empresas para *dirigirse a redes profesionales* y encontrar a las personas mediadoras que serán los voceros. El principio de base de estas redes es la cofabricación, la experimentación y la difusión de objetos de prevención... Ellos crean una dinámica social constituyendo un sistema no jerárquico de actores más autónomos, fuera de la empresa. Asalariados, técnicos o dirigentes no van a efectuar una transacción con “la parte adversa”, sino a confrontar sus puntos de vista.

Trabajando en cooperación, ellos van a ser *coproductores de dispositivos de prevención*: guía de cosecha de manzanas para los trabajadores temporales, proyecto de bodega de vinos, proyecto de vida. Devienen actores del análisis y de la modificación del dispositivo socio-técnico. En el caso de los viticultores, por ejemplo, en vez de declinar, a propósito de los pesticidas, los diferentes daños, la red construye una campaña de lucha implicando una red de médicos. Y esta manera de *fabricar un objeto* o de construir una campaña, va a fundar luego la forma de servirse de este instrumento.

El espacio público

En 1996, con el guía de cosecha de hongos, el equipo se compromete en una nueva etapa que movilizará a los productores en el espacio público. Este será un dispositivo para convencer, oír el testimonio de los responsables, y a hacer irreversibles los pedidos del terreno. El espacio público, noción construida por Jürgen Habermas (1978), significa la creación de un espacio donde los individuos pueden expresar libremente sus pedidos, sus proyectos, sus críticas. Los prevencionistas lo utilizarán de tres formas: como lugar de intercambio con los productores de la región que se paran en el stand, como lugar de debate público entre productores, especialistas e instituciones en las asambleas generales, los congresos, y las reuniones técnicas especializadas y, finalmente, como una caja de resonancia mediática del trabajo efectuado por el equipo.

Una nueva relación con la ley

El consejero no debe ser ni controlador ni técnico de la Regla, sino pedagogo de la apropiación del espíritu de las leyes. La prevención es construir otra relación con la ley en un ida y vuelta entre una palabra colectiva sobre el texto, una evaluación positiva o negativa de la reglamentación y una ayuda a su implementación. En este contexto, las leyes de protección social ya no serán represivas sino estimulantes, pudiendo entonces convertirse, *si no son regresivas*, en una palanca de transformación de las condiciones de trabajo. En cierta medida, hay un entretreído entre la Palabra y la Ley.

Todo este corpus nos aleja del asalariado considerado como un simple ejecutante en una empresa, de la dominación del especialista, del espacio cerrado de la unidad de producción y de la aplicación ciega de la ley.

3. Conclusión: ¿el riesgo o la palabra?

Frente a frente, por un lado, una economía omnipresente que no sustenta y promueve la aventura sino el riesgo individual y, por otro lado, una larga experiencia de prevención, fundada sobre la fuerza de la Palabra. Ahora bien, esta última forma de prevención es contraria a los principios esenciales de una sociedad del riesgo, siempre preponderante: a saber, una masa de desempleados, de sinnúmeros de precarios y ejecutantes, maestros o no de un uso del tiempo controlado casi al segundo (*call-centers*, por ejemplo), responsables de la conexión permanente con los clientes, sometidos al poder jerárquico y situados al margen del sistema de producción.

Los empresarios se limitan a tolerar una vigilancia técnica y jurídica de las amenazas a la salud, asumiendo las fuertes consecuencias mórbidas o teratogénicas directas. Las estadísticas provistas por el INRS (Instituto nacional de investigaciones en seguridad) y relativas a la morbilidad lo testimonian. En 2007 se registraron en el sector de la construcción y de obras públicas, 131 253 accidentes de trabajo con baja, lo cual representa del 8 % del efectivo. Se trata de números crecientes desde 1998. No se entiende, por consiguiente, cuál podría ser la compatibilidad entre el sistema de organización de las sociedades económicas y el corpus de prevención, instituido por el equipo de

prevencionistas de Angers. Este equipo demuestra, de forma radical, que incluso sitiada y circunscrita existe otra prevención y que, también, por extensión, otra forma de producción, otra forma de empresa es imaginable y posible.

BIBLIOGRAFÍA

Brunet, R., Presselin, J., Presselin, J., Viel, M. & See, N. (2005). *Le risque et la parole Construire ensemble une prévention des risques du travail dans l'agriculture et l'industrie*, Toulouse: Octarès.

Clerc, D. (1997). E comme entreprise, *Alternatives économiques, hors série*, 33, 28-29.

Deleuze, G. (1990). Post-scriptum sur les sociétés de contrôle, *L'autre journal*, 1.

Dodier, N. (1994). Causes et mises en cause, *Revue française de sociologie*, 35, 251-281. Foucault, M. (2004). *Sécurité, territoire, population*, Paris: Gallimard-Seuil.

Habermas, J. (1978). *L'espace public*, Paris: Payot.

Rudolf, F. (2001). La dimension individuelle et collective de la société du risque, *Revue alliage*, 48/49, 39-55.

AUTOR

NORBERT SÉE
20 rue Henri Pape
75013 Paris, France

Texto original publicado en 2009.

Q

**Queso: el modelo
del queso suizo
(un viejo
desconocido)**
Diego Turjanski

1. Introducción

Poco tiempo atrás, se desarrollaba un congreso sobre seguridad operacional en el cual el responsable máximo de una organización industrial multinacional de gran envergadura, presentaba su “visión de la seguridad”. Al frente podía observarse una pantalla de grandes dimensiones en la que se proyectaba el *modelo del queso suizo*. Pero algo de la escena resultaba disonante: por un lado, las ideas de James Reason, proyectadas en la pantalla y por el otro, un discurso que sistemáticamente apelaba, como argumento principal, a la seguridad basada en los comportamientos de los trabajadores y de los supervisores. La idea central que esta persona intentaba transmitir en su exposición era que, *de acuerdo a las ideas de James Reason*, se hacía necesario supervisar más a la gente, desarrollar políticas de gestión de la seguridad menos laxas y aumentar, entre otros elementos, el control del comportamiento los trabajadores y supervisores para optimizar la seguridad de las operaciones.

Fue esa la primera vez que pudimos constatar, con toda claridad, un fenómeno muy interesante: a pesar de los años que lleva “instalado” el famoso modelo de Reason tanto en el mundo de la industria (en la aviación, el petróleo, la medicina, por citar solamente algunos sectores), como en el ámbito académico, su interpretación y su utilización “en la práctica” parecen mostrar algunas discrepancias muy significativas.

No es muy dificultoso constatar, en otros planos, estas divergencias. Por un lado, basta con hacer una rápida búsqueda en internet para encontrar que hay tantas representaciones gráficas del modelo del queso suizo de Reason, como autores o presentadores que han intentado explicarlo. Por otro lado, es suficiente con detenerse a escuchar y leer las interpretaciones que se han hecho en artículos, libros, herramientas de gestión de la seguridad ^[1], o ponencias en eventos científicos, para comprender que las diferencias no obedecen simplemente a la “forma gráfica” del modelo, sino que entrañan unos verdaderos “absimos” conceptuales. Y es el propio autor quien en sus diversas publicaciones ha variado su punto de vista sustancialmente con el correr de los años, producto de un evidente trabajo intelectual de “ida y vuelta” entre el mundo real de los “hechos”, y el mundo “ideal” de la modelización.

En síntesis, parece ser una constatación que en algunos ámbitos – sean estos académicos o de la práctica profesional – se tome por “obvio” este modelo; considerándose “anticuado”, “repetitivo”, o “híper conocido”, aun cuando existen evidencias claras y empíricas que el modelo de queso suizo continua resultando un terreno confuso, tanto desde el punto de vista conceptual como práctico.

En tal sentido, creemos que existen dos razones fundamentales que contribuyen a explicar - al menos en parte- este fenómeno. Las desarrollaremos a continuación con más detalle.

2. La propia evolución de las ideas de Reason

Resulta evidente, y no por ello eximido de justificarse, que la propia evolución de las ideas de Reason han favorecido, de una u otra manera, interpretaciones diversas sobre el modelo. Uno de los primeros antecedentes importantes del modelo del queso suizo, puede situarse en una de sus libros más conocidos, “*El error humano*” [2], que data del año 1990. Las ideas más “sistémicas” de Reason aparecen en esta publicación de un modo muy incipiente y prueba de ello es el propio desarrollo de los contenidos del libro, que dedican una gran extensión a la comprensión de los mecanismos cognitivos individuales asociados al error humano, reservando solo un capítulo a la comprensión de los “fallos latentes” vinculados a los sistemas. En esta publicación, las intenciones del modelo se enfocan “marcadamente” en los individuos, ya sean estos los operativos que se sitúan en las primeras líneas la situación de trabajo (en efecto, en la modelización, la “ventana” que puede leerse inmediatamente detrás de los “Actos inseguros” es la de “Precusores psicológicos”), o los que se sitúan “más arriba” en la pirámide jerárquica (la “ventana” que prosigue a los precursores psicológicos se denomina “fallos latentes en los niveles directivos”).

Esta cuestión resulta importante en la medida que de esa perspectiva “antigua” del modelo del queso suizo, se han derivado - y cristalizado - ciertas interpretaciones “individuales” acerca de la génesis de accidentes. En efecto, es muy común que bajo cierta pretención de “novedad”, este tipo de lecturas de las ideas de Reason apelen a una explicación “solapadamente antigua” de la seguridad. Así, ya no se trataría del “error humano” del operador, como factor clave en la

explicación de los eventos, sino del “error humano” del supervisor, o el gerente, que puede explicar con mayor grado de “profundidad” lo ocurrido. En definitiva, más de lo mismo.

Sin embargo, las ideas de Reason fueron en franca evolución. Ya en su siguiente publicación importante, *La gestión de los grandes Riesgos* ^[3] (que data de 1997) sus ideas parecen haber dado un vuelco significativo, y son expresadas de forma sensiblemente diferente. En la modelización presentada en esta obra, puede observarse que las instancias inmediatamente anteriores a los actos peligrosos, son los “Factores locales del lugar de trabajo”, y los “Factores Organizativos”. En esta época de los desarrollos de Reason, no caben dudas acerca de la evidente intención del modelo del queso suizo, de capturar el origen organizativo de los grandes accidentes. El error del operador de primera línea, ya no aparece asociado a un precursor psicológico, ni a otro error dentro de la cadena jerárquica, sino más bien al propio diseño del entorno próximo de trabajo y, río arriba, a los problemas de “diseño organizativo”.

Finalmente, y por si fuera poco, es el propio Reason quien en una obra posterior, *La contribución humana, Actos peligrosos y acciones ejemplares*, que data del año 2008 ^[4], realiza una revisión de las “fases de desarrollo” del modelo del queso suizo, marcando claramente la evolución de sus propias ideas.

En síntesis, la propia evolución del enfoque de James Reason - desde la primera óptica de corte más individual, hacia sus siguientes versiones más sistémicas - parece haber contribuido en cierta medida, a la generación de discrepancias en los modos de interpretar las ideas conceptuales y operativas que se desprenden del modelo del queso suizo.

3. Los modelos para pensar acerca de los fracasos en seguridad

Tal como lo subraya Hollnagel (2009), es una verdad de Perogrullo señalar que no podemos pensar nuestro entorno por fuera de ciertos paradigmas, es decir, por fuera de un conjunto de ideas acerca de cómo funciona la realidad. Sin embargo, lo más común a ciertos paradigmas, sobre todo en el mundo corporativo, es su propensión a instalarse de un modo implícito y más o menos invisible. En el campo de la seguridad, este fenómeno ha sido descrito por Hollnagel bajo

la idea de los *modelos de análisis de accidentes*. Los paradigmas en el análisis de accidentes pueden ser comprendidos, en efecto, como un conjunto de creencias, más o menos compartidas, sobre los mecanismos de causalidad que subyacen a los accidentes, y de forma más general, a los fracasos en materia de seguridad.

Los primeros marcos explicativos de los accidentes fueron los denominados *modelos lineales o secuenciales*. Estos se basan, fundamentalmente, en la idea que los accidentes son producto de una secuencia causa-efecto de eventos, cuyo disparador inicial puede ubicarse, casi indefectiblemente, en el comportamiento de los operadores de primera línea. Si bien es evidente que el modelo lineal se sostiene sobre bases muy cuestionables, ha sido muy difundido y aplicado a lo largo y ancho de diversos sectores industriales, y llevado a la práctica concreta a través de diversas metodologías, que gozan aun de amplia difusión.

Sin embargo, estas ideas han evolucionado de la mano de los denominados *modelos epidemiológicos o sistémicos* ^[5]. Estos modelos, a diferencia de los anteriores, recurren a explicaciones más complejas y dinámicas. En efecto, sostienen que el error humano no es el factor que provoca los accidentes, sino, por el contrario, la consecuencia (es decir, el síntoma) de una multiplicidad de fallas más profundas del sistema, que deben rastrearse alejadas en tiempo y espacio del desencadenamiento próximo del evento.

Si bien el modelo del “Queso Suizo” ha sido desarrollado (sobre todo en su última etapa de formulación) para ilustrar de un modo claro y pedagógico las premisas del modelo sistémico o epidemiológico, es absolutamente frecuente que sea utilizado como modo de fundamentar ciertas lecturas lineales de los problemas de seguridad, de forma más o menos encubierta. La predominancia que todavía sostienen los modelos “lineales” como marcos interpretativos de la realidad, explican - en buena medida - las lecturas “lineales” del modelo del queso suizo, inclusive en algunas versiones que explícitamente dicen adoptar premisas sistémicas. Aun cuando escapa al objeto de este escrito, es importante señalar que la misma discrepancia práctica y conceptual puede observarse en permanente confusión del campo de los “Factores humanos” con el de las ciencias del comportamiento.

4. En conclusión

Si bien el modelo del queso suizo ha tenido una profusa difusión tanto en el medio académico como en el corporativo y en el de la práctica profesional, sus interpretaciones y aplicaciones han sido muy diversas y heterogéneas, favoreciendo en muchas circunstancias una consolidación del enfoque “individual”, en la explicación de la génesis de los problemas de seguridad.

Este fenómeno puede ser comprendido en base a dos explicaciones fundamentales: en primer lugar la propia evolución de las ideas de Reason, enfocadas en sus comienzos a los aspectos cognitivos e individuales del desempeño humano, parece haber favorecido la perpetuación de ciertas lecturas lineales del modelo. En segundo lugar, la propia inercia del enfoque lineal, que continúa operando como marco interpretativo de los problemas de seguridad, ha favorecido una lectura también “individual” de las propias premisas del modelo.

Retomar las premisas sistémicas del modelo del queso suizo, y llevarlas a la práctica concreta de la seguridad, resulta por lo tanto un desafío evidente en pos de optimizar la capacidad para pensar y actuar sobre los problemas de seguridad.

BIBLIOGRAFÍA

Hollnagel, E. (2009). *Barreras y prevención de accidentes*. Editorial Modus Laborandi. Madrid.

Reason, J. (2009). *El error humano*. Editorial Modus Laborandi, Madrid. (Obra originalmente publicada en 1990).

Reason, J. (2010). *La gestión de los grandes riesgos. Principios humanos y organizativos de la seguridad*. Editorial Modus Laborandi. Madrid. (Obra originalmente publicada en 1997).

Reason, J. (2011). *La contribución humana, Actos peligrosos y acciones ejemplares*. Editorial Modus Laborandi. Madrid. (Obra originalmente publicada en 2008).

NOTAS

[1] El denominado sistema HFACS (Human Factors Analysis and Classification System), herramienta diseñada para categorizar errores latentes y activos, como explicación causal – lineal - de los accidentes en el sector de la aviación, es un buen ejemplo de este fenómeno.

[2] Desde 2009, existe traducción al español de dicha obra (ver en las referencias bibliográficas).

[3] Desde 2010, existe traducción al español de dicha obra (ver en las referencias bibliográficas).

[4] Desde 2011, existe traducción al español de dicha obra (ver en las referencias bibliográficas).

[5] Se sostienen ambas denominaciones, ya que han existido controversias entre los autores sobre su denominación más adecuada.

AUTOR

DIEGO TURJANSKI
Institut pour une Culture
de Sécurité industrielle,
6 allée Emile Monso,
ZAC du Palays, BP 34038,
31029 Toulouse cedex 4, França

Texto original publicado en 2016.

Queja

**Anne-Françoise
Molinié**

“Las quejas de las mujeres sorprenden a esos hombres, metalúrgicos provenientes de los sectores de la llamada industria ‘pesada’ y totalmente confundidos, porque el trabajo de estos nuevos sectores de producción (fábricas nuevas y limpias, posición sentado, ambientes físicos tolerables) parecía visto de lejos – y fue oficialmente calificado de – ‘ligero’ según los criterios tradicionales de evaluación del trabajo industrial, esencialmente físico y masculino” (Teiger, 2006, p. 82, traducción libre).

Así es, según lo recuerda Catherine Teiger, que se expresó el pedido que iniciaría una de las primeras investigaciones de terreno del Laboratorio de Ergonomía del CNAM. Expresión de una queja de las obreras, incompreensión de los hombres sindicalistas (porque ¿ellas de qué se pueden quejar?) y pedido dirigido a los “peritos” para saber las razones de la queja (“nosotros queremos saber si todo eso es de verdad”)... Aquí encontramos algunas de las preguntas más recurrentes sobre las quejas: ¿Cuál es el estatuto de esta expresión subjetiva?

¿Las quejas son diferentes entre hombres y mujeres, y/o se hace de acuerdo a las situaciones en que se encuentran? ¿Es necesario, para tomar en consideración una queja, comprobar su validez de acuerdo con criterios más “objetivos”? ¿Qué se puede hacer con las quejas cuando se busca “comprender la salud para transformar el trabajo”?

La definición de la palabra “queja” tiene dos facetas. La primera faceta es la de una “expresión vocal del dolor, de la queja (por palabras o gritos, gemidos de forma inarticulada)”; la segunda faceta pone énfasis en “la expresión de descontento que se siente frente a cualquier cosa o persona”, y, jurídicamente, se relaciona con el término de “denuncia, ante la Justicia, de una infracción, hecha por la persona que afirma ser la víctima” (Robert, 1977).

¿Cuál es el estatuto de la queja?

Interrogarse sobre la queja significa, como consecuencia, interrogarse primero sobre los modos en que se manifiesta el dolor, y el estatuto que se les da. Este problema es, y fue, una cuestión antigua dentro de la práctica médica (Rey, 1993). Nicolás Dodier (1993), a propósito de la construcción de juicios en la medicina del trabajo, identifica el estatuto que se le da a la queja como revelador de una

tensión entre dos posturas profesionales. En un primer momento (de acuerdo con la “evaluación de los derechos”) las quejas son señales de alerta, pero no tienen fuerza interna y se pueden revelar como engañosas. Es necesario tomar distancia para poder “ver”, inscribiéndose parcialmente en el enfoque caracterizado por la “mirada clínica”, analizada por Michel Foucault (1963), mirada que supone el silencio “absoluto, de cualquier lenguaje que sería anterior al visible”; entonces, solamente “las cosas vistas pueden por fin ser entendidas, y entendidas por el simple hecho de que son vistas” (Foucault, p. 108, traducción libre).

En esta perspectiva, lo que es objetivable, “visible”, sobresale en el juicio del médico, que tendrá que comprobar la validez de lo enunciado en las quejas, confrontándolas con criterios más “objetivos”, teniendo en cuenta primeramente el cuerpo (cuadro clínico, exámenes complementarios, etc.), pero también las características del ambiente de trabajo que podrían ser consideradas como “factores de riesgo” (a partir del análisis de los puestos de trabajo, de las medidas del ambiente, de las referencias a las normas, etc.). La posición del médico es la de, en primer lugar, un perito que ejerce su autoridad y que puede, a veces mejor que el propio asalariado, saber lo que es bueno para él. En otro registro, que Dodier califica de registro de “solicitud”, las quejas adquieren una legitimidad de principio debido a que pertenecen a un sujeto e inician el enfoque clínico. Este punto de vista se aproxima al de Canguilhem (1966) cuando recuerda en su tesis de medicina, defendida en 1943 (“*Essai sur quelques problèmes concernant le normal et le pathologique*”), que la medicina nació del llamado del enfermo, de la atención atribuida a su sufrimiento y que, por esa razón, la preocupación por el sujeto que sufre debe permanecer en el centro de dicha atención (Canguilhem, 1966, p. 139). El papel del médico es el de acompañar al individuo que es el único capaz de juzgar, en última instancia, las exigencias de las relaciones con su medio. En la práctica de los médicos del trabajo estos dos momentos están probablemente más mezclados de lo descrito por Dodier, pero esta clasificación permite delimitar correctamente ciertas cuestiones que aparecen en torno al estatuto de las quejas y de sus consecuencias sobre la toma de posiciones en el campo de la salud en el trabajo.

Poder decirlo, saber decirlo...

Aunque los problemas y el contexto difieren, las tensiones que atraviesan los interrogantes encontrados en los enfoques cuantitativos en salud en el trabajo (a nivel nacional o empresarial) son las mismas. La implicación de los médicos del trabajo en las encuestas permite tener en cuenta sus opiniones y también integrarlos como intermediarios para acceder así a las evaluaciones de otras personas. ¿Es necesario privilegiar el criterio del médico, dar mas peso al inventario de patologías diagnosticadas, correspondientes con los cuadros clínicos? ¿Qué informaciones son recogidos entonces cuando nos fundamos sobre lo que las personas dicen sobre su salud? ¿Cómo deben interpretarse las diferencias y las mejoras?

El punto de vista de los médicos y el de los trabajadores aparece con frecuencia desfasado, tanto en sus percepciones del estado de salud, como en las relaciones que se establecen entre la salud y las características del trabajo, como bien lo mostraron Carla Barros Duarte y Marianne Lacomblez (2006). También se pueden observar diferencias en la atención que se presta a ciertos problemas de salud en función de las representaciones de las diferencias de género. Así, las señales y la manifestación de problemas parecen ser percibidos con tanta atención por las mujeres en comparación con los hombres, sobre todo porque en el caso de las mujeres se subestiman los acontecimientos relacionados al área profesional, o se considera que el riesgo de infarto se da sobre todo en hombres. Esta subestimación sirvió para excluir a las mujeres de numerosos protocolos de prevención y de cuidados, influenciando, en contrapartida, los diagnósticos y las estrategias de los médicos en relación con esos problemas (Scarabin & Lang, 1996).

Trabajar siendo portador de patologías no es raro, incluso si muchas de ellas contribuyen a excluir del empleo. Mas frecuentemente, las personas están confrontadas con “pequeños” inconvenientes de salud del orden de lo infra-patológico, sin gravedad evidente, generalmente asociados a un avance “natural” de la edad: dolores de las articulaciones, trastornos del sueño, sensación de fatiga, insuficiencias ligeras, etc. La expresión de los problemas de salud por las propias personas es, entonces, un tema central en esta área, que no está demarcada por los enfoques diagnósticos y donde las formas de

decir tienen una relación estrecha con las formas de vivir el dolor o la fatiga, o sea, en el sentido pleno del término, con lo que se vivencia.

De todas formas, las quejas son “dirigidas” y se puede pensar que el señalamiento de los problemas de salud hecho por los propios trabajadores depende mucho de las condiciones en que se hace. Hablar – o callar – acerca de un problema de salud frente al médico del trabajo, incluso en una encuesta, también es abrir – o procurar evitar – la posibilidad de que esta información tenga consecuencias en el transcurso de la vida laboral, efectos que pueden ser temidos o deseados (relacionados con dictámenes de aptitud, de pedidos de adaptación al puesto de trabajo, de reconocimiento de la existencia de una patología profesional, etc.). Esto también puede surgir del deseo de dar más visibilidad a problemas ignorados o imposibles de ser entendidos hasta el momento, por ejemplo, por la dirección de la empresa; en ese sentido, solicitar la “validación” del médico puede contribuir a lograrlo.

Pero todavía es necesario poder identificar la existencia de dolor, de fatiga... el tema de la negación de la percepción de riesgos profesionales, como estrategia defensiva inconsciente que permite continuar que se haga el trabajo desafiando al miedo, fue bien estudiada por la psicodinámica del trabajo (Dejours, réed, 2000), particularmente en sectores masculinos como la construcción. Más generalmente, percibidos como inherentes al ejercicio de la profesión, estos problemas son considerados “normales”, “fatalmente” relacionados con la actividad, con un esfuerzo consentido, y por lo tanto no vale la pena que sean declarados. El término de una situación de trabajo (debido, por ejemplo, a un cambio de empleo o a la jubilación) permite a veces recordar a posteriori ciertos riesgos profesionales y problemas de salud del pasado. Con el avance de la edad, el estatuto de la queja puede cambiar, incluso en el seno del modelo obrero masculino de “valorización de la fuerza y de la resistencia”, en el que la “virilidad social” desempeña un papel preponderante. Si la expresión de fatiga en los jóvenes pueden inducir a pensar que “no son valientes” o que son “enfermos profesionales”, entonces el dolor del que envejece, relacionado con una vida de trabajo, se vuelve “confesable” (Loriol, 2000, p. 100, traducción libre). Así, la edad también puede modificar la relación subjetiva con la salud y, por tanto, la definición – y potencial declaración – de lo que es considerado como “normal” o “patológico” de acuerdo al envejecimiento. Pero se puede cuestionar si el lugar del

placer en el trabajo, en el marco de una actividad profesional a la que la persona se compromete, no sería a veces un factor de disminución de la importancia o incluso de negación de riesgos y de daños de la salud, por ejemplo, cuando “el olor del aserrín” esconde la exposición al polvo de la madera del carpintero, o cuando la maestra del primer ciclo se compromete con su oficio hasta el agotamiento ^[1].

La toma de consciencia por el interesado de los riesgos profesionales y de las alteraciones de salud debido al trabajo y, por tanto, de su posible manifestación, va a depender igualmente de su visibilidad en el campo social. De esta forma, el desarrollo reciente del debate científico y social sobre las perturbaciones músculo–esqueléticas y sobre las perturbaciones relacionadas con los llamados riesgos psico-sociales, contribuye probablemente a la identificación de estos problemas, y al establecimiento de su relación con las situaciones laborales.

Las diferentes definiciones de salud también condicionan lo que se dice de ella. Cuando tener buena salud es “estar vivo”, entonces sólo se declaran en primera instancia las patologías severas o discapacitantes, los otros problemas de salud solo aparecen en entrevistas más extensas y en profundidad y no en las encuestas. Cuando tener buena salud significa “estar bien consigo mismo y con los otros”, “no estar mal” o “poder hacer lo que se quiera hacer”, los problemas de salud que se perciben no serán los mismos... y las quejas tampoco lo serán.

BIBLIOGRAFÍA

Barros Duarte, C. & Lacomblez, M. (2006). Santé au travail et dis-création des rapports sociaux. *PISTES*, 8, 2, octobre 2006. <http://www.pistes.uqam.ca/v8n2/articles/v8n2a2.htm>

Canguilhem, G. (1966). *Le normal et le pathologique*. 5ème édition, 1984. Paris: Presses Universitaires de France, Quadrige.

Robert, P. (1977). *Dictionnaire alphabétique et analogique de la lan-gue française*. Paris: Société du nouveau Littré.

Dejours C. (2000). *Travail, usure mentale*. Montrouge: Editions Bayard.

Dodier, N. (1993). *L'expertise médicale. Essai sur l'exercice du juge-ment*. Paris: Editions Métailié.

Foucault, M. (1963). *Naissance de la clinique*. Réédition 2007. Paris: Presses Universitaires de France, Quadrige.

Loriol, M. (2000). *Le temps de la fatigue. La gestion sociale du mal-être au travail*. Paris: Editions Anthropos.

Rey, R. (1993). *Histoire de la douleur*. Réédition 2000. Paris: Éditions La Découverte / Poche, 84. Coll. Sciences humaines et sociales.

Scarabin, PY & Lang, T. (1996). Maladies cardiovasculaires. In M-J., Saurel Cubizolles & B. Blondel. *La santé des femmes*. Paris: Médecine Sciences Flammarion.

Teiger, C. (2006). Les femmes aussi ont un cerveau! Le travail des femmes en ergonomie: réflexions sur quelques paradoxes. *Travailler*, 15, 71130.

NOTAS

[1] Ejemplos extraídos de: Guiho-Bailly M.-P., Bertin C., Dubre J.-P., Lancien N., Machefer J. & Parent D. (2009). Rapport subjectif au travail: sens des trajets professionnels et construction de la santé. Document de travail, DREES, série Études et recherche, n°95.

AUTOR

ANNE-FRANÇOISE MOLINIÉ
CREAPT (Centre de recherches et d'études
sur l'âge et les populations au travail)
CEE (Centre d'Etudes de l'Emploi)
Immeuble Le Descartes I
29 promenade Michel Simon, 93166
Noisy le grand cedex. France

Texto original publicado en 2010.

R

(Acercas de la)
Resiliencia
organizacional
Jorge Walter

Resiliencia alude a la propiedad de un sistema de recuperarse tras haber sufrido una alteración. Retomamos al respecto la siguiente definición: “rasgo que tienen algunos sistemas y que les permite responder a necesidades repentinas y no anticipadas para la actuación y después volver a su condición normal de funcionamiento con rapidez y con una mínima merma de su rendimiento” (Cook & Nemeth 2013, p.321) y, en el mismo libro de donde tomamos esta cita, la definición propuesta por sus editores: “la característica fundamental de una organización con resiliencia es que no pierde el control de lo que hace sino que es capaz de continuar y rebotar” (Hollnagel, Woods & Levenson, 2013, p.378) o, dicho en otros términos, de recuperarse y continuar funcionando. Respecto a la primera definición, conviene evitar toda ambigüedad prestando atención a la siguiente aclaración de los editores del libro: la resiliencia no es una propiedad “que tiene” el diseño del sistema (que se logra “simplemente introduciendo más procedimientos, protecciones y barreras”) sino el producto de un “control continuo de su actuación” (...) “que se produzca un suceso no deseado no significa necesariamente que la seguridad como tal haya fallado, sino que podría deberse igualmente al hecho de que la seguridad nunca es completa o absoluta (Hollnagel et al., 2013, p.377). Para explicar lo anterior recurren al concepto de racionalidad limitada acuñado por Herbert Simon a fines de los años cuarenta del siglo pasado para criticar la pretendida racionalidad omnisciente del diseño basado en el “estudio científico de la organización del trabajo” por parte de pensadores clásicos de la administración como Taylor o Fayol, pues “no siempre hay suficiente tiempo para ser lo suficientemente minucioso” (y) “de hecho el factor más importante es probablemente la necesidad de obtener tiempo para evitar perder el control, como se ha descrito en el compromiso eficiencia-minuciosidad (Hollnagel, 2009, p.175)”. Dicho en otros términos: las soluciones reales se aportan normalmente bajo presión temporal, bajo la influencia de puntos de vista sesgados y con información no exhaustiva sino apenas suficiente, dado lo cual nunca son perfectas y son fuente de nuevos problemas que permanecen latentes en el sistema a la espera de una ocasión para volverse manifiestos. Dicho esto, el énfasis en la recuperación del funcionamiento normal del sistema convierte al concepto de resiliencia en tributario de la literatura sobre gestión de crisis. La clave de la resiliencia no reside, en efecto, en la adaptación

o el aprendizaje (“un sistema que se limite a confiar en la retroalimentación perderá tarde o temprano el control” (op.cit., p.378) sino en la resistencia y la recuperación del estado previo. Dado lo cual la literatura sobre el tema se ha enfocado sobre dos aspectos concomitantes de la cuestión: a) la gravedad de la catástrofe (que puede y debe dimensionarse, así como se evalúan los niveles de riesgo) y, b) la capacidad de reacción del sistema frente a ella. Lo ha hecho en tres niveles: individual (abuso sexual, por ejemplo), grupal (un equipo de bomberos enfrentando un incendio forestal que puede rodearlo) y organizacional (las empresas con sede en las Torres Gemelas en Nueva York tras los eventos de setiembre de 2001). El ejemplo referido al abuso sexual ilustra claramente el modo de razonamiento: la recuperación de la persona es más difícil cuando la violación es reiterada y cuando la agresión proviene del entorno familiar (y viceversa). La recuperación es más fácil cuando la víctima es sociable, milita en alguna causa y tiene algún tipo de hobby que la ayude a distraerse (y viceversa). Hemos resumido esta literatura en un texto publicado un año después de la caída de las torres, motivados por la grave crisis que enfrentaba en ese momento la Argentina (Walter, 2002). Desde un punto de vista preventivo, las medidas recomendadas a partir del estudio del fenómeno consistían en: a) anticipar la emergencia de un desastre mediante la detección de eventos precursoros (“pródromos”, como en medicina se denominan los síntomas que preceden el comienzo de una enfermedad o la inminencia de un parto), b) reforzar la resistencia del sistema para enfrentar tales sucesos y, c) crear sistemas específicos para la gestión de las situaciones de emergencia. En el libro de Hollnagel et al. (2013) se comenta el caso de un tsunami que afectó la costa oeste de los EEUU, que dio origen a una alerta confusa, que además nunca llegó: “Tras el tsunami que todos recordamos sucedido en el sudeste asiático en diciembre de 2004 se implementaron sistemas de alerta temprana en diferentes lugares del mundo. En junio del año siguiente sucedió un terremoto cerca de California y los nuevos sistemas ya estaban preparados para actuar. La detección del sismo fue realizada por dos centros, el primero de ellos ubicado en Alaska y, tres minutos más tarde, por un centro ubicado en Hawái. Este último informó que no había riesgo de Tsunami, pero no se refería a la costa Oeste de EEUU, lo cual sembró la confusión entre los rescatistas californianos. Por otra parte, cier-

tas regiones costeras de California con las cuales solo se mantenían comunicaciones telefónicas no recibieron advertencia alguna a causa de un fallo inadvertido en las líneas de comunicación. Aunque se habían tomado las precauciones y los procedimientos estaban preparados, no se sabía si en realidad funcionaban y no se sabía cuáles eran las condiciones reales (...) Aunque el sistema estaba diseñado para buscar factores específicos en el entorno, no estaba diseñado para observarse a sí mismo (...) no estaba diseñado para tener resiliencia” (Hollnagel et al., 2013, p.382).

¿Qué puede aportar a su turno, respecto a la resiliencia, la gestión de riesgos a la gestión de las crisis? La teoría de las organizaciones de alta confiabilidad (*high reliability organisations*) puso en evidencia el rol clave del operador de primera línea en la detección de los eventos precursores gracias a su percepción directa de los sucesos anómalos en el lugar y el momento mismo en los que se producen. Se convierte así en la fuente principal de alertas tempranas (Roberts, Stout & Halpern, 1994). La valorización y el reforzamiento de su rol en la organización - dotándolo de los recursos que necesita para ello - es clave para la anticipación de los problemas antes de que sucedan - o sus consecuencias se agraven - y para que la intervención rápida tenga lugar según procedimientos predefinidos y con el apoyo inmediato de equipos gerenciales especialmente constituidos. Respecto a éstos últimos, Hollnagel y sus colegas consideran que una habilidad clave es la “imaginación necesaria” consistente en “ir más allá de la experiencia, esperar lo inesperado y buscar algo más que simplemente lo obvio” (Hollnagel et al., 2013, p.379). Esta habilidad se relaciona con la integración en el razonamiento de los gerentes y técnicos de lo que Perrow (2009) denomina “complejidad interactiva”, que les permite escapar al reduccionismo que caracteriza la racionalidad limitada. También está relacionado con la “capacidad del sistema para observarse a sí mismo”, es decir, con la aptitud y la voluntad autocrítica de sus miembros.

BIBLIOGRAFÍA

Cook, R.I., & Nemeth, C. (2013). “Tomando las cosas con calma. Rasgos cognitivos de dos actuaciones con resiliencia.” In E. Hollnagel, D. D. Woods, y N. Levenson (Eds.), *Ingeniería de la resiliencia. Conceptos y preceptos* (pp. 231-249). Valencia: Modus Laborandi.

Hollnagel, E. (2009). *Barreras y prevención de accidentes*, Madrid: Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 1988).

Hollnagel, E., Woods, D.D., & Levenson, N. (Eds.) (2013). *Ingeniería de la resiliencia. Conceptos y preceptos*, Valencia: Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 2006).

Perrow, C. (2009). *Accidentes Normales. Convivir con las tecnologías de alto riesgo*. Madrid: Ed. Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 1986).

Reason, J. (2008). *El Error Humano*. Madrid, Ed. Modus Laborandi. (Obra originalmente publicada em inglês, em 1991).

Roberts, K. H., Stout, S. K., & Halpern, J. J. (1994). Decision Dynamics in Two High Reliability Military Organizations, *Management Science*, vol. 40, 5, pp. 614-624.

Walter, J. (2002). Tecnologías de Gestión. *Revista Encrucijadas*, 2, 20, pp.64-72.

AUTOR

JORGE WALTER

Consejo Nacional de Investigaciones

Científicas y Técnicas (CONICET)

Centro de Investigaciones por una Cultura de

Seguridad de la Escuela de Administración y

Negocios de la Universidad de San Andrés

Vito Dumas 284, Victoria, Provincia

de Buenos Aires, Argentina

Texto original publicado en 2016.

Riesgos
Annie Thébaud-
Mony

De acuerdo con las definiciones del diccionario francés (diccionario Robert, 1989), la palabra “riesgo” presenta dos significados: “peligro eventual o más o menos previsible”, “eventualidad de un acontecimiento que no depende exclusivamente de la voluntad de las partes, y que puede causar la pérdida de un objeto o cualquier otro daño. Por extensión, acontecimiento contra el cual contrata un seguro”. Estas dos definiciones se hacen eco en el campo de los riesgos laborales. Históricamente, el segundo significado ha prevalecido, puesto que los riesgos laborales ya no son considerados como “peligros potenciales más o menos previsibles” que deben ser prevenidos, sino como una dimensión intrínseca de la actividad laboral, cuyo carácter ineludible se impone a los que lo padecen.

Riesgo laboral: “un acontecimiento contra el que nos aseguramos”

Votada en Francia después de un largo debate parlamentario ^[1], la Ley sobre los accidentes de trabajo de 1898 instituye a los accidentes de trabajo como riesgo laboral plausible de ser cubierto por un seguro, dando derecho de ser resarcido. Así, en caso de lesión o muerte por accidente de trabajo, un trabajador o su familia es resarcido por el daño sufrido “surgido u ocasionado por el trabajo”. Sin embargo, se trata de un resarcimiento “fijo”, cuyo nivel depende de la negociación entre las partes.

De acuerdo con los principios de la filosofía del seguro, puede establecerse un paralelo entre este “riesgo laboral” y el “riesgo” de inundaciones. En ambos casos, el pensamiento es el mismo. La aseguradora no se dedica a conocer la causa, sino solamente a verificar que el “accidente” se encuentra dentro del contrato entre la aseguradora y el “asegurado”, y en sus reglas. En el caso de un accidente laboral, el asegurado no es el trabajador accidentado, sino... el empresario verá aumentar la cotización específica sobre los accidentes de trabajo, en función de lo que ha declarado y que se reconoce como indemnizable en los términos de la Ley.

Aunque existe el derecho a ejercer acciones judiciales, en la práctica se utiliza poco. Aquellos que tienen algún puesto de responsabilidad en la organización (desorganización) del trabajo y de la seguridad (inseguridad), que traen como consecuencia daño físico o

psicológico al trabajador, no están muy sujetos a acción judicial. Las palabras que designan la muerte o las heridas en el trabajo están llenas de (sin)sentido: se refiere a un accidente y no a un homicidio o a golpes o heridas.

El derecho al “resarcimiento” de los daños a la salud debido al trabajo fundó un doble régimen de excepción de muerte en el trabajo. Por un lado, la indemnización a las víctimas del trabajo salió del campo de la justicia y entró en el de la negociación salarial. Por otro, la relación entre la prevención de riesgos laborales y el resarcimiento, colocó la prevención de los daños a la salud de los trabajadores fuera del campo de la investigación y de la acción de la salud pública. Esta tradición permitió la constituir una impunidad en los empleadores que deciden sobre la organización y sus condiciones de trabajo.

Riesgos laborales: “peligros eventuales más o menos previsibles”

Mientras que los conocimientos científicos se acumularon a lo largo de todo el Siglo XX, los riesgos laborales “tradicionales” – físicos y químicos – se mantuvieron, y las exigencias organizacionales de todo tipo se agravaron a lo largo de los últimos 30 años. Tomemos por ejemplo los “riesgos psicosociales”. Desde inicios de los años 80, los especialistas en psicopatología del trabajo vienen mostrando las repercusiones de las diferentes dimensiones que tiene la salud en la actividad laboral, sobre la salud mental de los trabajadores. En particular, han resaltado los efectos nocivos de la falta de reconocimiento en el trabajo, así como las fuertes limitaciones de tiempo cuando no hay margen de maniobra individual o colectiva para modificar las condiciones laborales.

La crítica de la evolución de las formas de organización del trabajo y de sus efectos sobre la salud física y mental de los trabajadores, es particularmente esclarecedora en una obra colectiva con el siguiente título elocuente: “Los riesgos del trabajo: para no perder su vida al ganarsela” (Cassou, Huez, Mouzel, Spitzer, & Touranchet, 1984). Esta evolución continúa con la precarización del trabajo relacionado con la flexibilidad durante los años 90 del Siglo XX, resultando como consecuencia un fenómeno continuo de intensificación del trabajo ^[2]. Inspectores y médicos del trabajo, han dado a conocer colectiva y públicamente su profunda preocupación frente a esta evo-

lución. Fue necesario esperar la aparición de suicidios de técnicos, mandos medios e ingenieros de empresas de prestigio que cotizan en la Bolsa, como los casos de las industrias automotriz, nuclear, y también de las telecomunicaciones; para que se encomendaran las investigaciones pertinentes.

Sin embargo, lejos de agrupar los conocimientos producidos a lo largo de estas tres décadas, para alertar al poder público sobre una epidemia previsible de suicidios y de daños a la salud mental, en Francia un informe de expertos (Nasse & Légeron, 2008) sembró la duda. A falta de indicadores de medida del estrés y, esperándolos, las disposiciones sugeridas para enfrentar el problema se han centrado sobre los individuos y sus características psicológicas, buscando la identificación de personas “vulnerables”. No se propuso ninguna medida destinada a modificar las formas de organización del trabajo cuestionadas. Algunos casos de suicidio fueron “reconocidos” como accidentes de trabajo para una indemnización de las familias, dando continuidad a la concepción dominante de los riesgos laborales.

Este ejemplo muestra que, aún cuando las consecuencias son pre-
visibles, las políticas públicas en materia de riesgos laborales permanecen profundamente ancladas en la lógica de las aseguradoras y en el espacio de negociación salarial. Tal como en el caso emblemático del amianto, la ruptura solo se realiza cuando las víctimas se organizan colectivamente e interpelan a la justicia en nombre de los principios y derechos fundamentales como lo son el derecho a la vida, a salud, a la dignidad.

BIBLIOGRAFÍA

Cassou, B., Huez, D., Mouzel, M-L., Spitzer, C. & Touranchet, A. (1984). *Les risques du travail: pour ne pas perdre sa vie à la gagner*. Paris: La Découverte.

Nasse, P. & Légeron, P. (2008). *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*. Ministère du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité. Paris: La Documentation française.

Robert. P. (1989). *Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*. 2ème. éd. Paris: Le Robert.

NOTAS

[1] Los números 10 y 11 de 1981 de “Revue d’histoire des accidents du travail” muestran este debate. Esta revista, escrita por historiadores de derecho, bajo la dirección del Profesor Philippe- Jean Hesse de la Universidad de Nantes, dejó de ser editada.

[2] Ver los estudios de condiciones de trabajo en Francia y Europa.

AUTOR

ANNIE THÉBAUD-MONY

Inserm

GIS COP93/IRIS, Université Paris 13

74 rue Marcel Cachin,

93017-Bobigny cedex France

Texto original publicado en 2010.

S

Salude – una relación con el medio y los modos de vida

Jussara Brito

Abordar la temática de la salud de una forma concisa no es una tarea fácil. Se trata de una noción que sufre la influencia de los valores (incluso en el plan individual), de las concepciones filosóficas, científicas y religiosas, así como de los contextos culturales, sociales y económico-políticos específicos, variando en conformidad con el lugar y la época (Scliar, 2007). Más que eso, y en conformidad con lo señalado por Sabroza (2001), no permite una definición objetiva partiendo de elementos que son aceptados universalmente, debiendo incluirse entre aquellos conceptos que se consideran imprecisos. Su marca es, por consiguiente, la fluidez.

Desde el punto de vista histórico-social en el Occidente, con la estructuración del modelo biomédico (mediados del siglo XIX), el cuerpo ha pasado a ser visto de una forma fragmentada, buscándose las evidencias de cambios anatomofisiológicos capaces de explicar la enfermedad. En la ausencia de una enfermedad constatada, el cuerpo estaría sano. No obstante la fuerte y persistente aceptación del referido modelo, ya en el inicio del siglo XX se ha observado la emergencia de críticas a tales explicaciones, calificadas como mecanicistas y reductoras del “proceso salud-enfermedad” (Czeresnia, 2012). Con las reflexiones del médico y filósofo francés Georges Canguilhem sobre la vida, por él considerada como una “actividad normativa”, ocurrió una inflexión en el pensamiento sobre la salud. En su tesis doctoral en medicina (1943), intitulada *Ensayo acerca de algunos problemas relacionados con lo normal y lo patológico*, el autor introdujo el concepto original de normatividad biológica, enfrentando el reto de teorizar sobre la salud. Hasta entonces, la idea de la normalidad asociada a normas estables (y de la enfermedad como una desviación de las normas fijas) no había sido todavía puesta en cuestión satisfactoriamente. Pero, para Canguilhem, la normalidad consiste en la capacidad de variación del organismo a los cambios circunstanciales de los medios interno y externo, también variables, llamando la atención para el hecho de que la vida no es un conjunto de leyes naturales (Portocarrero, 2009). Además, ha propuesto distinguir normalidad y salud, basándose en el argumento de que la normatividad sería intrínseca a la vida. De conformidad con lo que destaca Czeresnia (2012), la fisicoquímica no considera un atributo irreductible a la condición de ser vivo: tener la propiedad de discriminar entre lo que es favorable o desfavorable a su preservación, creando normas para perseverar.

Con el concepto de normatividad, central en su obra, Canguilhem ha delineado las nociones de salud y de patológico. En su perspectiva, la salud es una norma de vida superior, que corresponde a la capacidad que tienen los vivientes de superar la enfermedad y los cambios del medio, creando sus propias normas. Lo patológico no es entendido como una ausencia de la norma, pero sí como una normatividad restricta, una norma de vida inferior, una reducción de la seguridad biológica inicial. La enfermedad consiste en un “comportamiento de valor negativo para un viviente individual, concreto, en una relación de actividad polarizada con su medio” (Canguilhem, 1943/1996, p. 150, traducción libre). Dicho de otra forma, la enfermedad es, además, una expresión de la vida, aunque empobrecida por la pérdida de la capacidad de tolerar cualquier desviación de las condiciones de la existencia. En consecuencia, el estado patológico es siempre definido a partir de la experiencia individual y subjetiva y no puede ser estipulado por ningún criterio puramente externo y objetivo. Comprender el estado patológico exige siempre un diálogo con aquel que vive la experiencia de sufrimiento e impotencia, un “sentimiento de vida contrariada” (Canguilhem, 1943/1996, p. 85, traducción libre) en su cuerpo, pues esta es parcialmente inaccesible a los demás.

Por lo tanto, se trata de una noción de salud referida en simultáneo a la experiencia individual y al medio. Para Canguilhem, hay un vínculo estrecho entre la normatividad y la individualidad biológica (entidad que, para él, es mejor representada por el organismo y no por una célula o un órgano). Así, pensar la salud solamente tiene sentido con referencia al organismo: “Es la razón por la cual proponemos, al contrario de las costumbres médicas actuales, que es incorrecto hablar de órganos enfermos, de tejidos enfermos, de células enfermas” (Canguilhem, 1943/1996, p. 119, traducción libre). Por otro lado, somos obligados a convivir en condiciones dadas, impuestas y, muchas veces, no deseadas. Esto es, con las “infidelidades del medio”: destrucción ecológica, distribución perversa de la riqueza, condiciones y formas de organización del trabajo desfavorables o inaceptables, falta de seguridad, analfabetismo o escolaridad precaria, alimentación deficiente, etc. Ante esos problemas concretos, Canguilhem insiste en el carácter relacional de la salud y de la enfermedad, no temiendo retomar algunos postulados de la medicina griega (Safatle, 2011). Se aparta, así, de una concepción substancial o esencialista, indicando

que la capacidad normativa del individuo se desarrolla en la relación que establece con el medio (Giroux, 2010), llamando la atención para la polaridad dinámica de la vida. O sea, la salud está muy vinculada tanto al medio en que vivimos cuanto a la capacidad que tenemos y desarrollamos (individual y colectivamente), para transformarlo según nuestros intereses y valores, (re)afirmando nuestra potencia de vida.

Seguidamente a su tesis, la relación entre viviente y medio fue cuidadosamente analizada y presentada en una de sus Conferencias (1946-47) en el Collège Philosophique (*El viviente y su medio*), solo publicada por el autor en 1965 en el libro *El conocimiento de la vida*. En ese evento aclara que los problemas colocados por el medio (geográfico, laboral, etc.) pueden si ser reconfigurados, una vez que el hombre, en cuanto ser histórico, es capaz de recriarlo. Entonces, aunque el organismo no se encuentre en armonía predefinida con el medio (Portocarrero, 2009), la relación que establece puede ser caracterizada por un debate (de normas) en el que el ser vivo trae sus propias normas de apreciación de las situaciones. Para el autor, sin embargo, esta relación no consiste esencialmente, como se podría creer, en una relación de lucha u oposición, puesto que una vida que se afirma contra es ya una vida amenazada.

En 1988, en la Conferencia en la Universidad de Estrasburgo, Canguilhem (2005) avanza todavía más en sus reflexiones sobre la relación entre el viviente y el medio, declarando que la salud del cuerpo exprime la calidad de los poderes que lo constituyen. Partiendo de ese enunciado, aclara que ese cuerpo es, al mismo tiempo, un dato y un producto, siendo la salud, en simultaneo, un estado y un orden. Un dato, porque es un efecto singular de los componentes de un patrimonio genético (genotipo), y un producto debido a su inserción en un medio específico, su modo de vida elegido o impuesto, lo que contribuye para singularizar sus capacidades (fenotipo). Como estado del cuerpo dado, la salud es la prueba de que este es posible, siendo su fragilidad (o mala salud) comprendida como la limitación del poder de tolerancia y de compensación de las agresiones del medio ambiente, esto es, la restricción de los márgenes de seguridad orgánica. Como expresión del cuerpo producido, la salud es, en simultáneo, la garantía contra el riesgo y la audacia de asumirlo. Está asociada al sentimiento de capacidad de superar las capacidades iniciales.

Fue todavía en la Conferencia de Estrasburgo que Canguilhem

(2005) afirmó que la salud no se constituye en un objeto de especialistas, no es establecida por cálculos, leyes o frecuencias estadísticas pero, al contrario, se trata de un “concepto vulgar”, en el sentido de que está al alcance de todos y puede ser enunciado por cualquier uno. En la medida en que todos nosotros vivenciamos el dolor y el sufrimiento, bien como vivenciamos silenciosamente ese fenómeno al que damos el nombre de salud, nos deparamos con una de esas cuestiones con la cual estamos necesariamente involucrados, siendo esta también, por lo tanto, una cuestión filosófica (Caponi, 1997). Sí, la salud es vivida y de una forma silenciosa: “El hombre sano que se adapta silenciosamente a sus tareas, que vive su verdad de existencia en la libertad relativa de sus elecciones, está presente en la sociedad que lo ignora. La salud nos es solamente la vida en el silencio de los órganos, es también la vida en la discreción de las relaciones sociales” (Canguilhem, 2005, p. 44).

Pero si la enfermedad es primeramente una experiencia vivida negativamente por un sujeto antes de convertirse en un concepto empírico (Canguilhem, 1943/1996), es necesario el saber científico para identificar su naturaleza. El punto central aquí es la articulación entre experiencia y conocimiento, señalándose que ese saber científico también se ha desarrollado partiendo de experiencias previas de sujetos enfermos. De conformidad con Canguilhem (2005, p. 48), el reconocimiento de la salud como verdad del cuerpo, en el sentido ontológico, debe admitir la presencia de la verdad en el sentido lógico (esto es, de la ciencia), como un amparo.

Mientras tanto, la Organización Mundial de la Salud (OMS), creada en 1948, ha necesitado delimitar su espacio de actuación a través de una determinada definición de salud, que parece reflejar la aspiración al derecho a una vida plena y sin las privaciones de la posguerra (Scliar, 2007). Tal definición, aunque tenga el mérito de explicitar que la salud no es solamente la ausencia de afecciones o enfermedades es, en una perspectiva de salud, bastante criticada por caracterizarla como una condición intangible para los seres humanos: “un completo estado de bienestar físico, mental y social”. Para Caponi (1997), la idea de bienestar, así como de equilibrio, se asocia al concepto de normalidad, en términos de valores sociales. Al no distinguir salud y normalidad, patología y anomalía, esa definición permite que cualquier variabilidad sea considerada como patológica y, consecuentemente, como

medicable. En otra dirección (funcionalista), Boorse (1977) también se opone a esa definición con su teoría bioestática de la salud (TBS), que se basa en exclusivo en datos objetivos vinculados a hechos biológicos de la naturaleza, desconsiderando la capacidad normativa de los seres vivos y rechazando todas sus dimensiones valorativas.

Asimismo, como contrapunto a la definición de la OMS y en la misma línea de pensamiento de Canguilhem, tenemos la contribución de Dejours (1986), para quién la salud es, ante todo, una sucesión de compromisos con la realidad. Y, complementando: “la salud es la libertad de dar a ese cuerpo la posibilidad de reposar, es la libertad de darle de comer cuando tiene hambre, de hacerlo dormir cuando tiene sueño, de suministrarle azúcar cuando baja la glicemia. Es, por lo tanto, la libertad de adaptación”. (Dejours, 1986, p. 11). Tales compromisos con la realidad remiten a la articulación entre normas biológicas (vitales) y normas sociales, que fue objeto de análisis de Canguilhem (1966) en la segunda parte del libro *Lo normal y lo patológico (Nuevas reflexiones relativas a lo normal y lo patológico)*, en especial en el tópico De lo social a lo vital.

Como señala Le Blanc (1998), la normalización operada en lo social difiere de las normas vitales porque resulta de elecciones y decisiones exteriores al objeto normalizado. Hay, sin embargo, un proceso permanente de normatividad social, cuyo horizonte es el de las normas valorizadas por los sujetos. Es en ese sentido que se inscribe la discusión de Canguilhem (1947/2001, p. 116) con respecto al análisis del sociólogo del trabajo Georges Friedmann, expuesto en el libro *Problemas humanos del maquinismo industrial*, publicado en Francia en 1946: “Las reacciones operarias a la extensión progresiva de la racionalización taylorista que revelan la resistencia del trabajador a las «medidas que le son impuestas desde el exterior», deben, por lo tanto, ser comprendidas tanto como reacciones de defensa biológica cuanto como reacciones de defensa social y, en los dos casos, como reacciones de salud”.

En la concepción de salud de Nordenfelt se observa un intento de tratar las tensiones entre normas biológicas y sociales de una manera más precisa. Inscrita en la Teoría de la Acción, pero inspirada en Canguilhem y otros autores (como en el filósofo finlandés Ingmar Pörn), Nordenfelt (1987) define la salud basándose en la articulación de tres elementos: el agente y su capacidad de actuar; sus objetivos vitales;

circunstancias dadas. El autor busca refinar la noción de capacidad de Canguilhem, eligiéndolo como el concepto-llave de su teoría, al mismo tiempo que introduce una concepción de enfermedad como disfunción en relación a las expectativas individuales y sociales, o sea, como disfunción asociada a las actividades de la vida (Gaudenzi, 2016). Así, de conformidad con Giroux (2010), la normatividad para ese autor, distinta de la que fue elaborada por Canguilhem está, ante todo, asociada a la intencionalidad de un sujeto (y no a la biología). En su concepción, la idea de frontera (salud versus enfermedad) cede lugar a la idea de gradación, siendo la salud (física y mental) evaluada en grados, teniendo como referencia lo que es aceptable para la persona, puesto que lo que es identificado como enfermedad es dependiente de la experiencia subjetiva (Gaudenzi, 2016).

Las críticas a las limitaciones del modelo biomédico están también en el origen del campo denominado Salud Colectiva, desarrollado en Latinoamérica desde la década de 1970 como resultado de un movimiento que involucró universidades, servicios de salud y actores sociales, conduciendo a la Reforma Sanitaria Brasileña. Esas críticas llevaron al entendimiento del binomio salud-enfermedad como un proceso histórico-social, siendo la obra de Canguilhem una referencia en las publicaciones consideradas fundadoras en el área, especialmente por la importancia atribuida a los modos de vida (Ayres, 2006). De esa interpretación resulta la expresión “proceso salud-enfermedad” y la mirada sobre sus determinantes socioculturales y económicos que pueden ser asociados a la noción de medio y de normas sociales del filósofo.

Mientras tanto, las distintas corrientes de pensamiento sobre el proceso salud- enfermedad indican comprensiones específicas. Para Laurell (1982), la mejor manera de comprobar el carácter histórico de ese proceso se da a través del estudio de cómo este ocurre en los grupos humanos, añadiendo que es determinante la manera como el hombre se apropia de la naturaleza en un determinado momento, mediante el proceso de trabajo. Esa visión estructura el campo de la Salud del Trabajador, que rechaza los modelos considerados mecanicistas de la Medicina del Trabajo y de la Salud Ocupacional. Otros autores señalan la complejidad de los fenómenos de salud, enfermedad, sufrimiento y muerte (Sabroza, 2001; Almeida Filho, 2011). En esa línea, según Sabroza (2001), el proceso salud-enfermedad ocurre en

la intersección de la lógica de la reproducción de la vida y de la lógica de la producción económica, expresándose tanto individualmente cuanto en los grupos de población, como en las sociedades (a ese nivel, como problemas de salud pública).

De conformidad con Ayres (2016), la influencia de Canguilhem se fue diluyendo y diversificando en la Salud Colectiva, pero no por eso perdiendo su relevancia. Se puede afirmar, por ejemplo, que el concepto de normatividad se alinea con el reconocimiento, en este ámbito, de la importancia de la participación social en las luchas por la salud.

En fin, la concepción positiva de salud, con atención para a la capacidad de normatividad del ser vivo (que se manifiesta también a través de formas de movilización orientadas por valores pertinentes a la dignidad de la vida) presenta una gran fertilidad, en especial para las intervenciones e investigaciones que visan transformar los modos de vida y trabajo con un enfoque en la actividad.

BIBLIOGRAFÍA

Ayres, J. R. C. M. (2016). Georges Canguilhem e a construção do campo da saúde coletiva brasileira. *Intelligere, Revista de História Intelectual*, 2, 1 [2], 138-154. <https://doi.org/10.11606/issn.2447-9020.intelligere.2016.115732>

Almeida Filho, N. (2011). *O que é saúde?* Rio de Janeiro: Editora Fiocruz. <https://doi.org/10.7476/9788575413432>

Boorse, C. (1977). Health as a theoretical concept. *Philosophy of Science*, 44, 542-573. <https://doi.org/10.1086/288768>

Caponi, S. (1997). Georges Canguilhem y el estatuto epistemológico del concepto de salud. *História, ciência e saúde - Manguinhos*, 4, 2, 287-307. <https://doi.org/10.1590/S0104-59701997000200006>

Canguilhem, G. (1943/1996). *Le normal et le pathologique*. Paris: PUF. Canguilhem, G. (1965/2003). *La Connaissance de la vie*. Paris: Vrin.

Canguilhem, G. (2005). A saúde: conceito vulgar e questão filosófica. In: *Escritos sobre a Medicina* (p. 35-48). Rio de Janeiro: Editora Forense Universitária.

Canguilhem, G. (2001). Meio e normas do homem no trabalho. *Pro-posições*, 12, 2-3, 35-36.

Czeresnia, D. (2012). *Categoria vida: reflexões para uma nova biologia*. São Paulo: editora Unesp; Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 14, 7-11.

Gaudenzi, P. (2016). Normal e Patológico no naturalismo e no normativismo em saúde: a controvérsia entre Boorse e Nordenfelt. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 26, 3, 747-767. <https://doi.org/10.1590/s0103-73312016000300003>

Giroux, E. (2010). *Après Canguilhem: définir la santé et la maladie*. Paris: PUF.

Laurell, A. C. (1982). La salud-enfermedad como proceso social. *Revista Latinoamericana de Salud*, 2, 7-25.

Nordenfelt, L. (1987). *On the nature of health: an Action-Theoretic Approach*. Dordrecht: D. Reidel Publishing Company. <https://doi.org/10.1007/978-94-015-7768-7>

Portocarrero, V. (2009). *Asciências da vida: de Canguilhem a Foucault*, Rio de Janeiro: Editora FIOCRUZ. <https://doi.org/10.7476/9788575414101>

Sabroza, P. C. (2001). *Concepções de Saúde e Doença*. Texto de Apoio ao módulo I do Curso de Especialização em Gestão de Sistemas e Serviços de Saúde - EAD. Rio de Janeiro: ENSP.

Safatle, V. (2011). O que é uma normatividade vital? Saúde e doença a partir de Georges Canguilhem. *Scientiae Studia*, 9, 1, 11-27.

Scliar, M. (2007). História do Conceito de Saúde. *Physis Revista de Saúde Coletiva*, 17, 1, 29-41. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312007000100003>

AUTOR

JUSSARA BRITO

Fundação Oswaldo Cruz

Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca

Rua Leopoldo Bulhões 1480, Manguinhos

Rio de Janeiro – RJ, CEP 21041-210, Brasil

Texto original publicado em 2017.

Seveso: el desastre y la Directiva

Laura Centemeri

Séveso es un pequeño Municipio italiano, situado cerca de 22 km al norte de Milán, ciudad capital de la región de Lombardía. Séveso es parte del denominado “Distrito del Mueble” de Brianza, un territorio con tradición católica que se refleja en su cultura y su política ^[1].

El nombre Séveso está asociado, en Italia y en Europa, al accidente industrial que aconteció el 10 de Julio de 1976, causando una contaminación con Dioxina en gran parte de su territorio y a los Municipios limítrofes de Cesano Maderno, Desio y Meda. Estamos haciendo alusión a la mayor exposición de TCDD ^[2], registrada hasta el momento a una población humana (Eskenazi y col., 2001). Todavía hoy se efectúan estudios epidemiológicos para analizar las consecuencias sanitarias del accidente. Séveso le dio nombre a la Directiva Europea sobre Riesgos de Accidentes Graves (Directiva 82/501/ CEE del 24 de Junio de 1982).

1. El desastre

El accidente que dio origen al desastre de Séveso ocurrió en la fábrica de químicos ICEMSA, situada en Meda. La fábrica era propiedad de la multinacional farmacéutica suiza Roche. El sábado 10 de Julio de 1976, alrededor de las 12:30pm, el reactor donde se producía el triclorofenol, un componente intermedio utilizado en la preparación de herbicidas y de una sustancia antibacteriana (el hexaclorofeno), liberó una nube tóxica de dioxina y otros contaminantes como consecuencia de una reacción exotérmica inesperada. La nube depositó estos venenos sobre el territorio compuesto por Meda, Cesano Maderno, Desio y Séveso. Debido a la dirección del viento, el territorio de Séveso fue el más alcanzado.

De acuerdo a la Comisión Parlamentar que investigó el desastre de Séveso, el accidente estuvo directamente relacionado con la falta de inversiones adecuadas para la seguridad de las instalaciones de la fábrica ^[3]. Roche estaba al tanto de los riesgos de la producción de triclorofenol que ya habían acontecido en casos anteriores de accidentes industriales. Riesgos que se derivaban de la dioxina, sustancia que se produce como residuo durante la transformación de triclorofenol.

En 1976 los estudios epidemiológicos sobre los efectos de la dioxina eran pocos y se limitaban a casos de obreros (hombres y adultos) expuestos accidentalmente a elevadas concentraciones de dioxina

(Zedda, 1976), y evidenciaban, a pesar de esto, la existencia de efectos extremadamente nocivos de esta sustancia sobre la salud humana. La contaminación de todo un territorio y su población era un evento sin precedentes. Además, no existía cómo medir la presencia de dioxinas en el cuerpo humano (Mocarelli, 2001). De esta forma, estaban frente a una condición de “incertidumbre radical” (Callon Barthe & Lascoumes, 2001) sobre la extensión y posibles consecuencias de la contaminación. Estas consecuencias, sin embargo, ya se concebían como catastróficas.

La catástrofe no se reconoció de inmediato. Los habitantes de Séveso y de Meda estaban acostumbrados a los olores molestos emitidos a veces por la que irónicamente había sido bautizada como “la fábrica de los perfumes”. Entonces ocurrió una “semana de silencio” (Fratter, 2006), Roche por fin anunció el 19 de Julio que el accidente de ICMESA había causado una fuga de dioxina y sugirió la evacuación de la población del área más gravemente afectada. Los responsables de dar respuesta a la crisis fueron las autoridades de la Región de Lombardía, con el apoyo de las autoridades estatales.

La evacuación comenzó el 24 de Julio, 736 habitantes de Séveso y de Meda fueron obligados a dejar sus casas, sin la posibilidad de llevar consigo cualquier objeto personal. De ellos, 200 no pudieron regresar a sus casas, que fueron destruidas durante los trabajos de limpieza. Paralelamente, una Comisión de Especialistas dividió el territorio afectado en “zonas de riesgo” basado en la trayectoria estimada de la nube, pero, sobre todo, teniendo como referencia los criterios de factibilidad y sustentabilidad social de una evacuación de gran tamaño ^[4]. El resultado fue una cartografía de la contaminación en la que las zonas de riesgo eran delimitadas por líneas rectas, coincidiendo con los límites administrativos o naturales, lo que hizo que los ciudadanos tuviesen dudas sobre la lógica que estaba por detrás del uso de estos criterios.

Sin embargo, el tema que suscitó más conflicto fue la decisión de las autoridades regionales de autorizar abortos terapéuticos a las mujeres embarazadas (que se encontraban en el límite del tercer mes de gestación) residentes en la zona contaminada; teniendo de base a los posibles efectos teratógenos de la dioxina. En aquel tiempo, el debate sobre la despenalización del aborto estaba en el centro de la escena política italiana. El caso de Séveso catalizó la atención de los principales actores del conflicto, lo que hizo que fue-

se todavía más trágico y sufrido el dilema para algunas mujeres de Séveso, en un ambiente que, recordemos, tenía una fuerte componente católica (Ferrara, 1977) ^[5].

La forma en que la Región de Lombardía respondió a la crisis estuvo marcada por un elevado grado de centralización en la decisión. Se crearon Comisiones de Especialistas encargadas de proporcionar las soluciones necesarias fundadas en decisiones unánimes. El Consejo Regional pretendía con esto poder limitarse a ratificar la decisión técnica. De este modo, cuestiones de naturaleza inextricablemente política, científica y social, se redujeron a problemas técnicos (Conti, 1977).

La centralización de la decisión, así como su bajo nivel de democracia, explican los conflictos que surgieron al momento de la implementación de las medidas tomadas, vistos como resistencias por parte de la población. La necesidad de una mayor participación de la población afectada por la decisión, se reivindicó tanto por los movimientos sociales nacionales, movilizados en Séveso para denunciar los costos del capitalismo usando un discurso de crítica social; como por las Comisiones espontáneas de ciudadanos, creadas, en la mayoría de los casos, alrededor de las parroquias del territorio. Los Movimientos Nacionales y las Comisiones espontáneas se dividían, sin embargo, en el tema de los abortos terapéuticos, cuestión que acabó monopolizando el espacio público (Centemeri, 2006).

Donde los Movimientos y las Comisiones se unieron, fue en la respuesta a la decisión de la Región de Lombardía de construir en la Zona A un incinerador donde serían quemados los restos derivados de los trabajos de descontaminación. Los ciudadanos, en cambio, presentaron un proyecto para enterrar los residuos en dos vertederos sanitarios especiales a ser construidos en la Zona A, pues su deseo era ver a la Zona A transformada en un parque urbano. Después de dos años de conflicto, la Región de Lombardía decidió apoyar el proyecto de los ciudadanos.

Entre 1981 y 1984 se cavaron dos vertederos en la Zona A y la descontaminación se terminó en Diciembre de 1985. En 1984 comenzaron los trabajos para reforestar la Zona A, transformándola en un parque urbano – el “Bosque de los Robles” – que fue abierto al público en 1996. En el 2004 se inauguró la “Ruta de la Memoria en el Bosque de los Robles”, con once paneles que cuentan la historia del desastre y el origen del bosque. Se trata del resultado de un trabajo complejo de

escritura colectiva por parte de la comunidad afectada, para la memoria del desastre ^[6].

Se puede decir que, desde el punto de vista del diálogo entre ciudadanos e instituciones, Séveso no fue un buen ejemplo debido a la alta tasa de conflictos que caracterizó la crisis y la respuesta a la crisis. Sin embargo, la recuperación ambiental del territorio fue un éxito. Paralelamente a la recuperación ambiental, la zona afectada recuperó rápidamente las condiciones socio-económicas que caracterizaban al territorio antes de la contaminación.

Hoy, Séveso es una ciudad donde varias organizaciones y asociaciones se empeñan en actividades de recuperación y valorización ambiental, aunque el desastre continúa presente en la realidad local con el tema las consecuencias sanitarias se mantiene abierto.

La producción científica sobre los efectos de la dioxina en Séveso resultó significativa. Sin embargo, esta producción no fue objeto de discusión entre la población afectada, cuyo grado de participación en los estudios estuvo limitado a responder cuestionarios o a someterse a idas periódicas al médico (Centemeri, *forthcoming*). Además, estos estudios acabaron por marginalizar a los objetivos de salud pública del territorio pues se concentraron, a partir de Séveso, en la exploración de mecanismos biomoleculares que explicaban los peligros de la dioxina en el ser humano.

Los estudios epidemiológicos confirmaron la variedad de los efectos de la dioxina sobre la salud de la población afectada. Variedad que se consideró en términos de grados de gravedad y de frecuencia (Consonni y *col.*, 2008; Baccarelli y *col.*, 2008), apoyando de esta forma a la clasificación que se hizo en 1997 por parte de la International Agency for Research on Cancer (IARC) que reconoció a la dioxina como siendo cancerígena (grupo 1) para el ser humano (Steeland, Bertazzi, Maccarelli & Kogevinas, 2004).

2. La(s) Directiva(s) “Séveso”: gestión de riesgo y governance

El accidente en Séveso fue un evento determinante para la definición de una regulación a nivel europeo sobre riesgos de esta naturaleza, y que acabó por incluirse en la Directiva relacionada con los riesgos de accidentes graves en ciertas actividades industriales (82/501/CEE), conocida como “Séveso 1”.

¿Cómo se explica entonces que la Comunidad Económica Europea, exactamente a seguir el accidente de Séveso, hubiese afirmado la urgencia de una regulación europea sobre riesgos de actividades industriales? Hubo para ello varias razones. Una de las razones más fuertes fue seguramente la naturaleza transnacional del accidente ocurrido en ICMESA, pero también lo fue el hecho de que el accidente ocurriese en Italia, al sur de Europa. Era de conocimiento común en los “medios comunitarios” de Bruselas que la regulación italiana, sobre todo en materia de ambiente y seguridad industrial, estaba atrasada con relación a los países del norte de Europa (van Eijndhoven, 1994).

Sin embargo, el Tratado CEE, en su versión original de 1957, no preveía la existencia de poderes y de competencias que permitiesen a la Comisión el tener una iniciativa legislativa en materia de riesgos industriales en el ámbito de una política de tutela ambiental ^[7]. El camino seguido fue a través de la armonización de las Legislaciones y Reglamentos de los Estados-Miembro sobre este tema, fundamentado por el hecho de que la divergencia existente estaba “provocando una distorsión en las condiciones de competición del mercado común” (Artículo 100º del Tratado). Además, fue a través de esta base legal, que permitió cubrir la carencia de poderes de la CEE en varios dominios, que se adoptaron a partir de 1973 las primeras Directivas concernientes a la defensa del ambiente.

La Directiva ‘Séveso 1’ se concentró en aspectos del “risk management” que se operacionalizaron a través de obligaciones relacionadas con la información. Aquí es donde se ve reflejada la influencia directa del acontecimiento en Séveso: el accidente de ICMESA se considera, de hecho, un “desastre de información” (van Eijndhoven, 1994). La cuestión que se destacó, a partir de la experiencia del accidente, fue la de la falta de información necesaria para que la población afectada y las autoridades responsables pudiesen actuar oportunamente después del accidente. De hecho, la Directiva pretendió promover una armonización de los reglamentos nacionales, haciendo de la comunicación un elemento de seguridad fundamental relacionado con este tema.

En este sentido, la parte más innovadora de la Directiva es la que consta en su Artículo 8º, relacionada con la información al público, y que constituye una obligación que puede debilitar el secreto industrial relacionadas con las actividades incluidas. Simultáneamente, la Direc-

tiva diseñó una especie de red de información entre las autoridades públicas y las industrias, y entre las industrias y las partes que se encuentran en riesgo potencial (Otway, 1990; Otway y Amendola, 1989).

Debido a nuevos accidentes, y en virtud de las correcciones que se fueron produciendo en la aplicación de las Legislaciones en vigor, se adoptó en 1996 una nueva Directiva (Directiva 96/82/CEE del 9 de Diciembre de 1996) que substituyó a la “Séveso 1” y que fue reconocida como la Directiva “Séveso 2”. Entre las modificaciones más importantes que se incluyeron en esta nueva Directiva, aparecieron nuevas demandas que comenzaron a incidir en la planificación del territorio como un elemento integrante en la prevención de accidentes graves, actuando coherentemente con la preocupación por focalizarla en la protección del ambiente.

El verdadero cambio en la Directiva “Séveso 1” estuvo en el modo como se consideró a la información y a la comunicación pública. En muchos de los Artículos de la Directiva “Séveso 2”, particularmente en su Artículo 13º, se consagró el reconocimiento de darle a la población un papel activo en su “derecho a la participación”, aunque todavía en una etapa embrionaria.

La Directiva “Séveso 2” fue a su vez alterada en el 2003 por la Directiva 2003/105/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 16 de Diciembre del 2003 (“Séveso 3”). El motivo de estos cambios estuvo en el accidente que se produjo el 21 de Septiembre del 2001 en la fábrica de químicos AZF en Tolosa, una instalación clasificada como “Séveso”. Esta Directiva pasó a incluir las operaciones de procesamiento y almacenaje de las materias minerales producidas por las industrias extractoras, relacionadas con sustancias peligrosas; y cuya innovación fundamental fue la de prolongar el cumplimiento de las obligaciones de la gestión a las empresas sub-contratadas que trabajasen en los establecimientos incluidos en la normativa “Séveso”.

Con las Directivas “Séveso 2” y “3”, el concepto de gestión de riesgos de esta naturaleza se transformó, de un problema técnico reservado, en principio, a los especialistas, configurándose e instituyéndose progresivamente en un problema de governance (De Marchi, Pellizzoni & Ungaro, 2001). Y, en el caso de la Unión Europea, se relacionó con cuestiones de ‘Gobierno’ como la “libre circulación de trabajadores y la política social, las condiciones de trabajo, la seguridad de los trabajadores, el ambiente, los consumidores y la protección a

la salud, la contaminación y las perturbaciones, las sustancias químicas, los riesgos industriales y la biotecnología”.

BIBLIOGRAFÍA

Baccarelli, A., Giacomini, S.M., Corbetta, C., Landi, M.T., Bonzini, M., Consonni, D., Grillo, P., Patterson, D.G., Pesatori, A.C. & Bertazzi, P.A. (2008). Neonatal Thyroid Function in Seveso 25 Years after Maternal Exposure to Dioxin, *PLoS Medicine*, 5 (7): e161, 1133-1142.

Bagnasco, A. (1977). *Tre Italie: la problematica territoriale dello sviluppo italiano*. Bologna: Il Mulino.

Callon, M., Barthe, Y. & Lascoumes, P. (2001). *Agir dans un monde incertain. Essai sur la démocratie technique*, Paris: Seuil.

Centemeri, L. (2006). *Ritorno a Seveso. Il danno ambientale, il suo riconoscimento, la sua riparazione*, Milano: Bruno Mondadori.

Centemeri, L. (2010). The Seveso disaster's legacy, in M. Armiero, M. Hall (dir.), *Nature and History in Modern Italy*. Athens (OH): Ohio University Press & Swallow Press, pp. 251-273.

Centemeri, L. (forthcoming). What kind of knowledge is needed about toxicant-related health issues? Some lessons drawn from the Seveso dioxin case, in S. Boudia e N. Jas, *Powerless Science? The Making of the Toxic World in the Twentieth Century*, Oxford and New York: Berghahn Books.

Consonni, D., Pesatori, A.C., Zocchetti, C., Sindaco, R., Cavalieri D'Oro, L., Rubagotti, M. & Bertazzi, P.A. (2008). Mortality in a Population Exposed to Dioxin after the Seveso, Italy, Accident in 1976: 25 Years of Follow-Up, *American Journal of Epidemiology*, 167, 847-858.

Conti, L. (1977). *Visto da Seveso: l'evento straordinario e l'ordinaria amministrazione*, Milano: Feltrinelli.

De Marchi, B., Pellizzoni, L. & Ungaro, D. (2001). *Il rischio ambientale*, Bologna: Il Mulino. Diamanti, I. (2009). *Mappe dell'Italia politica*, Bologna: Il Mulino.

Eijndhoven, J. van (1994). “Disaster prevention in Europe.” in S. Jasanoff (dir.), *Learning from disaster. Risk Management After Bophal*, Philadelphia: University of Pennsylvania Press, 113-132.

Eskenazi, B., Mocarelli, P., Warner, M., Samuels, S., Needham, L., Patterson, D., Brambilla, P., Gethoux, P.M., Turner, W., Casalini, S., Cazaniga, M. & Chee, W.Y. (2001). Seveso Women's Health Study: Does

Zone of Residence Predict Individual TCDD Exposure? *Chemosphere*, 43, 937-942.

Ferrara, M. (1977). *Le donne di Seveso*, Roma: Editori Riuniti. Fratter, M. (2006). *Memorie da sotto il bosco*, Milano: Auditorium.

Otway, H. (1990). Communicating with the public about major hazards: challenges for European research, in H.B.F. Gow, H. Otway (a cura di), *Communicating with the public*, New York: Elsevier.

Otway, H. & Amendola, A. (1989). Major hazard information policy in the European Community: Implications for risk analysis, *Risk Analysis*, 9, 4, 505-512.

Steenland, K., Bertazzi, P. A. Maccarelli, A. & Kogevinas, M. (2004). Dioxin Revisited: Developments Since the 1997 IARC Classification of Dioxin as a Human Carcinogen, *Environmental Health Perspectives*, 112(13), 1265-1268.

Mocarelli P. (2001). Seveso: A Teaching Story, *Chemosphere*, 43, 391-402.

Sambeth, J. (2004). *Zwischenfall in Seveso*, Zurich: Unionsverlag

Zedda, S. (1976). La lezione della cloracne, in AA.VV. Icmesa. *Una rapina di salute, di lavoro e di territorio*, Milano: Mazzotta.

NOTAS

[1] Sobre el “Distrito Industrial”, ver el trabajo fundador de Bagnasco (1977). Sobre el mapa político de Italia y su desarrollo relacionado con la división que se mantuvo hasta inicios de los años noventa en regiones “rojas” (donde gobernaba el Partido Comunista) y regiones “blancas” (donde gobernaba la Democracia Cristiana), ver en Diamanti (2009).

[2] La 2,3,7,8-tetraclorodibenzo-p-dioxina (TCDD), conocida como Dioxina de Séveso, es un subproducto de varias reacciones químicas y procesos de combustión a base de cloro orgánico.

[3] Informe concluyente de la Comisión Parlamentar de investigación sobre la fuga de sustancias tóxicas ocurrido el 10 de Julio de 1976 en las instalaciones de ICMESA y sobre los riesgos potenciales para la salud y el ambiente, que se derivan de actividades industriales: Actos Parlamentares, VII legislatura, doc. XXIII, n.6, 1978; véase también el libro autobiográfico del Ex- director Técnico Givaudan Jörg Sambeth (2004).

[4] La Zona A (108 hectáreas) fue evacuada. La Zona B (269 hectáreas, 4 600 habitantes) no fue evacuada debido a que las concentraciones de dioxina registradas fueron consideradas como compatibles con la posibilidad de continuar habitando el territorio. Los habitantes fueron obligados a respetar estrictas normas de conducta. La Zona de Respeto (1 430 hectáreas, 31 800 habitantes) no fue evacuada, porque las concentraciones de dioxina eran limitadas. Sin embargo, sus habitantes tuvieron que seguir algunas normas de precaución.

[5] La interrupción voluntaria del embarazo fue despenalizada con la Ley 194 de 1978.

[6] Acerca de la redacción de los paneles del recorrido de la memoria, ver en Centemeri (2006, 2010). Los paneles puede consultarse en el sitio web: http://www.boscodellequerce.it/publicazioni/Informazioni/Informazioni.asp?ID_M=178

[7] Es con el Acto Único de 1986, que modifica el Tratado CEE, donde se fijan los fundamentos jurídicos para la intervención de la Comunidad Europea en materia ambiental (Artículos 130r, 130s y 130t).

AUTOR

LAURA CENTEMERI

Centro de Estudos Sociais,

Universidade de Coimbra

Colégio de S. Jerónimo, Apartado

3087, 3001-401 Coimbra, Portugal

Texto original publicado en 2010.

T

Tiempo

Denise Alvarez

El tiempo en las situaciones de trabajo es semejante a una especie de ecología temporal, como un conjunto de tiempos embutidos y entrecruzados (Grossin, 1996). Tal vez, por eso sea más apropiado no hablar *del tiempo*, como ha sido una tradición filosófica, sino de *los tiempos*, de las temporalidades heterogéneas. Existe una convivencia simultánea entre el tiempo único, lineal, secuencial, homogéneo, *el tiempo espacializado*, medido por la sucesión de instantes materializados en el reloj; y el tiempo que establece lazos y conexiones, que recorre diferentes temporalidades de forma simultánea, *el tiempo-devenir* – cualitativo y psicológico –, entendido como duración. El primero cuenta con criterios precisos: debe ser reproducible, regular, mecánico, neutro, definido como una secuencia de instantes separados por espacios equivalentes. Funcionalmente, *el tiempo espacializado* sirve para: 1) *cuantificar*, pues introduce el cálculo en la medición del tiempo; 2) *regular* los conjuntos de interacciones sociales, permitiendo que los procesos que son cualitativamente heterogéneos se hagan posibles, teniendo en cuenta la noción de “encuentro” (entre las personas, entre un tren y un grupo, etc.); 3) y *orientar* a la sociedad y a las personas posibilitando a la previsión (al proceso de datación introducido por el calendario). Este tiempo siempre será el mismo: ningún segundo (o datación) va a tener más valor que el otro. Son los eventos que colocamos en este tiempo que van a estar cargados de valor y de sentido (Zarifian, 2002).

Este *tiempo espacializado*, denominado por Elias (1998) como un *símbolo social*, se apoya en la definición consensual de ser una norma que establece la duración (anual, semanal, diaria) del trabajo y de las pausas (por descanso o por vacaciones), proponiendo, además, de forma implícita, una estabilidad del funcionamiento humano, sean cuales sean las horas y las duraciones del trabajo (Quéinnec, 2007). Mientras tanto, para enfrentar el reto de considerar a las personas en los espacios de trabajo, y a las temporalidades presentes en ellos, tenemos que considerar al conjunto de otros movimientos posibles. O sea, se impone un tiempo que relacione las duraciones, un *tiempo-devenir*. De acuerdo con una visión antropocéntrica, Quéinnec (2007) identifica cuatro componentes en el tiempo laboral: el tiempo dentro del trabajo, que se relaciona con las exigencias temporales de las tareas y con la dinámica de los procesos técnicos; *el tiempo de trabajo*, correspondiente con el contrato de trabajo, con la definición

de duraciones y horarios de la actividad laboral; el tiempo del trabajo, que delimita la distribución de espacios de trabajo y de no-trabajo, configurándose de acuerdo al uso del tiempo; y el tiempo *en el* trabajo, que incluye las características temporales del funcionamiento humano.

Considerando estas visiones relacionadas con el tiempo, el hablar de la relación entre el tiempo y el trabajo nos obliga al uso de la noción (o del concepto) del tiempo en el plural. Las formas *dentro del*, *de*, *del* y *en el* trabajo, colocan a los trabajadores en situaciones de conflicto, obligándolos a movilizar estrategias y formas de adaptación para dar respuesta a las demandas del proceso de producción que se está desarrollando. Conflictos que derivan de la actividad y de las condiciones de salud del *corpo-si* (cf. vocabulario de la ergología) y que abarcan tanto al plano físico, como al psicológico y al social. Precisamente esta ecología temporal es la que se encuentra presente en los mundos laborales.

Primera pista para la reflexión: cambios en las organizaciones y flexibilización

Pensar en este tipo de ecología remete a la reflexión sobre el tiempo en las sociedades contemporáneas, pues en los mundos laborales, las normas temporales también han cambiado. La norma temporal denominada Fordista, consolidada en el contexto industrial por la intervención de una combinación compleja entre las formas de estabilización de la mano de obra y la delimitación del espacio y del tiempo del trabajo; y la racionalización Taylorista de producción, puede que no continúen siendo hegemónicas en el Siglo XXI. A partir de los años 80 y 90 del Siglo XX hubo una tendencia creciente a la diversificación de los tiempos de trabajo, inseparable de la forma más general de empleo/salario. Durante las últimas décadas, otras alternativas aparecieron, siempre en espacios significativos de los mundos laborales, haciendo al proceso todavía más complejo, diversificando los intereses de los empleadores que se encaminaron hacia la búsqueda de la flexibilidad, existiendo una clara modificación de la composición del asalariado gracias, entre otros factores, al aumento de las calificaciones disponibles y del empleo femenino. Estos cambios hicieron más pertinente a la noción de *disponibilidad de tiempo*

(Martinez, 2007), representando adecuadamente a las tentativas de sincronización de las actividades productivas y de los procesos de diferenciación del asalariado. Se manifestó una individualización del tiempo y una tendencia a anualizar las horas de trabajo y de descanso, presentadas en diversos arreglos como el contrato por tiempo determinado, las horas de trabajo extra, el banco de horas, etc. De este modo, las referencias temporales pudieron ser más fluidas y, sin embargo, ya sea contando o no el tiempo de trabajo, la eficacia de la organización se apoyó básicamente en la disponibilidad de tiempo (en todos los aspectos) y en la implicación subjetiva de los trabajadores (donde el tiempo tuvo un potencial decisivo como dador de sentido). De manera que las formas de disponibilidad de tiempo y de aceptación de las condiciones laborales fueron cada vez más determinantes para el funcionamiento del mercado de trabajo y en la división social y sexual del empleo (Alaluf, 2000). Este hecho trajo la necesidad de una articulación entre el tiempo-devenir y el *tiempo espacializado*.

Segunda pista para la reflexión: polos de la ecología temporal

De acuerdo con la perspectiva ergológica, Schwartz y Durrive (2007) definieron a la historia humana como un espacio con tres polos: la gestión, el mercado y el derecho. El primer polo, el de la gestión, se refiere a la actividad humana y es el espacio dramático del uso de sí, de los debates sobre las normas, de las gestiones *del* y *en el* trabajo. El segundo polo, en el de la sociedad en que vivimos, está orientado hacia los valores mercantiles, el mercado, y tiene un peso importante en la reconfiguración del conjunto de la vida (social, política, cultural) con los valores dimensionados. El tercer polo es el espacio donde están en juego los valores que no se consiguen medir en cantidades como el bienestar de la población, el acceso a los cuidados, el desarrollo de la cultura, el buen vivir en el ambiente – humano, rural o del planeta. Entre estos tres polos existe una tensión de forma permanente.

Los tres polos se corresponden con tres temporalidades diferentes, pero relacionadas entre ellas. De esta forma, nuestras sociedades conviven con el reto permanente de funcionar en tiempos-valor diferentes. De acuerdo con esta configuración, pueden pensarse los tiempos vividos en situaciones de trabajo (Schwartz & Alvarez, 2001).

El polo del mercado y de la temporalidad mercantil:

En la temporalidad mercantil parece haber una incompatibilidad entre los ritmos de la vida individual y objetiva, y los tiempos de trabajo aprendidos como mercancía (*tiempo espacializado*). Apoyando esta situación extrema, se encuentra el tiempo de las circulaciones financieras, de las redes sin fronteras, de los mercados conectados, del curso instantáneo de las tasas de cambio, de las acciones, de los productos derivados; que funcionan en espacios de tiempo cada vez más cortos y que parecen haber soltado sus amarras a otras temporalidades de la vida. Mientras tanto, también encontramos la gestión de otro tiempo-valor, pues quedó demostrado que las renovaciones teóricas en las relaciones mercantiles consideran al tiempo como un factor de inseguridad. Podemos filtrar, entonces, en las relaciones económicas, una temporalidad procesal, un tiempo de acontecimientos, un *tiempo- devenir* que nos hace creer que, probablemente, el tiempo del mercado deba negociar compromisos con otros tiempos-valores diferentes a los suyos. Si no fuese así, cómo podríamos analizar la “relación de servicio” y de los valores involucrados, donde el tiempo puede influir de manera significativa como elemento de calidad en la prestación del servicio (Zarifian & Gadrey, 2002). La ejecución de forma eficaz, que se manifiesta en el menor índice de pérdidas y de repeticiones, y que es importante cuando estamos tratando con equipos y materiales de alto costo financiero, por ejemplo, resulta un componente importante para la evaluación de la calidad, pues el no hacerlo trae como consecuencia grandes pérdidas financieras. De este modo, uno de los conflictos presentes cuando se hace un servicio radica en el tema de los plazos versus los costos de las operaciones versus la integridad del sistema. En esta ecuación, el factor tiempo está presente también en la posibilidad de “hacer las cosas bien de la primera vez”, lo que nos lleva a las competencias y al polo de la actividad.

El polo de la actividad y la temporalidad ergológica:

“Hacer las cosas bien de la primera vez” remite a las competencias (Zarifian & Gadrey, 2002), a los elementos que la componen, a la alquimia delicada y sofisticada (Schwartz, 1998). La expresión hace

referencia a la inteligencia *kairos*, la gestión del instante – buen momento para decidir y para hacer – que es una copia inexacta de la realidad que presupone la elección de puntos de atención, de vigilancia, de ayudas preferenciales, de formas de comunicación y de transmisión, de esbozos del mundo y de los bienes comunes en el corazón de la actividad, que van a permitir actuar de acuerdo con las competencias. La actividad siempre va a tener algo de imprevisto. Es potencialmente micro “recreadora”. Desde esta perspectiva, la noción que se tiene de competencia debe considerar al menos tres elementos que no se relacionan fácilmente: 1) las normas antecedentes, que encuadran fuertemente toda la situación relacionada con el trabajo; 2) lo histórico y lo incesantemente inédito; y 3) la dimensión de los valores, que deben gestionar a lo inédito, tomar decisiones. Estas dimensiones son heterogéneas e inconmensurables: incomparables. En todas ellas nos encontramos con elementos y temporalidades diferentes. Esa temporalidad de la actividad, opuesta al tiempo del reloj o a un cuadro temporal homogéneo, podría estar más relacionada con la “salud” que se intenta formar a través de un medio técnico, humano, económico; saturado por diversas normas. Relación que puede recrear normas actuales, como la forma encontrada por el ser vivo, de instaurar nuevas normas en su entorno (Canguilhem, 1995). En este movimiento creativo, siempre habrá una devolución, a sí mismo y a los conocimientos individuales y colectivos, adquiridos previamente por las condiciones (técnicas, materiales, comerciales, financieras) que se presentaron en su momento, y que se pusieron en práctica durante la actividad laboral. Existiendo, al mismo tiempo, una construcción del compromiso existente a partir de las diferentes formas de estructuración del patrimonio: por los procedimientos, por los recursos del lenguaje y de las comunicaciones, por las sinergias locales. El tiempo es también tiempo de ajuste a los tiempos profesionales e internos – de sí mismos y de otros. Volvemos, entonces, a las competencias, pues existe una variabilidad constitucional del propio medio que hace a las personas recurrir a la particularidad de sus experiencias y encontrar en ellas los recursos para enfrentar lo que encontramos de inédito en la situación actual, los eventos que convocan al *tiempo-devenir*. Estos recursos van a ser el lenguaje, los valores, el uso industrioso de sí, los momentos de la vida biológica, psicológica y cultural; las múltiples circulaciones que en él existen,

un corpo-si (Schwartz & Durrive, 2007) mediando y cristalizando un núcleo común y vago de “competencias para la vida”, que cada individuo pone en práctica de forma diferente (Schwartz, 1998). La temporalidad ergológica también se encuentra presente en los procesos socio-técnicos. El andamiaje técnico y tecnológico que forma parte del universo de las prescripciones posee ciclos de vida que son tiempos específicos para el uso y el descarte, y necesita de mantenimiento y de paradas técnicas que, cuando no son respetadas, se pueden convertir en un “modo degradado de funcionamiento” (Wisner, 1997), desafiando a las normas de seguridad y potenciando los riesgos. Estos aspectos requieren de una temporalidad que muchas veces no se encuentra sincronizada con las metas productivas, elementos que constituye una forma de presión temporal del polo del mercado.

El polo político y la temporalidad del bien común:

Interactuando con los dos polos descritos anteriormente, aparece el polo del político y del derecho. Este es el polo del bien común, de los valores “sin dimensión”, un espacio específicamente del político, de la *politéia*, donde se crean los valores sobre los que se hacen debates – un espacio para el ejercicio democrático –, en nombre de los que deliberamos y legislamos, o sea, damos orden, lidiando con las fuerzas que actúan en el juego político. A este polo pertenecen las leyes, los reglamentos, las políticas públicas que se traducen en la práctica como normas antecedentes. En cuanto a la temporalidad, vemos que siempre va a estar sujeta a los tiempos prolongados y necesarios que ocurren en los debates, casi siempre conflictivos, pues cierto número de principios esenciales (como la libertad, la igualdad, la fraternidad y los derechos humanos) deben prevalecer durante un largo intervalo en las sociedades democráticas. También se recomienda que se mantenga una cierta independencia en relación con la temporalidad del mercado para que no se destruya el andamiaje del Derecho y de las sociedades democráticas (Schwartz & Alvarez, 2001).

Estos polos y temporalidades suelen ser útiles cuando se piensa en la actividad en los mundos laborales de diferentes sectores. Incluso, el de la producción académica y el del hacer científico. Este ‘hacer’ científico parece estar parcialmente consumido y determinado por los tres polos previamente mostrados, sin estar circunscrito

a ninguno de ellos, presentando una temporalidad singular, presente también durante la creación: la cronogénesis. Esta temporalidad va a estar conectada al proceso de producción del conocimiento científico, fruto de las relaciones entre las temporalidades del *aion* (presente deforme que hace brotar el tiempo dentro de sí) y el *kairos* (buen momento para tomar decisiones). Durante el proceso del trabajo científico debemos mantenernos en estos momentos “sin forma” cuando una idea todavía no se concretizó en un proyecto. Por otro lado, también es necesario tomar partida y decidir. Estas dos temporalidades, identificadas en lo que permite que se formalice una “idea” en investigación científica, están en constante relación (a veces en concordancia, a veces en discordancia) y la temporalidad económica (que presenta, entre otros elementos, la búsqueda de la productividad y el atendimento a las demandas comerciales), la temporalidad de la actividad (en el constante “ir y venir” en la búsqueda de resultados) y la temporalidad del bien común (la evaluación del regreso de los descubrimientos científicos para su uso por la sociedad). Es posible que la actividad de producción científica necesite coexistir con este tiempo que se vive, de forma concomitante, como una *potencia positiva*, como una *ansiedad* y una *frustración* de los investigadores.

BIBLIOGRAFÍA

Alaluf, M. (2000). Le travail du temps. In: G. de Terssac et D.G. Tremblay (dirs), *Où va le temps de travail?* pp. 204-216. Toulouse: Octarès.

Canguilhem, G. (1995). *O normal e o patológico*. Rio de Janeiro: Forense Universitária. Elias, N. (1998). *Sobre o tempo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar.

Grossin, W. (1996). *Pour une science des temps, introduction à l'écologie temporelle*, Toulouse: Octarès.

Martinez, E. (2007). As disponibilidades de tempo na construção de normas temporais de trabalho (resumo). *Laboreal*, 3, (2), 85-87. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582234;4;8355:36;2>

Quéinnec, Y. (2007). Horário. *Laboreal*, 3 (2), 90-91. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV658223433547>

Schwartz, Y. et Alvarez, D. (2001). Concordance et discordance des temps: le travail, le marché, le politique et le temps du travail scientifique. *Revue de philosophie économique*, 2001/1, n.3, pp. 35-66.

Schwartz Y. (1998) Os ingredientes da competência: um exercício necessário para uma questão insolúvel. Campinas: *Educação & Sociedade*, ano 19, n.65, pp. 101-139, Dez/98.

Schwartz Y. e Durrive, L. (2007)(Orgs.). *Trabalho e ergologia: conversas sobre a atividade humana*. Athayde, M.; Brito, J. et al. (Trads). Niterói: Eduff.

Wisner, A. (1997). *Anthropotechnologie, vers un monde industriel pluricentrique*, Toulouse: Octarès.

Zarifian, P. et Gadrey, J. (2002) *L'émergence d'un modèle du service: enjeux et réalités*, Paris: Liaisons.

Zarifian, P. (2002). O tempo do trabalho: o tempo-devir frente ao tempo especializado. *Tempo soc. [online]*. vol. 14, n.2, pp. 1-18.

AUTOR

DENISE ALVAREZ

Universidade Federal Fluminense

Escola de Engenharia

Departamento de Engenharia de Produção

Rua Passo da Pátria, 156 Bloco D sala 306

São Domingos, Niterói – Rio de Janeiro

CEP 24210-240, Brasil

Texto original publicado em 2010.

Trabajo

Roland Le Bris

¿Cómo pensar el trabajo?

¿Cómo pensar lo que resulta de una evidencia cotidiana pero que, sin embargo, escapa a una definición límpida, cristalizada, especializada (Schwartz, 2004)? Indudablemente, podemos imaginar una posición nominalista, según la cual el trabajo sería caracterizado como siendo «la designación social de ciertas acciones humanas (Dujarier, 2016, p 101). ¿Pero cuál es entonces el alcance de una tal definición?

¿Cómo pensar lo que se identifica a menudo con el empleo a punto de enmascarar su espesor? ¿Confundir trabajo y empleo no significa también ocultar lo que hay en común y lo que circula, como experiencia, entre el trabajo caracterizado como una prestación remunerada inscrita en un régimen de derechos, por un lado, y en los registros menos visibles, tal como el trabajo doméstico, por otro? ¿No será precipitado asimilar el trabajo al hecho de «ocupar un puesto» de “asumir una profesión” o de “reconocerse en un oficio” (Lhuillier, 2016, p 132, traducción libre)? ¿No será, paradójicamente, desconsiderar la importancia de las variables características de las condiciones de empleo, tanto en lo que se relaciona con las modalidades y los impactos de una ruptura del contrato de trabajo como los derechos, asociados o no a este o aquél empleo, en materia de formación, de asistencia médica, de jubilación, y así subestimar el impacto del desempleo, en particular sobre la salud (Lhuillier, 2016, p 151)?

¿Cómo pensar lo que tanto se ha transformado? De hecho, las formas contemporáneas del trabajo presentan características distintas de sus modalidades anteriores: distanciamiento de manipulaciones materiales directas, aplicación de normas industriales en la mayoría de las organizaciones de trabajo, introducción de una dimensión de servicio en un gran número de actividades, más dificultades en identificar el producto del trabajo, inserción en sistemas complejos caracterizados por la multiplicidad de partes interesadas internas o externas a la organizaciones, sollicitación inédita de la subjetividad, «gestión desencarnada” (Dujarier, 2015, traducción libre), «heterogeneidad creciente de los locales y de los momentos concedidos al trabajo” (Bidet & Vatin, 2016, p 26, traducción libre).

¿Cómo pensar lo que se deja ver primero y a veces únicamente como una limitación, sumisión a las reglas, hetero-determinación, pero que sería imposible e inviable si no fuese así (Schwartz, 2010)?

¿Cómo pensar lo que es objeto de incesantes reorganizaciones en las economías contemporáneas? ¿Cómo pensar lo que escapa a las modalidades de conocimientos simplificadores, exteriores, distanciados?

¿Cómo pensar lo que resulta de campos disciplinares distintos, constituidos por referencia a una especialidad instituida en la suposición de un postulado de científicidad o, de forma alternativa, en la investigación de un enfoque interdisciplinar preocupado con los análisis y los protocolos de intervención apropiados a una materia viva?

Las ergo disciplinas

En lengua francesa, en consonancia con algunos pocos precursores (particularmente Alain Wisner) y pese a estos obstáculos, se ha desarrollado desde los comienzos de los años 1980 un pensamiento del trabajo en campos distintos como la psicoanálisis, la ergonomía, la filosofía... bajo el impulso de Christophe Dejours, François Daniellou y Yves Schwartz, en particular, hasta el punto de constituir en lo sucesivo un extenso cuerpo de textos, incluso de prácticas, en el abundante marco de las «ergo disciplinas» (Daniellou, 2015). Aunque esta noción no es necesariamente consensual, presenta el interés de identificar lo que hay de común entre los análisis que resultan de profesionalidades y de historias distintas, que se cruzan y se enriquecen mutuamente, y que estructuran un horizonte compartido. Sería en vano tentar reponer la riqueza en algunas líneas. Esbochemos simplemente algunos puntos estructurantes de este pensamiento en construcción.

El pasaje por la actividad constituye un eje mayor en el desarrollo de las ergo disciplinas. Es en el análisis del trabajo como actividad que «probablemente se materializa la relación histórica de confraternidad entre la ergonomía (de la actividad) y el enfoque ergológico (Schwartz, 2016, p 181, traducción libre). La propia existencia de un libro intitulado «L'activité en théories. Regards croisés sur le travail [La actividad en teorías. Miradas cruzadas sobre el trabajo]» (2016) es testimonio de como el cuanto pensar el trabajo como una actividad ha creado condiciones para superar obstáculos epistemológicos frente a los cuales un pensamiento del trabajo se afronta inicialmente.

Entablada, desde hace algún tiempo, por la ergonomía, la puesta en evidencia de un desvío entre tarea y actividad, se ha convertido en una referencia común a las ergo disciplinas que no han dejado de

desarrollar su potencial de explotación. Adoptar el punto de vista de la actividad consiste, entonces, en revelar, aunque en situación de limitación extrema, la parte de iniciativa de la persona que trabaja sin la cual el resultado no podría ser alcanzado, «esta invisible y enigmática transición de la potencia al acto» (Schwartz, 2016, p 181, traducción libre).

Introducido por otros enfoques disciplinares de los años 1980, la subjetividad referida en esta toma de iniciativa enriquece el conocimiento del trabajo como actividad. La elección realizada de entre una gama de posibles se ejerce con referencia a un valor que la persona moviliza en el trabajo, frecuentemente de una forma implícita. De ahí el concepto ergológico del debate de normas que confiere al real de la actividad «una consistencia, un volumen, una densidad y - admitimos nosotros - abre un horizonte de problemas filosóficos, epistemológicos, ético-políticos ineludibles y particularmente intensos» (Schwartz, 2016, p 181, traducción libre). De ahí igualmente el término «el trabajar» utilizado en la psicodinámica del trabajo para dar cuenta del «comprometimiento del cuerpo y de la inteligencia más allá del propio tiempo de la actividad de producción, en el sentido de que el esfuerzo se prolonga más allá de esta última en un tiempo fuera del trabajo, incluso en el trabajo del sueño» (Dejours, 2016, p 91, traducción libre). De ahí, por fin, una identificación del trabajo «como un conflicto entre los registros impersonal, transpersonal, interpersonal y personal» (Clot, 2016, p 74, traducción libre). El registro impersonal releva del dominio de la prescripción del trabajo. El registro transpersonal inscribe el trabajo en «una historia de los medios profesionales» (Clot & Stimec, 2013, p 117, traducción libre). El registro impersonal significa que el trabajo «tiene siempre un destinatario» (Clot & Stimec, 2013, p 117, traducción libre). El registro personal destaca la importancia subjetiva directa de la persona en el trabajo, lo que tiene de íntimo, incorporado, irreductible en la actividad propia de cada uno. Esta referencia abundante a la subjetividad y a la intersubjetividad contiene, ella también, desafíos estructurantes. Importa, en efecto, subrayar que cuando la psicología del trabajo «no tiene la actividad por unidad de análisis y como objeto de acción» y que esta «abandona la finalidad práctica de un desarrollo efectivo de los recursos psicológicos y sociales en las organizaciones para cambiarlas, oscila con frecuencia entre la gestión de riesgos y la reparación de personas sin poder volver a conectarse en

concreto al hacerse cargo del trabajo” (Clot & Simonet, 2015, p 34, traducción libre).

El punto de vista de la actividad conduce las ergo disciplinas a proponer un modo de conocimiento específico. En algunos casos, por referencia a un análisis clínico, el conocimiento del trabajo como actividad supone una investigación precisa, rigurosa, fundada en una cointerpretación distanciada de una postura altanera. En ergología, la dinámica de los saberes reposa en un dispositivo de tres polos que crea las condiciones para un encuentro de saberes de la experiencia, académicos y de organización a fin de poner en perspectiva las reservas de alternativas. Yves Clot subraya la importancia de una controversia social sobre el trabajo bien hecho, sabiendo que este retorna a una clínica de la actividad la sustentación de esta controversia en la ausencia de una institución oficial en la empresa para hacerlo (Clot, 2016). Para la ergonomía de la actividad, el objetivo de la intervención que se sigue a un análisis es la organización del trabajo, sabiendo que «las únicas acciones sobre la organización que valen son aquellas que son conducidas asociando a los propios trabajadores» (Gaudard & Rolo, 2015, p 18, traducción libre).

Las ergo disciplinas comparten entonces «la referencia - lo que no es insignificante - al trabajo real y al trabajo prescrito... el hecho de que la salud es una construcción... el hecho de que la mujer o el hombre que están en el trabajo lo están con toda su historia, etc.» (Daniellou, 2015, p 14, traducción libre).

Estas se diferencian, sin embargo, en la relación con las disciplinas académicas, por el hecho de la desconfianza ergológica con respecto a esta división, e incluso de una reivindicación de indisciplina, que puede conducir a dudar de la pertinencia de la propia noción de ergo disciplina. Estas se separan en su relación con la acción, con la intervención. Así, la ergología es concebida como un enfoque mientras la ergonomía de la actividad se ejerce como una profesión.

Trabajo productivo y trabajo improductivo

Se destaca de esta rápida y esquemática presentación que sin pasar por el punto de vista de la actividad, no puede emerger un pensamiento vivo del trabajo. No obstante, mientras el análisis del trabajo como actividad no ha todavía desarrollado todas sus potencialida-

des, podemos interrogarnos sobre el interés que habría en reinvertir en las problemáticas específicas del trabajo sin compartir los adquiridos obtenidos por referencia a la actividad.

Desfavorecida por un pensamiento económico contemporáneo que tiende a abandonar esta cuestión, el análisis del trabajo como producción podría dibujar una de estas perspectivas posibles. El primer texto de la obra colectiva «L'activité en théories. Regards croisés sur le travail [La actividad en teorías. Miradas cruzadas sobre el trabajo]» ha identificado la cuestión afirmando que «pensar el trabajo como actividad productiva» es «volver al propio sentido del concepto del trabajo» (Bidet & Vatin, 2016, p 26, traducción libre). ¿Así, este texto dedica un lugar central al trabajo como un “actuar creativo”, pero no se reconcilia con la vieja oposición entre trabajo productivo y trabajo improductivo al preguntarse si “una actividad reputada como improductiva” podría ser «durablemente considerada como trabajo»? ¿Cómo hacer entonces la parte de lo que sería productivo y de lo que no lo sería? ¿Cuáles serían las formas de trabajo que, por fin, serían excluidas del campo del trabajo en la medida en que estas serían socialmente reconocidas como no siendo productivas?

Desde el final del siglo XVIII que Adam Smith había distinguido «una especie de trabajo que añade valor al objeto sobre el cual este se ejerce» y un otro «el trabajo no productivo» que no tiene el mismo efecto» (Smith, 1991, p 417, traducción libre). Recordando los «méritos científicos» de Adam Smith por haber procedido a esta clarificación conceptual, Karl Marx había precisado que el trabajo improductivo no se cambiaba «por el capital pero inmediatamente por una retribución» (Marx, 1974, p 167, traducción libre). El intercambio entre trabajo productivo y trabajo no productivo no es, desde luego, determinado ni por la naturaleza del producto, ni por la calidad del trabajo, ni por sus características. Así, «un comediante, por ejemplo, incluso un payaso, es, por consiguiente, un trabajador productivo a partir del momento en que trabaja al servicio de un capitalista, a quien este retribuye con más trabajo que no recibe bajo la forma de sueldo» (Marx, 1974, p 167, traducción libre). Si adoptamos este razonamiento, eso significa que el trabajo no es productivo si no se incluye en un proceso de valorización del capital. ¿O será más conveniente adoptar una caracterización menos precisa, más global, según la cual el trabajo se vuelve productivo si está incluido en un proceso

que lo socializa y se es creador de valor, no siendo la valorización del capital una modalidad, entre otras, de atribución de valor? ¿Un profesor, por ejemplo, ejercería un trabajo productivo en la realización de su profesión en una organización privada, en un proceso de valorización del capital, o en una pública, en un proceso de valorización de un bien común - pero no si impartiese clases particulares en el marco únicamente interpersonal?

¿Pensar el trabajo como una actividad productiva supondría entonces interrogarse sobre el hecho de saber «¿qué es producir?»? ¿Dicha interrogación no tendría todo su lugar al lado de «¿qué es vivir?» o «¿qué es vivir en salud?», estas cuestiones mayores que se inscriben en el hilo conductor de un pensamiento del trabajo como actividad? (Schwartz, 2016).

BIBLIOGRAFÍA

Bidet, A. & Vatin, F. (2016). Travailler, c'est produire: activité, valeur et ordre social. In Marie- Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénéel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 13-33). Toulouse: Octares.

Clot, Y. & Stimec, A. (2013). Le dialogue a une vertu mutative, les apports de la clinique de l'activité, *Négociations*, 1, 19, 113-125. <https://doi.org/10.3917/neg.019.0113>

Clot, Y. & Simonet, P. (2016). Pouvoirs d'agir et marges de manœuvre, *Le travail humain*, 78, 1, 31-52. <https://doi.org/10.3917/th.781.0031>

Clot, Y. (2016). Activité, affect: sources et ressources du rapport social. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénéel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 51-80). Toulouse: Octares.

Daniellou, F. (2015). Préface: L'ergologie, en dialogues parmi les ergo-disciplines. In L. Durrive, *L'expérience des normes*. Toulouse: Octarès Éditions

Dejours, Ch. (2016) La référence à l'activité en psychodynamique du travail In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénéel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 81-95). Toulouse: Octares.

Dujarier, M-A. (2015). *Le management désincarné*. Paris: La Découverte.

Dujarier, M-A. (2016). *Apports d'une sociologie de l'activité pour comprendre le travail*. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénéel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 97-130). Toulouse: Octares.

Gaudard, C. & Rolo, D. (2015). L'ergonomie, la psychodynamique du travail et les ergodisciplines. Entretien avec François Daniellou, *Travailler*, 34, 2, 11-29.

Lhuillier, D. (2016). L'activité, dans et au-delà du monde du travail. In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénéel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 131-158). Toulouse: Octares.

Marx, K. (1974). *Théories sur la plus-value*, Tome 1, Paris: Editions sociales.

Schwartz, Y. (2004). La conceptualisation du travail, le visible et l'invisible, *L'Homme et la société*, 2, 152-153, 47-77.

Schwartz, Y. (2010). Connaître et étudier le travail, *Le philosophe*, 2, 34, 1-78

Schwartz, Y. (2016). *L'activité peut-elle être objet d'analyse?* In Marie-Anne Dujarier, Corinne Gaudard, Anne Gillet & Pierre Lénéel (co-direction), *L'activité en théories. Regards croisés sur le travail* (pp. 159-185). Toulouse: Octares.

Smith, A. (1991). *La richesse des nations*, Tome 1. Paris: Flammarion.

AUTOR

ROLAND LE BRIS

Transversales,
1281 Chemin du grand pin vert,
13400 Aubagne, France

Texto original publicado en 2017.

U

Urgencia

Cecilia De la

Garza

Al reflexionar sobre la palabra “Urgencia” y en los cuatro idiomas que maneja *Laboreal*, inmediatamente resalta el hecho que en francés, la palabra “urgencia” engloba dos nociones que son la de “urgencia” y la de “emergencia”, pero no sucede lo mismo en español, ni en portugués, ni en inglés. Partiendo de esa observación, en esta definición se propone una reflexión relacionando y diferenciando esos dos conceptos que de hecho están a menudo ligados.

Urgencia del latín *urgens*, urgente, de *urgere*, urgir, que apremia, o requiere de *pronta* atención o que requiere de atención sin demoras. Algo que debe resolverse de forma inmediata (Diccionario de la Real Academia Española (REA); Villalibre Calderón, 2013).

Desde el punto de vista de la salud, la Organización Mundial de la Salud (OMS), define la urgencia como la aparición fortuita, en cualquier lugar o actividad, de un problema de causa diversa y gravedad variable que genera la conciencia de una necesidad inminente de atención, por parte del sujeto que lo sufre o de su familia. Al analizar estas dos definiciones, el tema importante aquí es la aparición de un evento inesperado, que sorprende, lastima, estresa y que, en todo caso, necesita de alguna acción. El sujeto o un grupo de sujetos se encuentran ante la necesidad inminente de actuar. En cuanto a “emergencia” viene del vocablo latino *emergens*, emerger, irrumpir, brotar (diccionario de la REA). El uso más habitual del término se refiere a un accidente o a un acontecimiento que se presenta de manera abrupta y que, por lo general, requiere de algún tipo de acción para evitar o minimizar los daños, para controlar la situación. La emergencia en definitiva es un suceso que implica un desastre consumado o potencial.

Desde el punto de vista de la salud, para la OMS, emergencia es aquel caso en que la falta de asistencia conduciría a la muerte en minutos, en el que la aplicación de primeros auxilios por cualquier persona es de importancia vital. Y la OMS distingue distintos grados de clasificación de emergencia, es decir que según la gravedad del evento, el tipo de acción, medios y apoyos puestos en obra serán adaptados (Villalibre Calderón, 2013).

Aquí la noción que destaca es el *tiempo*: el tiempo limitado para actuar que aparece como una condición *sine qua non* para salvar a un herido, un enfermo. O a la falta de tiempo para actuar antes de que la situación se agrave. Así mismo, otro punto importante es el

de definir niveles de gravedad y asociar medios y apoyos adecuados para tratarlos.

Ahora bien, al transpolar las nociones de urgencia/emergencia al medio laboral e industrial, rápidamente se pueden evocar varios ejemplos. La caída de un operador de un andamio provocara un accidente grave y creará así una situación de urgencia, en tanto para la atención requerida de manera inmediata para el trabajador, y una emergencia en cuanto a los medios necesarios que se deberán desplegar para atender al trabajador sin perder tiempo. Dicha emergencia será una respuesta adaptada, que tiene que haber sido, al menos en parte, anticipada en términos de planes de prevención. En otro contexto, la activación inesperada de una alarma en una sala de control creará una situación de urgencia para los operadores, los cuales tendrán que aplicar un procedimiento y reglas de seguridad específicas y, según la gravedad de la alarma, lanzar un plan de emergencia. Dicho plan de emergencia tiene que haber sido anticipado al igual que en la situación anterior, en términos de planes de prevención definiendo la secuencia de acciones a desarrollar para el control inicial de las emergencias.

De cierta manera en estos contextos laborales, la urgencia implica alguna acción de parte de los sujetos y conlleva a una emergencia y puede significar la entrada a una situación crítica o a una crisis. Hay que identificar rápidamente, ¿quién o qué está afectado?, ¿de qué manera? y, ¿quién y qué hacer? ¿de qué forma? ¿cómo? Y ¿en qué lugar?

Si para algunos trabajadores las urgencias y emergencias son su actividad de trabajo cotidiana, como los bomberos, servicios de emergencia en los hospitales, o en el medio militar, el ejercito de tierra o los pilotos de guerra durante una misión, en la mayoría de los casos no se puede saber en qué momento, ni cómo se puede producir la urgencia. En cambio si se la puede prever y por lo tanto en el ámbito laboral existen en todo tipo de empresa los planes de emergencia. Planes de emergencia significa también formación y entrenamientos de orden diverso del personal que deberá intervenir en el manejo de una crisis a todos los niveles. En efecto, en una situación profesional, la urgencia, es decir la situación de ruptura genera sorpresa ante un evento inesperado, e implica la salida de un estado conocido y estable, necesitando la toma de consciencia de un cambio de situación y la necesidad de actuar, por ende la toma de decisión. La urgencia pone así al individuo y/o al colectivo de trabajo en una situación de

emergencia la cual crea una emoción. Según la capacidad de reacción de cada individuo y/o colectivo, la emoción podrá ser controlada o agravada por otros eventos, como una incompreensión por parte del individuo, poniéndolo así una situación crítica. La capacidad de los individuos y colectivos a manejar urgencias, es decir crisis, no es innata y necesita de entrenamientos específicos.

Urgencia, emergencia y crisis, son entonces tres nociones interrelacionadas en el ámbito laboral y en particular en las industrias de alto riesgo.

BIBLIOGRAFÍA

OMS (2017). Definición de emergencias de grado 3 y 2 de la OMS. Consultado em 16/09/2017, de: http://www.who.int/hac/donorinfo/g3_contributions/es/

Real Academia Española (2017). Diccionario de la Real Academia Española. Consultado em 21/10/2017, de: <http://dle.rae.es/?id=b9PI6Iy>

Villalibre Calderón, C. (2013). Concepto de urgencia, emergencia y catástrofe y desastre: revisión histórica y bibliográfica. Trabajo de fin de master de análisis y gestión de emergencia y desastre. Facultad de Medicina, Universidad de Oviedo. <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/17739/3/TFM%20cristina.pdf>

AUTOR

CECÍLIA DE LA GARZA
EDF R&D, Département PERformance
et prévention des Risques Industriels du
parC par la simulLation et les EtudeS
(PERICLES) – Groupe Facteurs
Humains et Organisationnels
7, Av. Gaspard Monge
91120 Palaiseau France, France

Texto original publicado en 2017.

Utopía

Renato Di Ruzza

En la historia de las ideas, los utopistas ocupan un lugar particular: sus problemas no eran los de teorizar sobre la sociedad en la que vivían para comprenderla mejor o para transformarla, sino los de mostrar sus defectos y contradicciones, contraponiéndole una organización económica y social imaginaria en la cual ambos estaban abolidos. Imaginar una “sociedad ideal” era para ellos como demostrar que la misma era posible, y que era posible llegar a ella respetando grandes principios como la Justicia, la Moral y la Razón.

Aunque el nacimiento oficial del término data de la obra de Thomas More (1487-1535) titulada Utopía en 1516 (utopía: lugar que no existe”, pero también “lugar de felicidad”), la tradición utópica remonta a Platón (La República). Sin embargo, la gran época del utopismo se sitúa en el Siglo XIX: el capitalismo maléfico y la industrialización llevaron numerosos pensadores a tratar de imaginar otro mundo posible, y de esta forma mostrar que la sociedad capitalista no era un “orden natural” como pretendían hacerlo creer sus defensores. Como era de esperarse, el Capitalismo los habría de vencer: bajo ataques violentos de la ideología liberal y del pensamiento marxista, estos son presentados en el Siglo XX como soñadores de lo imposible. En este inicio del Siglo XXI la pregunta permanece abierta: ¿los maléficos capitalistas, que dependen particularmente del trabajo, volverán a dar un nuevo vigor a la tradición utópica o deberemos considerar que todo proyecto de una “sociedad ideal” es impensable?

Pensar lo posible

Los primeros setenta años del Siglo XIX asisten a la conclusión de la instauración del Capitalismo. La burguesía triunfa: la industrialización de Gran Bretaña y de Francia continúa, el maquinismo se desarrolla, las grandes fábricas aparecen agrupando centenas, algunas veces millares, de trabajadores cuyas condiciones de vida y de trabajo son deplorables. Los dirigentes de las empresas exigen de sus asalariados jornadas laborales cada vez más largas con salarios cada vez más reducidos, substituyendo siempre que sea posible a los hombres por las mujeres y niños que realizan el mismo trabajo pero por salarios más bajos. Los relatos de las condiciones de trabajo en las fábricas comienzan a conmover a un cierto sector de la opinión pública, como es el caso en 1829, cuando una revista británica publica

la historia de Robert Blincoe, uno de los niños empleados en una fábrica: niños y niñas, con edades sobre los diez años, son allí azotados de día y de noche, no sólo por el más pequeño error, sino para estimular la “productividad”. Para que se alimentaran debían disputar con los puercos un caldo repugnante en un pesebre común, sus jefes los golpeaban con puños y pies, abusaban sexualmente de ellos; estos niños estaban prácticamente desnudos en el frío del invierno, sus dientes estaban limados y trabajaban de catorce a dieciséis horas por día. Desde luego, es lógico que los informes “oficiales” se generaran con mayor profundidad, mas globales y rigurosos: los relatos de Ashley y Villermé publicados alrededor de 1840 dan una imagen de la clase trabajadora tan deplorable que, por un lado, la Iglesia se sintió obligada a intervenir ^[1] y por otro, aparecieron y se desarrollaron las primeras críticas del Capitalismo. La primera mitad de Siglo es, de esta forma, el palco de un encuentro entre dos ideologías: por un lado un “liberalismo incondicional”, seguro de sí y dominador, que alcanza su plenitud con Frédéric Bastiat (1801-1850) y por otro, un “socialismo romántico”, para el cual la utopía significa la razón de creer en un mundo mejor debiendo sustituir el capitalismo y que se encarna en personajes frecuentemente fantásticos y aventureros ^[2] cuyos nombres son Robert Owen (1771-1858), el conde de Saint-Simon (1760-1823), Charles Fourier (1772-1837), Louis Blanc (1811-1882), Auguste Blanqui (1798-1854), Pierre-Joseph Proudhon (1809-1866) o William Godwin (1756-1836).

Todos, aunque de manera distinta, pensaron simultáneamente en otros mundos posibles e intentaron ponerlos en práctica. Todos fueron hostiles al sistema capitalista y a su fundamento esencial – la propiedad privada – y desearon su sustitución por una sociedad de propiedad colectiva. Dos ejemplos permiten delimitar la naturaleza de la utopía de estos personajes.

- Owen es seguramente el más romántico de estos. Nacido en una familia pobre de País de Gales, aprendiz pañero a la edad de 9 años, su destino parecía en ese momento completamente trazado: la vida dura y gris de un trabajador galés. Sin embargo, su gusto por la aventura, sus ideas sobre la justicia social y su imaginación desbordante, lo desviaron del camino trazado. Después de varias peregrinaciones, compra un conjunto de fá-

bricas en la sórdida aldea de New Lanark y funda allí una comunidad. En 5 años la aldea se torna irreconocible y en 10 años se vuelve mundialmente célebre. New Lanark respiraba limpieza, en las fábricas pintadas de blanco o amarillo, no trabajaba ningún niño y la escuela era obligatoria. Los castigos estaban prohibidos y la disciplina libremente aceptada, la Asamblea General de trabajadores decidía los grandes eventos respetando la gestión de las fábricas y la población determinaba las reglas de vida de la comunidad. Además de eso, New Lanark era próspera y rentable y era este conjunto lo que le confería celebridad. Owen estaba convencido que la humanidad valía lo que valía su entorno y este le daba la “prueba experimental”. Por lo tanto no había ninguna razón, pensaba él, para no extender esta experiencia al mundo entero.

- Proudhon era igualmente de origen modesto: joven trabajador tipógrafo y autodidacta, Proudhon conservara toda su vida la obsesión de verse despreciado por aquellos que efectuaron estudios universitarios y que heredaron una cultura que es imposible de adquirir siendo adulto. Defiende la abolición total de la propiedad (“la propiedad es un robo” decía él). Rechazando la base de la autoridad (en este sentido, es frecuentemente considerado como uno de los fundadores del movimiento anarquista), propone una solución “mutualista” en la cual los individuos iguales hacen contratos entre sí, imaginando un “banco de intercambio” que haría créditos gratuitos y emitiría una moneda nueva asentada en la garantía mutua de todos los participantes, estableciendo el proyecto de una “exposición permanente” donde cada trabajador entregaría los productos de su trabajo a cambio de cupones que podían ser utilizados para la compra de otros productos, siendo la hora de trabajo el instrumento de medida.

Soñar lo imposible

A inicios del 1870, el sistema capitalista entra en su primera gran crisis. Esta dura hasta finales del siglo y estará marcada por las depresiones de 1873, 1879, las de 1882-84 y la de 1890. Las crisis bursátiles sobrevienen a las quiebras; a las épocas de libre mercado le sigue

un aumento del proteccionismo a partir de 1882, la pobreza continúa desarrollándose...Este largo período de dificultades cuestiona el optimismo incondicional de los liberales de la primera mitad de siglo y parece darle la razón a los marxistas.

Por un lado, la burguesía debe renovar su ideología económica, dándole un aspecto científico a las tesis que justifican su poder y su práctica: se necesita entonces una teoría cuya aparente neutralidad sea capaz de convertir el capital y el lucro verosímiles y que demuestre la superioridad de la libre competencia sobre cualquier otra forma de organización social. La Economía Política siendo demasiado crítica y tan poco neutra, cede su lugar a la “Ciencia económica”, disciplina que utiliza métodos matemáticos de cálculo marginal para analizar las acciones del individuo ante la falta de recursos de éste (de ahí el término marginalismo frecuentemente utilizado para designar esta teoría). Esto comprobaría de manera “científica” que el capitalismo es la organización económica y social más eficaz y justa, y que todos los que proponen otro tipo de sociedad no son más que soñadores que no comprenden nada a las leyes de la ciencia.

Por otro lado, la teoría de Carlos Marx (1818 – 1883) se afirma y se propaga. No sólo propone un análisis crítico del capitalismo, sino una “ciencia de la historia”: el socialismo científico. Y es en nombre de esta “ciencia” que la clase obrera decide liberarse del yugo de la burguesía, y de ese modo liberar a toda la humanidad. El socialismo científico se opone violentamente al “socialismo utópico”, el cual no tiene ninguna base científica y no procura ninguna alternativa a la clase obrera para conseguir establecer una sociedad mejor. La Revolución rusa de 1917 remata con la siguiente frase: el “mundo mejor”, el socialismo, existe; no está en “ninguna parte”, la sociedad sin clases que debe llevar al comunismo se construye realmente: el sueño se realiza y expulsa a la utopía a los basureros de la Historia.

Es así, en nombre de la ciencia que la Historia se invierte: queriendo pensar en otros mundos posibles, la utopía será presentada en el Siglo XX como un sueño imposible, tal y como lo atestiguan los envíos sinónimos dados por el Diccionario Petit Robert al elemento “utopía”: quimera, ilusión, espejismo, sueño, fantasía.

¿Nuevo Siglo, nuevas utopías?

Ciertamente podemos pensar que a lo largo de todo el “corto Siglo XX” (E. Hobsbawm), tanto la sociedad de la competencia perfecta así como el comunismo, funcionaron en el imaginario social como utopías, es decir como quimeras, ilusiones, espejismos, etc.; y no estaríamos totalmente equivocados ^[3]. Sin embargo, es más fácil pensarlo así ahora, después de que las crisis que afectaron al mundo capitalista y al mundo soviético durante el último tercio de Siglo mostraron su verdadero rostro. A partir de la Segunda Guerra Mundial y hasta mediados de los años 70, “las utopías eran reales”: los “gloriosos treinta” parecía que no debían acabarse, los “éxitos” de la Unión Soviética servían de modelo a un número creciente de países que lograron su independencia y para las clases obreras de las naciones más desarrolladas. En esta época, se consideraban como “utopistas” y, por tanto, como soñadores marginales, aquellos que pensaban que era posible “trabajar dos horas diarias” (Adret), que reivindicaban el “derecho a la pereza” (Lafargue), los que creaban “comunidades” más o menos agrícolas, así como aquellos que “pedían lo imposible” para retomar el “lema” de 1968...

Vivimos hoy, a comienzos del Siglo XXI, en una especie de paradoja. Las capacidades transformadoras que aporta la tecnología de la información y la comunicación resultan considerables y todas las razones de querer cambiar el trabajo y la vida se encuentran presentes: nuestra sociedad debería ser portadora de un deseo utópico exacerbado, como ocurrió cuando la Revolución Industrial, a la vez por espíritu crítico y por voluntad de imaginar un mundo diferente. Sin embargo, no vemos ningún impulso utópico, todo lo contrario: una crisis del futuro, una parálisis de nuestra imaginación del futuro, un agotamiento de las vanguardias, un debilitamiento de los grandes discursos de emancipación... El rol de la utopía parece estar comprometido y borrarse de nuestros horizontes.

Esta “crisis del pensamiento utópico” tiene ciertamente varias causas que podríamos analizar para encontrar alguna salida:

- El desmoronamiento de la fuerza propulsora de los “modelos”, ya sean capitalistas, socialistas, autogestionarios u otros. Nadie quiere continuar a imaginarlos como modelos ideales y

nadie quiere vivirlos como modelos de gobernabilidad. Las experiencias del Siglo XX, específicamente la experiencia soviética (y podríamos agregar las experiencias nazis y fascistas, las experiencias de desarrollo en los países del Tercer Mundo, etc.) mostraron todas que la felicidad de la humanidad no se podía concebir en el marco de las “sociedades modelo”, donde los seres humanos debían conformarse y obedecer determinadas normas.

- Los efectos de las crisis que acompañaron el desmoronamiento de dichos modelos (el deterioro de las condiciones de realización del trabajo, el incremento de la pobreza y de las desigualdades, el cuestionamiento de la protección social, etc.) condujeron inevitablemente no tanto a imaginar un futuro mejor, sino a mitificar el pasado. Algunos (tal vez no tantos) lamentan la desaparición de la sociedad soviética y el papel que ella desempeñaba en el plano internacional, en lo que se refiere el apoyo a los pueblos del Tercer Mundo luchando contra el imperialismo, y muchos consideran que el desarrollo industrial, el empleo y la protección social que los “gloriosos treinta” trajeron a los países occidentales, son referencias convincentes para el hoy y el mañana.
- Finalmente, el fracaso de las experiencias social-demócratas, tanto en los países del norte como en los del sur, en su voluntad anunciada de “cambiar la vida”, reduce todavía más las perspectivas transformadoras globales y margina las tentativas de vivir y trabajar de otra manera.

En estas condiciones, si el deseo utopista quiere salir de la crisis que atraviesa, tiene que considerar otros mundos posibles con nuevas direcciones. Algunas premisas pueden, eventualmente, encontrarse en las tesis sobre el decrecimiento o sobre la ecología. Sin embargo, lo esencial se encuentra ciertamente en otro lugar: en la búsqueda de una sociedad democrática, en la que todas las personas serían consideradas como iguales en todas las dimensiones de igualdad, de ciudadanía al reconocimiento de sus conocimientos, renovando así el esfuerzo que fue realizado hace ya casi tres Siglos por la filosofía de las luces.

NOTAS

[1] La “doctrina social de la Iglesia” en el Siglo XIX es todavía hoy un tema fuertemente polémico. Es innegable, sin embargo, que algunas figuras importantes cristianas reaccionan frente a las injusticias sociales. En Francia hay que citar a Félicité de Lamennais (1783-1854) y Henri Lacordaire (1802-1870). Todos fueron, no obstante, desaprobados por la Iglesia.

[2] Y frecuentemente místicos: Saint-Simon dio a conocer el origen de sectas fuertemente jerarquizadas y sometidas a rituales cuestionables, Fourier se convirtió en Jesús y Newton simultáneamente...

[3] En la película francesa «Tout le monde n’a pas eu la chance d’avoir des parents communistes», la heroína consuela a una amiga que acaba de ser abandonada por su amado diciéndole: “vas a ver, ¡con el comunismo dejarán de existir penas de amor!”

AUTOR

RENATO DI RUZZA

Institut d’Ergologie de l’Université de Provence
29, Avenue Robert-Schuman,
13621 Aix-en-Provence, France

Texto original publicado en 2011.

V

Violencia y trabajo

**Laerte Idal
Sznelwar**

Tratar la cuestión de la violencia en el trabajo es un gran desafío, en tanto existen toda una serie de discusiones y polémicas acerca de cómo definir qué es la violencia y cómo distinguirla de otro tipo de fenómenos relacionados con las relaciones humanas. En el caso específico de muchas personas que trabajan, diferentes modos de relación moldeados por la organización del trabajo son, de alguna manera, fuente de sufrimiento patógeno. Sin embargo, no es posible categorizar todos los tipos de insatisfacción como violencia, en tanto existe un riesgo elevado de banalización y pérdida del poder de caracterización y de comprensión de sus orígenes y de como se disemina en los ambientes de trabajo. Caracterizar aquello que entendemos por violencia en un determinado contexto es importante para poder responsabilizar efectivamente a quienes, de alguna manera, actúan violentamente.

Las definiciones más frecuentes distinguen daños físicos, psíquicos y sociales para caracterizar un acto violento. Sin embargo, a pesar de poder distinguirlos no hay modo de separarlos, en tanto la experiencia vivida por quien sufre del uso de la coerción ejercida por otro es vivenciada en todas esas dimensiones. Esto se debe a que no hay modo de separar el daño físico del daño moral, en tanto no podemos considerar que existe una separación entre cuerpo y psiquis. Ambos se encuentran siempre involucrados cuando se trata del resultado de un acto violento. Sin embargo, la acción de quien (es) tiene (n) la intención de alcanzar a otro y causarle daños, puede estar orientada, en un primer momento, hacia el cuerpo o la mente.

La violencia es siempre relacional, fruto de la acción de alguien o incluso de varias personas dirigida a otro. En el caso de las situaciones laborales podemos considerar que existe todo un espectro de acciones que pueden ser consideradas como violentas, desde las más explícitas hasta las más sutiles, poco perceptibles para quienes no están directamente involucrados.

Dentro de las más diversas profesiones, existen aquellas en las que la violencia siempre se encuentra presente, porque se trata de actividades humanas que tienen que ver con, por ejemplo, la seguridad pública. En esos casos, los profesionales actúan para prevenir o contener actos violentos de otros, estando autorizados por el Estado para utilizar la fuerza para que los objetivos de seguridad puedan alcanzarse. Incluso habiendo recibido algún tipo de preparación para

que esos profesionales tengan las habilidades para actuar frente a situaciones en las cuales el otro es la fuente de peligro, muchas acciones de esos profesionales derivan en dirección de la violencia, siendo ellos también agentes del pasaje al acto. Todo eso a pesar del hecho que su papel sea principalmente dirigido a apaciguar las relaciones sociales. ¿Cuáles son las consecuencias para estos trabajadores y para aquellos que sufren actos violentos, tanto en términos físicos como morales? Ya que de hecho, nadie está siendo protegido.

Sin embargo, existen otros trabajos en los que los trabajadores están sometidos a un tipo de violencia, y en los cuales se muestra la importancia del sufrimiento patógeno en ciertas categorías profesionales, incluyendo casos de suicidio.

En otras situaciones, los profesionales que actúan en situaciones de servicio se confrontan con actos violentos de otros sujetos, actos realizados por ciudadanos, usuarios, clientes con los cuales se relacionan en sus actividades cotidianas. En esos casos, a pesar de no haber algo relacionado directamente con la violencia en sí, existen situaciones de conflicto de intereses que pueden desencadenarla. Lamentablemente no son raras las situaciones en las que los agentes, en servicios públicos y privados, viven situaciones de franca agresión, sea a través de la palabra o de agresiones físicas. La experiencia de ser agredido redundante, muchas veces, en grandes dificultades en relación al trabajo. La pérdida del sentido de aquello que hacen, o el miedo a encontrarse nuevamente en una situación similar pueden contribuir al desarrollo del sufrimiento patógeno que se expresa en diferentes trastornos de la salud, como pueden ser los síndromes de estrés post-traumáticos o la depresión, entre otros.

Esta cuestión relacional vinculada al contacto con el público, generalmente es considerada por las modalidades de organización del trabajo y por los dispositivos de evaluación del desempeño. Los problemas que resultan pueden estar fuertemente ligados a los procesos de individualización donde los compañeros pueden competir por algún beneficio, financiero o de otro orden, como una promoción o la posibilidad de obtener ciertos recursos. Sin embargo, existen muchas situaciones en las cuales el trabajador poco puede hacer por la otra persona. En esos casos, el riesgo de ser agredido aumenta, especialmente si se encuentra aislado. Conviene resaltar que incluso existen casos en los que, aun sabiendo que tiene razón, no tiene au-

tonomía para lograr implementar una solución más adecuada. Este escenario, que puede ser desolador, se encuentra al origen de muchos conflictos y de la explosión de episodios de violencia, por parte de quién se encuentra en contacto con el trabajador.

En ambientes en los cuales existe un alto grado de competencia entre colegas, y en los que aquello que más importa es alcanzar metas anteriormente definidas por la jerarquía, existe un fuerte riesgo de encontrarse aislado y fragilizado ante situaciones de acoso. Por un lado, se encontrarían sujetos a presiones de la jerarquía, presiones que extrapolan aquello que sería legítimo en relación a trabajar bien y eficientemente y, por otro lado, no poder contar con la solidaridad de los compañeros, en tanto todos se encuentran compitiendo entre sí. Se trata de una violencia sutil, menos evidente, pero que también puede ser considerada como tal, sobre todo por tratarse de un tipo de acción que tiene como fin causar daño a esa persona. La inexistencia de espacios de intercambio acerca de la experiencia y de deliberación colectiva genera un terreno propicio para la construcción de escenarios de producción en los cuales la violencia emerge. Se trata de escenarios en los que se le considera al otro como objeto, en procesos de reificación, donde se refuerzan diferentes modos de clivaje en las relaciones sociales y en relación a la economía psíquica de cada uno.

La relación entre violencia y desempleo también es importante. A pesar de que no es posible establecer una relación directa, del estilo causa y efecto, la pérdida del sentido de utilidad social y el consecuente refuerzo de la identidad coloca al sujeto en una situación de fragilidad, en la cual la violencia, tanto hacia los otros como hacia sí mismo, puede emerger. Esto tiende a suceder con mayor frecuencia cuando el papel del trabajo, con su potencial sublimatorio, se pierde. El desempleo, fenómeno muy frecuente en nuestros sistemas económicos es, potencialmente, un factor generador o que potencia de la violencia.

La violencia contra sí mismo también precisa ser considerada. Los procesos de autoagresión se tornaron más conocidos en el espacio público debido a los casos de suicidio infelizmente con una incidencia creciente en el mundo del trabajo. Se trata de un debate aún más complicado, en tanto al tratar la violencia de otro, podemos caracterizarlo como un acto dirigido e intencional, fruto de algún tipo de estrategia de poder, de dominación. En el caso de los procesos contra sí mismo, es necesario considerar la importancia de los mecanismos incons-

cientes que, en el ámbito de la economía psíquica, se encuentran relacionados con el propio sujeto. Cabe incluso considerar que, aún en el caso de los actos de violencia ejercidos contra otro, no se trata solo de acciones conscientes y pensadas como estrategia de dominación ligados a modos de relación social moldeados por decisiones organizacionales que refuerzan los mecanismos inconscientes del clivaje. El pasaje al acto y la violencia tienen que ver con la irrupción de aquello que quedó, de alguna manera, relegado, escondido.

Cabe resaltar que este pequeño texto debe ser considerado apenas como una introducción al tema, bastante incompleta. Existe una vasta literatura, así como grupos de estudio y promotores de políticas públicas que tratan esta cuestión. Un importante trabajo de reflexión sobre la temática fue publicado en un libro coordinado por Christophe Dejours (2007), desarrollado en cooperación con otros autores.

BIBLIOGRAFÍA

Dejours, C. (sous la direction de) (2007). *Conjurer la violence: travail, violence et santé*. Paris: Payot et Rivages.

AUTOR

LAERTE IDAL SZNELWAR
Departamento de Engenharia de Produção
Escola Politécnica Universidade de São Paulo
Av. Professor Almeida Prado,
Trav. 2 nº 128 - CEP 05508-900
Cidade Universitária, São Paulo, Brasil

Texto original publicado en 2017.

Visibilidad

Serge Volkoff

Los debates sociales, políticos y mediáticos, condicionan la visibilidad de los problemas que abordan. Con frecuencia, dichos debates se ven sometidos a un triple imperativo: se privilegian los hechos explícitos, inmediatos y simples. Pero, en el campo de las condiciones laborales y de la salud en el trabajo – así como seguramente en otras áreas –, el respeto de estas exigencias empobrece la comprensión de los problemas y las posibles vías de acción. Focalizarse en los aspectos manifiestos impide el acceso a las causas más importantes de los problemas y de los daños a la salud, que solamente un análisis preciso, mediante un abordaje “mayéutico”, juntos a los trabajadores afectados, permitiría elucidar (Teiger & Laville, 1991). Acercar las características simultáneas del trabajo y de la salud puede llevar a dejar de lado los efectos diferidos de las exposiciones profesionales que la epidemiología esclarece cada vez mejor (Lasfargues, 2005). En decir, optar siempre por las constataciones simples, las afirmaciones categóricas, las conclusiones de valor universal; impide considerar el carácter multiforme, multifactorial, de las relaciones entre la salud y el trabajo, asó como respetar su complejidad (Volkoff, 2005).

Es por eso, que la visibilidad de las condiciones de trabajo debe continuamente establecerse, o restablecerse. Este hecho encuentra muchos obstáculos cuyo tamaño y forma varían a lo largo del tiempo. La recogida de informaciones sobre las patologías profesionales, sobre todo las más graves como el caso del cáncer, depende de los dispositivos administrativos, siendo estos mismos son el resultado de compromisos sociales lábiles. (Thébaud-Mony, 2006). Las organizaciones productivas actuales que utilizan la subcontratación o yuxtaponen varias empresas en un mismo sitio de trabajo, están propensas a desconocer los efectos del trabajo sobre la salud (Thébaud-Mony, 2007). Sucede lo mismo con la precariedad del empleo, ya sea directo (por contratos a tiempo determinado) o de facto: la comprensión de las condiciones de trabajo y de sus efectos se dificulta por la ausencia de colectivos de trabajo estables. Algunas exigencias del trabajo son “naturalizadas” porque movilizan cualidades supuestamente innatas al hombre como la robustez o la bravura física (Dejours, 2000), y el detalle, la paciencia o la dedicación de las mujeres (Messing, 2000). Una exigencia puede también ser percibida como inherente a la práctica de un oficio, es decir, como un componente de la identidad profesional (Sorignet, 2006). De forma más general, el surgimiento de

una preocupación en materia de salud en el trabajo es el objeto de una construcción social, resultante de un tanteo muchas veces largo y que implica a numerosos actores (Loriol, 2000).

Los efectos de barrera, de camuflaje, refuerzan las actitudes de negación sobre las relaciones entre la salud y el trabajo: los prejuicios relacionados con las diversas categorías de trabajadores (las mujeres, los obreros, los más viejos, los jóvenes, etc.); interpretaciones que individualizan los desafíos que, incluso, estigmatizan a las personas; la incredulidad en cuanto a los balances estadísticos o las demostraciones científicas que establecen dichas relaciones – y sobre valoración de los estudios que las ponen en duda –; en fin, la creencia en un progreso natural, que enviaría al pasado a los efectos nocivos principales. En el caso de las TME (Trastornos Musculo-Esqueléticos), por ejemplo, el carácter epidémico de la patología no impidió que predominasen durante mucho tiempo los enfoques centrados en la vida personal (con el argumento de que los dolores aparecían más durante el período de descanso que durante el trabajo) y sobre las características de los individuos: los trastornos se analizaban como manifestaciones neuróticas, sobre todo “femeninas” (Messing, 2000). De manera generalizada se difundió la idea de un reemplazo masivo de las exigencias físicas por las mentales: el número de obreros industriales disminuyó, la mecanización y la automatización se desarrollaron, y las exposiciones corporales son “por tanto” consideradas durante la actividad laboral como cada vez más raras. Asimismo, estaríamos frente a un aumento de las calificaciones, de las responsabilidades, de la autonomía laboral, que estarían acompañadas “por tanto” por un enriquecimiento intelectual y de una extensión del poder de acción en el trabajo. Nos falta espacio para desmontar estas ideas preconcebidas, nos contentamos con recordar que las encuestas estadísticas y los estudios de campo han servido para contradecirlas ampliamente y desde hace mucho tiempo (Gollac & Volkoff, 2007).

Propicio para la negación y el olvido que los acompañan, los defectos de la visibilidad pueden también, de modo paradójico, conducir a polarizar temporariamente la atención en torno de tal o cual preocupación, sin siempre preocuparse por definir mejor los términos o por verificar su novedad (Loriol, 2000). Sería interesante analizar, por ejemplo, por qué el “estrés laboral” ha ocupado durante los últimos años los titulares de numerosas revistas y periódicos.

¿Podemos suponer que el trabajo de los propios periodistas se intensificó, que las condiciones de trabajo son más difíciles, lo que los llevó a un estado que les ha permitido comprender los problemas que les son más próximos – problemas que también afectan a un número creciente de personas social y culturalmente más cercanas? ¿Podemos también decir que “el estrés” constituye, en sus formas más comunes, una denominación suficientemente vaga – y de esta forma fácilmente manipulable y presentable – para englobar las sensaciones que al ser usadas más directamente resultarían más incómodas: miedo, tedio, sobrecarga, engaño, dependencia, desvalorización del propio trabajo?

Cuando los trabajos científicos, los testimonios de los involucrados, las controversias de los actores sociales; sacan a la luz las condiciones laborales, las dificultades se pueden desplazar hacia las causas de las malas condiciones de trabajo y, más aún, sobre las posibilidades de mejorarlas. Los orígenes primarios de los problemas y los riesgos deben, para ser percibidos, formar parte del objetivo de un trabajo de objetivación – lo que no resulta para nada fácil. De esta forma, la idea de una intensificación del trabajo, anteriormente cuestionada, hoy es admitida comúnmente (Askenazy y col., 2006), así como su impacto sobre las condiciones de trabajo y de salud de los trabajadores (Volkoff, 2008). No obstante, muchos de los dirigentes de las empresas, incluso deseando mejorar las condiciones de trabajo por razones éticas o económicas, se adhieren a la idea de que la intensidad del trabajo es garantía de prosperidad (e incluso de sobrevivencia) económica. Hacen de esto casi un sinónimo de productividad – sin que el sentido de esta palabra sea cuestionado en su totalidad. Construir, reunir, difundir los conocimientos sobre las condiciones de trabajo y sus determinantes continúa siendo una exigencia para que aumente su visibilidad. Sin embargo, esta progresión eventual dependerá en gran medida del contexto social: la feminización de la mano de obra, su envejecimiento (e también el rechazo de algunas tareas por parte de los jóvenes), la mejora de las calificaciones; podrían aumentar las exigencias cualitativas de la vida laboral. Inversamente, la existencia de altos niveles de desempleo, la individualización de las formas de malestar que son resultado de las presentes formas organizativas y de evaluación de los desempeños; comprometen un examen exhaustivo de las situaciones

vividas. La cuestión es entonces relacionar estos desafíos entre sí. Dar visibilidad a las condiciones de trabajo presupone desenclavarlas y extender el desafío más allá del círculo de especialistas donde están frecuentemente confinadas.

BIBLIOGRAFÍA

Askenazy, P., Cartron D., De Coninck F., & Gollac M. (2006). *Organisation et intensité du travail*. Toulouse: Octarès.

Dejours C. (2000). *Travail, usure mentale: de la psychopathologie à la psychodynamique du travail*. Paris: Bayard.

Gollac M., & Volkoff, S. (2007). *Les conditions de travail*. Paris: La Découverte.

Lasfargues G. (2005). *Départs en retraite et travaux pénibles: l'usage des connaissances scientifiques sur le travail et ses risques à long terme pour la santé*. Rapport de recherche n° 19, Centre d'Etudes de l'Emploi. (Descarregável em cee-recherche.fr).

Loriol, M. (2000). *Le temps de la fatigue: la gestion du mal-être au travail*. Paris: Anthropos.

Messing, K. (2000). *La santé des travailleuses: la science est-elle aveugle?* Montréal: Editions du Remue-Ménage.

Sorignet P.E. (2006). Danser au-delà de la douleur. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 163, 46-61.

Teiger C., & Laville A. (1990). L'apprentissage de l'analyse ergonomique du travail, outil d'une formation pour l'action, *Travail et emploi*, n° 47.

Thébaud-Mony A. (2006). Histoires professionnelles et cancer. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 163.

Thébaud-Mony, A. (2007). *Travailler peut nuire gravement à votre santé*. Paris: La Découverte.

Volkoff, S. (dir), (2005). *L'ergonomie et les chiffres de la santé au travail: ressources, tensions et pièges*. Toulouse: Octarès.

Volkoff, S. (2008). L'intensification du travail 'disperse' les problèmes de santé". In G. de Terssac, C. Saint-Martin, C., & Thébaud (coord.) *La précarité: une relation entre travail, organisation et santé* (pp. 29-42). Toulouse: Octarès.

AUTOR

SERGE VOLKOFF
CREAPT, CEE
29, promenade Michel-Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex,
France

Texto original publicado en 2011.

W

What is watt?: historia de una medida

François Vatin

1. Desde Watt hasta watts

Con letra mayúscula, se trata de James Watt (1736-1819), ingeniero británico cuyo nombre está vinculado al desarrollo de la máquina de vapor. En los años 1760, mejoró la máquina de Newcomen y, en 1774, para producir estas máquinas, creó una empresa cerca de Birmingham, que pronto se convirtió en una referencia en toda Europa. Con letra minúscula, el watt (vatio) es una unidad de potencia que aparece en la década de 1880 en Francia como en Gran Bretaña en el contexto del desarrollo de los motores eléctricos. Si bien el término de watt se refiere por supuesto a James Watt, la conexión entre los dos no es tan obvia, puesto que la medida en watt viene tardíamente y aparece en el contexto tecnológico de la «segunda» revolución industrial mientras que James Watt permaneció como un símbolo de la primera revolución.

Para entender la génesis de la denominación de watt, debemos pasar por una expresión que aparece en los años 1850: el ‘caballo de Watt’. James Watt midió la capacidad de sus máquinas en «fuerza de caballo» («power of the horse»), lo que es el origen del «caballo de vapor» (horsepower). La lógica de tal medida es comercial. Se trata de evaluar la máquina por la cantidad de caballos que puede reemplazar. Los ingenieros del siglo XIX no fueron los primeros en razonar de esta manera. Ya en 1699, para convencer a sus colegas académicos, Guillaume Amontons había buscado evaluar la potencia de la «máquina de fuego» que sometía a su juicio, calculando la cantidad de hombres o caballos que podía reemplazar. Esto lo llevará a realizar el primer estudio ergonómico del trabajo industrial, el trabajo de los pulidores de espejo de la entonces joven compañía de Saint-Gobain. Midió su actividad como el producto de una fuerza (ejercida sobre la herramienta de pulir) por la velocidad del movimiento del pulidor, lo que corresponde a una potencia ^[1].

Convencionalmente, en Francia, el valor del caballo de vapor se estableció a principios de la década de 1830 en 75 kilográmetros por segundo, lo que significa que un caballo tendría la capacidad muscular de elevar un peso de 75 kilogramos a un metro por segundo. Esta medida de conveniencia no fue sin causar cierta vacilación denunciada por el Capitán (y futuro Almirante) Siméon Bourgeois, en 1854, en un informe al Ministro de la Marina, Théodore Ducos: «En realidad, el

caballo de vapor ya no tiene hoy un valor definido, y se establece entre las expresiones de caballo nominal, caballo de Watt, caballo efectivo, etc., una deplorable confusión...” [2].

El watt corresponde, en el sistema internacional de mediciones físicas contemporáneas (sistema MKSA para significar Metro, Kilo-gramo, Segundo, Amperio) a 1 Joule por segundo. El Joule, unidad moderna estándar de energía, es en sí mismo equivalente a 0,102 kilográmetros. Un «caballo de Watt” (una potencia de 75 kilográmetros por segundo) representa entonces aproximadamente 736 watts. Al pasar del caballo de Watt al watt, hemos pasado de una medida convencional de la potencia equina, inventada en el siglo XIX, cuyo espíritu es parte de las antiguas medidas estudiadas por Wittold Kula [3], al rigor desencarnado del sistema métrico extendido de la Física contemporánea.

2. Del trabajo a la potencia

Más allá de estas cuestiones metrológicas, la emergencia del watt como medida de referencia en el campo de la industria eléctrica a fines del siglo XIX refleja la inversión entre los conceptos de trabajo y potencia.

Al inicio del siglo XIX, el “trabajo de una fuerza” se definía como un peso elevado a una altura determinada. La acción de cualquier máquina se puede efectivamente reducir a la acción de elevación de un peso, siempre que se integran los engranajes necesarios. Así, esta acción proporcionaba la magnitud básica de la física desde Galileo y Newton ya que consistía en la magnitud necesaria para oponerse a la fuerza de gravedad. Cualquier “trabajo” realizado por una máquina podía entonces medirse como el producto de una fuerza por el desplazamiento de su punto de aplicación, como lo era en la elevación vertical de un peso. Esta magnitud fue llamada “trabajo” porque se pensaba que era equivalente al “trabajo” realizado por hombres o bestias de carga [4]. A fines del siglo XVIII, Charles Augustin Coulomb buscó medir de esta forma la «cantidad de acción que los hombres pueden producir según la forma en que usan sus fuerzas”. Tomó como ejemplo básico la elevación de una carga en una escalera. En la misma época, Edmé Reignier inventó el “dinamómetro”, instrumento que mide la fuerza instantánea en una configuración de tensión. Por

lo tanto, se podía calcular fácilmente el trabajo realizado por los animales de carga instalando un dinamómetro en el animal y en la carga.

El concepto de potencia viene del concepto de trabajo. Corresponde a la cantidad de trabajo realizado en un tiempo dado. En 1826, el ingeniero Charles Dupin propuso llamar a esta medida la “diname”, expresión que no ha permanecido. Al igual que los hombres y los animales, las máquinas desarrollan trabajo. Pero ocurre un quiebre en el diseño de la máquina a principios del siglo XIX. Hasta entonces, este término designaba una herramienta de transformación del movimiento mecánico, como un molino, puesto en acción por el viento o el agua para generar un movimiento preciso y regulado (por ejemplo, molienda de granos). Las máquinas podían así distinguirse de los ‘motores’ que están en el origen de este movimiento, y entre estos dos tipos: motores ‘inanimados’ (viento, agua) y ‘animados’ (hombres y animales). El origen de la fuerza animal quedaba misterioso, aunque, muy juiciosamente, Lavoisier la concibe, desde 1789, como una forma de combustión.

La difusión de la «máquina de vapor», en gran medida iniciada por James Watt y su socio Matthew Boulton, altera estas representaciones. De hecho, se trata de una máquina «motriz», que produce movimiento a partir de la combustión de carbón. Esta innovación tecnológica ha dado origen a una revolución científica en los años 1840: la invención de la termodinámica. En efecto, se entenderá que se puede considerar el calor y el trabajo como dos formas de una misma magnitud física: la energía. Luego, se intentará medir, de acuerdo con las intuiciones de Antoine Lavoisier, la «equivalencia mecánica del calor». Desde entonces, las formas de energía reconocidas por los físicos continuarán expandiéndose: la energía electro-magnética, la energía contenida en los enlaces químicos (resaltada por Marcellin Berthelot en la década de 1880 que permitirá el desarrollo, a finales de siglo, de la bioenergética, que alimentará el movimiento de las ciencias del trabajo ^[5]), más tarde la energía atómica...

Al pasar desde el trabajo mecánico a la energía, se pasa desde una fuerza «en acción» (movimiento mecánico) a una fuerza en potencia. Ya en 1834, Adhémar Barré de Saint-Venant, escribió que el concepto de “trabajo mecánico” debía complementarse con el concepto de «capital mecánico» ^[6]. La metáfora económica dando el concepto de trabajo definido por el ingeniero Claude-Louis Navier en 1829 como

«moneda mecánica' no dejaba de existir. Al contrario, se intensificaba. En un movimiento que no podía dejar de evocar el pensamiento de Karl Marx, pasamos de una teoría del intercambio a una teoría del capital. No es extraño entonces que el concepto de 'potencia' tenga prioridad sobre el de trabajo. En la enseñanza básica de la Física, la «potencia» del trabajo ha sido el resultado de deducción por largo tiempo. Hoy, deducimos el 'trabajo' de la 'potencia'. Le lenguaje común ha retenido el kilowatt (kilovatios) del cual se deduce el kilowatt-hora (potencia multiplicada por un tiempo) para medir su consumo eléctrico. Esta es una energía cuyas dimensiones físicas son iguales que las del trabajo. Asimismo, los kilowatt-hora (kilovatios-hora) pueden medirse en kilográmetros (el kilovatios-hora equivale a 3600 kilo Joule o sea 367 200 kilográmetros).

La evolución de las denominaciones físicas atestigua aquellas, combinadas de la ciencia y del mundo social, que la incorpora. Desde la fuerza bruta de hombres y animales que evoca la noción de kilográmetros, hemos pasado a la potencia etérea de un misterioso corriente eléctrico. El laborioso caballo de Watt fue reemplazado por un ser mítico, el kilowatt-hora (kilovatio hora) del cual quizás los más ancianos en Francia recuerdan los gritos desgarradores que emitía cuando los consumidores inconsecuentes y despiadados 'lo(s) arrojaba(n) por la ventana' [7].

BIBLIOGRAFÍA

Bourgeois, S. (1854). *Rapport à son excellence M. Ducos sur la navigation commerciale*. Paris.

Kula, W. (1970). *Des mesures et des hommes*. Paris: Maison des sciences de l'homme (édition originale polonaise, 1970).

Saint-Venant, B. (1834). *Mémoire sur les théorèmes de la mécanique générale* (présenté le 14 avril 1834). Académie des sciences, Archives de l'Ecole Polytechnique, Fonds Saint-Venant, carton n° 19.

Vatin, F. (1993). *Le travail. Economie et physique (1780-1830)*. Paris: PUF. Tradução parcial em português: ABCM (Associação Brasileira de Engenharia e Ciências Mecânicas) (2017). *O Trabalho. Economia e Física*, vol. 20, n° 2, p. 25-39. Tradução completa no prelo: Vatin, F. (2018). *As medidas do trabalho: física e economia*. Campinas: Mercado de Letras.

Vatin, F. (1999). *Le travail, sciences et société*. Bruxelles: Éditions

de l'Université de Bruxelles. Tradução portuguesa: Vatin, F. (2002). *Epistemologia e Sociologia do Trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget. Tradução espanhola: Vatin, F. (2004). *Trabajo, Ciencias y sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo*. Buenos-Aires et Mexico: Lumen Humanitas.

NOTAS

[1] La potencia mecánica es un trabajo dividido por un tiempo. El trabajo es el producto de una fuerza por una distancia. Suponiendo la velocidad constante, la potencia puede definirse como el producto de una fuerza por una velocidad, que es una distancia dividida por un tiempo.

[2] Bourgeois, S. (1854). *Rapport à son excellence M. Ducos sur la navigation commerciale*. Paris.

[3] Kula, W. (1970). *Des mesures et des hommes*. Paris: Maison des sciences de l'homme (édition originale polonaise, 1970).

[4] Ver Vatin, F. (1993). *Le travail. Economie et physique (1780-1830)*. Paris: PUF. Tradução parcial em português: ABCM (Associação Brasileira de Engenharia e Ciências Mecânicas) (2017). *O Trabalho. Economia e Física*, vol. 20, nº 2, p. 25-39. Tradução completa no prelo: Vatin, F. (2018). *As medidas do trabalho: física e economia*. Campinas: Mercado de Letras.

[5] Ver Vatin, F. (1999). *Le travail, sciences et société*. Bruxelles: Éditions de l'Université de Bruxelles. Tradução portuguesa: Vatin, F. (2002). *Epistemologia e Sociologia do Trabalho*. Lisboa: Instituto Piaget. Tradução espanhola: Vatin, F. (2004). *Trabajo, Ciencias y sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo*. Buenos-Aires et Mexico: Lumen Humanitas.

[6] Saint-Venant, B. (1834). *Mémoire sur les théorèmes de la mécanique générale* (présenté le 14 avril 1834). Académie des sciences, Archives de l'Ecole Polytechnique, Fonds Saint-Venant, carton nº 19.

[7] “No arrojen sus horas de kilovatios por las ventanas” era un lema de la propaganda del gobierno francés pal público a moderar su consumo en el contexto de la crisis del petróleo de finales de los años setenta.

AUTOR

FRANÇOIS VATIN

Université de Paris-Nanterre

Laboratoire 'Institutions et dynamiques historiques
de l'économie et de la société' (IDHES-CNRS)

Maison 'Max Weber'

200 avenue de la République

92000 Nanterre, France

Texto original publicado en 2018.

Workaholic

Mario Poy

El uso coloquial acostumbra nombrar a una persona que ingiere alcohol en forma excesiva –de acuerdo a ciertos criterios científicos y sociales- como un *alcohólico*, en cambio, resulta un tanto descabellado (y un tanto desafinado) calificar a una persona que trabaja en forma excesiva: “*trabajólico*”. En el primer caso (tomado sólo a modo de ejemplo), a la raíz de la palabra, alcohol, se agrega el sufijo –ico (de la terminación latina *icus*, cuyo significado denota la referencia a la raíz) formando un adjetivo derivado, *alcohólico*; luego este adjetivo puede sustantivarse a través del llamado un enfático; en este caso un alcohólico. La palabra trabajo, sin embargo, no presenta en castellano posibilidades similares de adjetivación. Por lo tanto, se retiene como válida la expresión inglesa *workaholic* dentro de este glosario en el sitio de la letra W, según sugiere la RAE, respecto de la utilización de voces de procedencia extranjera.

Profundizando en el significado del concepto, la consulta en la Enciclopedia Británica (se trata de un vocablo inglés) nos anoticia que se trata de: a) un trabajador compulsivo, b) un adjetivo: *workaholic*, c) un sustantivo: *workaholism* y d) una fecha: 1968 ^[1].

Si se correlaciona su frecuencia de uso en determinados circuitos y prácticas sociales y el nivel de información general aportado, la escasez parece ser el rasgo predominante. Y esto pareciera resultar más evidente cuando, en la misma enciclopedia, se compara dicho concepto con otros que, a priori, navegan en aguas similares como ser los de: *burn-out*, *mobbing* o *stress*.

En primera instancia, tanto el carácter compulsivo de la acción (de allí la fácil asociación semántica entre el sujeto *workaholic* con el sujeto *alcoholic*), como la referencia bibliográfica, que la literatura señala como fundante, intitulada: *Confessions of a workaholic: The facts about work adiction* (Oates, W. 1971) sugieren el carácter psicopatológico del problema más bien asociado a las características individuales de las personas, las confesiones de un profesor de religión en este caso, que a las complejas relaciones que se entretienen entre los individuos con las nuevas modalidades de organización del trabajo las que, muchas veces, producen consecuencias seriamente negativas sobre la salud y la seguridad de las primeras ^[2].

Pero también, y siempre dentro de un enfoque comportamental, algunos autores ^[3] sugieren que existiría una faceta positiva en el *workaholism* y que serían los “*Happy Workaholics*”. Este atributo

psicológico parecería estar más bien reservado a quienes ocupan posiciones de liderazgo gerencial, y les permite incentivar -sabiendo que esto agrega valor a sus empresas- a sus subalternos a distribuir sus compromisos y sus recursos en forma más equilibrada entre el trabajo y otras dimensiones de la vida: la familia, la comunidad. persiguiendo el *bienestar físico, psicológico y espiritual*.

Otros trabajos intentan equiparar el fenómeno a lo que en Japón se denominó como “*Karoshi*” o muerte por “exceso de trabajo” aunque, paradójicamente, hacen “l’impasse” del significado del trabajo en ese contexto y de la práctica social que de él se desprende.

Además, y ya en una lógica de “despsicologizar” el problema, el *Karoshi* es reconocido en Japón como enfermedad de origen laboral por la jurisprudencia ^[4], fenómeno que ciertamente ha influenciado en la modificación de la Ley de Salud y Seguridad Industrial de ese país, con el fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo.

Esta fuerte impronta individual en la que se ancla el concepto *workaholic* pareciera tener su correlato en el orden metodológico. En efecto, los instrumentos de análisis se limitan en forma casi excluyente a la evaluación, mediante cuestionarios auto administrados, de los rasgos psicológicos individuales generando una serie de categorías en las cuales anclar a las personalidades más o menos “*workaholics*”.

Inversamente, herramientas destinadas a indagar los aspectos organizacionales y sociales que podrían estar involucrados en este tipo de problema son mucho menos mencionadas y los estudios científicos, cuanto menos, escasos.

En síntesis, el concepto de *workaholic* no parece haber evolucionado de la misma forma en que lo han hecho otros, como el de estrés, mediante la incorporación del concepto de factores de riesgos psicosociales. Esto recuerda la necesidad de enriquecer los modelos cuando de lo que se trata es de comprender las interacciones entre las personas y los contextos en los cuales éstas tienen lugar, y sus consecuencias sobre la salud y el bienestar de las mismas.

BIBLIOGRAFÍA

Dejours, Ch. (2009). *Souffrance en France. La banalisation de l’injustice sociale*. Paris: Éditions du Seuil.

Diccionario de la Real Academia Española <http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?LEMA=cultura>

Encyclopedia Britannica. <http://www.britannica.com/bps/dictionary?query=Workaholic>

Friedman, S. D., & Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A model for employees. *Academy of Management Executive*, 17, (3), 87-98.

Uehata, T. (1991). Long work hours and occupational stress-related cardiovascular attacks among middle-aged workers in Japan. *Journal of Human Ergology*, 20, (2), 147-153.

NOTAS

[1] Año en que se registró por primera vez el uso de la palabra *workaholic*.

[2] Por no citar que una cifra, Ch. Dejours en su obra: *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale* (2009), señala que en “los países más avanzados” las encuestas muestran el progresivo deterioro de la salud mental en el trabajo, afectando entre el 3 y 6 % del Producto Bruto Interno (PBI), de acuerdo a las estadísticas elaboradas en cada uno de estos países.

[3] Se trata de un artículo de Friedman, S.D. & Lobel, S. (2003). The happy workaholic: A model for employees. *Academy of Management Executive*, 17(3), 87-98.

[4] Según la Enciclopedia de la OIT, referenciándose en un trabajo de Uehata de 1991 (Long working hours and occupational stress-related cardiovascular attacks among *middle-aged workers in Japan*. *Journal of Human Ergology* 20(2): 147-153), una parte importante de los casos reportados han sido objeto de resarcimiento monetario.

AUTOR

MARIO POY

Centro de Investigaciones por
una Cultura de Seguridad,
Universidad de San Andrés,
Vito Dumas 284, B1644BID-Victoria,
Buenos Aires, Argentina

Texto original publicado en 2011.

X

X, como rayos X

Adelaide

Nascimento

El descubrimiento accidental de rayos X en 1895 por W. C. Rontg en revolucionó el mundo de la físico-química, pero también el campo de la medicina y de la industria. Se trata de un tipo de radiación de alta energía con capacidad para penetrar en organismos vivos, atravesar tejidos de poca densidad y ser absorbido por las partes más densas del cuerpo humano (como las estructuras óseas). En razón de esta característica, la principal utilización de los rayos X consiste en radiografías clásicas y escáneres para diagnóstico médico. También son utilizados industrialmente con el fin de observar la estructura interna de los objetos y la identificación de posibles fallas. En los sitios que requieren una vigilancia importante (aeropuertos, museos, etc.), los rayos X son de uso cotidiano para controlar el transporte de objetos peligrosos y evitar accidentes. En fin, son utilizados en laboratorios con objetivos de investigación científica.

Los rayos X son radiaciones ionizantes (capaces de modificar la estructura del ADN) y por lo tanto presentan efectos nocivos para la salud en caso de exposiciones largas o repetidas y/o de fuerte intensidad, pudiendo provocar la formación de células cancerígenas. Las radiaciones recibidas a lo largo de la vida presentan un efecto acumulativo y los daños pueden manifestarse de manera inmediata o tardía de acuerdo con la intensidad de la dosis recibida. Después del descubrimiento de los rayos X fueron necesarios casi 30 años para que los principios de prevención a través de la radioprotección aparecieran (CIPR, 2011).

Detrás de las normas y leyes nacionales relativas a la protección de los trabajadores, de los pacientes y de la población en general hay un largo proceso a nivel mundial. Ellas son fruto de investigaciones y negociaciones entre diferentes instancias y se determinan según los avances de la ciencia y las demandas de la sociedad ^[1]. Teniendo en cuenta los efectos nocivos sobre los trabajadores expuestos, los criterios de radioprotección de los trabajadores se basan en tres criterios:

- Duración: la duración de la exposición debe ser lo más breve posible;
- Distancia: distanciamiento máximo de los trabajadores en relación a la fuente de emisión de rayos X, con posibilidad de operar los aparatos a distancia;

- Barreras físicas: interposición de barreras gruesas y absorbentes entre la fuente de rayos X y el trabajador, uso de vestimentas de protección.

El médico del trabajo, basándose en un análisis del puesto de trabajo, rellena una ficha de exposición y clasifica a los trabajadores de acuerdo con el nivel de exposición al riesgo. En función de esta clasificación, los trabajadores pueden beneficiarse de medidas de protección reforzadas: visitas de control, dosimetría individual y formación obligatoria sobre los riesgos de las radiaciones ionizantes.

A pesar de los riesgos, la característica ionizante de los rayos X presenta beneficios para el tratamiento de pacientes con cáncer. Es así como nace la radioterapia a principios del siglo XX. Esta especialidad médica consiste en la destrucción de células tumorales a través de una dosis pre-calculada de radiación y de un tiempo determinado de exposición del órgano enfermo. La respuesta de los tejidos a las radiaciones depende de diversos factores tales como la sensibilidad del tumor a la radiación, su ubicación y oxigenación, así como la calidad y la cantidad de la radiación y el tiempo total en que se administra. Para alcanzar el órgano a ser tratado, el haz de radiación atraviesa los tejidos sanos. De esta manera, lo que está en juego no es sólo la destrucción de las células tumorales, sino también la preservación de los órganos sanos próximos al órgano enfermo irradiado. Así, si por un lado los progresos científicos y tecnológicos favorecieron la mejora de la terapéutica en cancerología (en términos de eficacia clínica), la ganancia en términos de reducción de la mortalidad de los pacientes fue acompañada por la aparición de nuevos riesgos para su seguridad. Si estos no se controlan, los riesgos de accidente pueden conducir a graves consecuencias para la salud de los pacientes, como muestran los accidentes ocurridos en Francia en 2005 y en otras partes del mundo. A pesar del impacto mediático, afortunadamente, los accidentes graves en radioterapia constituyen eventos raros: hasta hoy día han sido registrados en el mundo alrededor de 20 (Peiffert, Simon, & Eschwege, 2007).

Debido a los accidentes ocurridos en Epinal, Francia, y la nueva reglamentación que exige una mejor gestión del riesgo por parte de los profesionales, varios pedidos de investigaciones en ergonomía fueron solicitadas por los institutos franceses responsables del con-

trol e inspección de los centros de radioterapia. El objetivo inicial era comprender cómo los profesionales de la radioterapia gestionan (individual y colectivamente) las obligaciones y los recursos disponibles para responder a los objetivos de producción de la salud y de producción de la seguridad de los pacientes, sabiendo que en algunos casos estos dos objetivos pueden entrar en contradicción (Nascimento, 2010). En el análisis de la actividad de los físicos médicos, profesionales responsables de la concepción de la dosimetría de acuerdo con la prescripción médica (número de sesiones, dosis, órgano a ser irradiado, dosis a no ser superada en los órganos sanos), y por el control de los aparatos de radioterapia.

La anticipación de los riesgos de ejecución de un tratamiento por los físicos médicos es claramente y sobre todo observada cuando ellos consideran que el tratamiento en cuestión es complejo (muchos parámetros a regular, posición del paciente incómodo, etc.) (Nascimento & Falzon, 2012). De manera unánime, los individuos entrevistados mencionan un conjunto de estrategias para facilitar el trabajo realizado en la sala de tratamiento por los técnicos en radioterapia y así reducir los riesgos de error. Estas estrategias son la prueba de que los físicos tienen en cuenta el trabajo de los técnicos, lo que constituye una garantía de cooperación segura. El objetivo de los físicos es garantizar que la dosimetría de calidad obtenida virtualmente sea igualmente segura en situación real. Las dos grandes estrategias de prevención de los físicos son: evitar algunos de los riesgos identificados en la fase virtual y proporcionar asistencia a los técnicos en radioterapia durante la sesión de tratamiento. Los físicos van a considerar las dimensiones técnicas, humanas y organizativas en el puesto de tratamiento, así como la comodidad del paciente. El objetivo es reducir los riesgos en la fuente, es decir, durante la fase de concepción del tratamiento (virtualmente). Se van a proteger de, por ejemplo, orientar un tratamiento muy complicado en una sala de tratamiento sobrecargada de pacientes, o que tenga muchos técnicos novatos, o que tenga una maquinaria antigua. También pueden limitar la complejidad de algunos parámetros de la dosimetría. La mitad de los individuos entrevistados admite ajustar algunos parámetros numéricos de la dosis, redondeando los datos, para no confundir el trabajo de los técnicos en radioterapia. Además de emplear estas estrategias, se asocian otras que apuntan a dar asistencia a

los técnicos durante la ejecución del tratamiento. Estas estrategias tienen por objeto controlar algunas fuentes de riesgo que no pudieron ser controladas durante la fase de concepción en el *software*. Tratándose de los casos más raros, la simple transmisión no es suficiente para reducir los riesgos de una dosimetría complicada. Es necesario estar presente en la sala de tratamiento, para así garantizar que el tratamiento se realizará en las mismas condiciones previstas en la fase de concepción.

Las investigaciones más recientes en ergonomía realizadas en Francia se interesaron en dilucidar la participación de los pacientes en la prevención de riesgos de errores (Pernet, Mollo & Giraud, 2012), la organización del trabajo colectivo y la producción de artefactos para garantizar la calidad y la seguridad (Munoz, 2016), o los dispositivos de retorno de la experiencia y previsión de riesgos de accidentes utilizados por los profesionales de la radioterapia (Thellier, 2017).

En conclusión, se constata que desde su descubrimiento hace más de 120 años, los rayos X son fuente de riesgos y de beneficios para sectores económicos diversos, así como para la población en general. Se plantean cuestionamientos en términos de protección de los trabajadores y de los pacientes sometidos a su exposición y abre así un campo de investigación para las ciencias del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

CIPR (2011). Publication CIPR 105: protection radiologique en médecine. *Commission Internationale de Protection Radiologique*. 72p.

Munoz, M.-I. (2016). «Prendre soin” du travail: dispositifs de gestion du flux et régulations émergentes en radiothérapie. *Thèse de doctorat em Ergonomie*. Cnam, Paris.

Nascimento, A. (2010). Produzir a saúde, produzir a segurança. Desenvolver uma cultura colectiva de segurança em radioterapia. *Laboreal*, 6 (1), 37–40 <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t-45nSU54711238:7625833:31>

Nascimento, A., & Falzon, P. (2012). Producing effective treatment, enhancing safety: Medical physicists’ strategies to ensure quality in radiotherapy. *Applied Ergonomics* 43, 777-789.

Peiffert, D., Simon, J. M., & Eschwege, F. (2007). L’accident d’Épinal: passé, présent, avenir. *Cancer/Radiothérapie*, 11(6-7), 309-312.

Pernet, A., Mollo, V., & Giraud, P. (2012). La participation des patients à la sécurité des soins en radiothérapie: une réalité à développer. *Bulletin du Cancer*, 99, 581-7.

Thellier, S. (2017). Approche ergonomique de l'analyse des risques en radiothérapie: de l'analyse des modes de défaillances à la mise en discussion des modes de réussite. *Thèse de doctorat em Ergonomie*. Cnam, Paris.

NOTAS

[1] Página internet IRSN: Institut de Radioprotection et Sûreté Nucléaire. <http://www.irsn.fr>

AUTOR

ADELAIDE NASCIMENTO
Cnam, CRTD, Equipe Ergonomie
41 rue Gay-Lussac
75005 Paris, France

Texto original publicado en 2018.

Xenofobia

Cecília De la Garza

El término xenofobia proviene del concepto griego compuesto por *xénos* (“extranjero”) y *phóbos* (“miedo”). La xenofobia, por lo tanto, hace referencia al odio, recelo, hostilidad y rechazo hacia los extranjeros. La palabra también suele utilizarse en forma extendida con la fobia hacia los grupos étnicos diferentes o hacia las personas cuya fisonomía social, cultural y política se desconoce.

La xenofobia es una ideología que consiste en el rechazo de las identidades culturales que son diferentes a la propia.

Puede decirse que este tipo de discriminación se basa en distintos prejuicios históricos, religiosos, culturales y nacionales, que llevan al xenófobo a justificar la segregación entre distintos grupos étnicos con el fin de no perder la identidad propia. Por otra parte, muchas veces se suma un prejuicio económico que considera a los inmigrantes como una competencia por los recursos disponibles en una nación.

Una de las formas más comunes de xenofobia es la que se ejerce en función de la raza, esto es, el racismo. La Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial ^[1] define la discriminación racial o xenofobia como:

“Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública” (Artículo 1º).

Al margen de su consideración ética, la xenofobia también es un delito en numerosos Estados. La Comunidad Europea aprobó, en septiembre del 2008, una Directiva contra el racismo y la xenofobia, teniendo los Estados miembros un plazo de dos años para adaptar sus legislaciones a esta ley con el objetivo principal de proteger y defender los derechos humanos de los extranjeros.

Una observación importante es que la xenofobia debe estudiarse como un fenómeno eminentemente social, cultural, no jurídico, lo que quiere decir que atiende a la reacción fóbica de grupos sociales ante la presencia de otros que no comparten su origen, y que las leyes no son más que el reflejo de esa fobia cultural y no a la inversa. La xe-

nofobia es el rechazo expresado a través de prejuicios en contra de todo aquél extranjero, teniendo en cuenta que los prejuicios son convicciones sin fundamento, con desconocimiento de los hechos, que desencadenan fácilmente la discriminación.

De todos es conocido que el tema de la discriminación ciertamente no se reduce al asunto de los extranjeros. Existe discriminación racial, de sexo, de edad, etc., pero algo que vale la pena señalar es que el extranjero, además de ser víctima potencial de prejuicios por su lugar de origen, lo puede ser también por su condición social.

Según estudios de la Organización de las Naciones Unidas ^[2], 1 de cada 35 personas es un migrante en el mundo, lo que quiere decir que 1 persona de cada 35 se desenvuelve en una nación que no es la suya, al menos por nacimiento. Y si el número total de migrantes pasó de 150 millones de personas en el 2002 a 214 millones de personas actualmente, el porcentaje del número de migrantes en relación con la población mundial se mantiene ya que solo ha aumentado de 0.2 % en los últimos 10 años.

Esta estadística nos da la pauta para reconocer la importancia de analizar el tema de los extranjeros en relación a sus derechos humanos en la nueva nación que les abre las puertas y cómo su nacionalidad repercute en el trato que recibe en su nuevo ambiente social (Meza, 2005) ^[3].

Hasta ahora, es de general aceptación en la comunidad internacional que los Estados tienen derecho a establecer sus propias políticas migratorias de acuerdo a sus intereses nacionales, atendiendo al principio de autodeterminación de los pueblos que les da el derecho a regirse como mejor les convenga, sin la intervención de otros Estados. Es por ello que grandes naciones como Estados Unidos, que es uno de los países con mayor afluencia migratoria en el mundo, tiene la libre potestad de otorgar o denegar visa a quien considere conveniente, según sus propias políticas de Estado. Esta aceptación generalizada es, por supuesto, entendida sobre la base del respeto a los derechos humanos, es decir, por ejemplo, que un Estado no puede prohibir la entrada a su territorio (xenofobia) a personas de determinado color sólo por esa condición humana o a personas mayores de cierta edad, sólo por considerarlos ancianos.

Esta actitud, recrudescida en los tiempos modernos, rompe la solidaridad humana, deber imperioso derivado de su unidad o al menos

de la capacidad de entenderse y reproducirse.

Esta posición primitiva se advierte en casi todos los pueblos de la antigüedad, aún de la cultura del griego; ya que Esparta aplicó en todo rigor la xenelasia o prohibición de que los extranjeros entraran en su territorio. El mismo Licurgo, en Lacedemonia, se opuso también a la admisión de los extranjeros, por estimarlos “sospechosos”. Así los antropólogos han advertido situaciones de xenofobia en los pueblos arcaicos, lo que demuestra que la xenofobia es un fenómeno que ha estado siempre en las conductas humanas.

Sin embargo, hoy día es común la xenofobia en las sociedades modernas debido a la globalización, pues ésta ha mezclado, a través de procesos de migración, integrantes de distintas razas, religiones y costumbres. Psicológicamente es comprendida por un miedo arcaico, inconsciente, a perder la identidad propia, combinado con el temor a mancillar el status económico, social y político de una comunidad. En el siglo XX, si bien la humanidad a través de sus guerras y conflictos ha aprendido la concepción del racismo y sus consecuencias, la xenofobia lejos está de desaparecer; por el contrario, los actos racistas, los agravios individuales, la desconfianza hacia los extranjeros y las diferentes lenguas y religiones están en auge. La crisis económica y social que sufrieron muchos países a finales del siglo XX fue el punto de partida para una manifestación agresiva de la xenofobia, que se vio reflejada desde las pancartas y los discursos hasta los actos de violencia de todo tipo. Los medios de comunicación, por su parte, suelen colaborar con el desarrollo de la xenofobia al presentar las costumbres y culturas extranjeras como dimensiones extrañas y ajenas a la identidad nacional.

El aumento del desempleo, la crisis económica y los despidos masivos vienen marcados por factores, causas y necesidades diferentes a la inmigración. Sin embargo, se están reproduciendo discursos y actuaciones que fomentan la xenofobia generalizada poniendo a los inmigrantes en el ojo del huracán. Este tipo de comportamiento implica peligro para nuestras sociedades y necesita una mejora de las políticas de protección social de todos los trabajadores como lo explican expertos distintos en una serie de entrevistas realizadas después de la huelga ^[4] que se observó en abril del 2009 en la refinería de la compañía Total en el condado de Lincolnshire en el Reino Unido. Al momento de la ampliación de su sección de desulfurización, para la

cual la empresa italiana IREM contrató a trabajadores portugueses e italianos, los empleados británicos se irritaron, ya que no entendieron por qué la empresa importaba mano de obra en una región donde hay cada vez más jóvenes sin trabajo. Dicho acto fue tachado de actitud xenofóbica en contra de los portugueses e italianos, sin embargo los sindicatos implicados rechazaron cualquier motivación xenófoba e hicieron todo lo posible para evitar que ciertos elementos de extrema derecha explotasen una situación potencialmente muy sensible, como lo explica Guy Ryder Secretario General de la International Trade Union Confederation.

En un contexto de falta de trabajo a nivel local, la huelga estuvo motivada ante todo por el temor a que el trabajo estuviese siendo subcontratado a empresas que empleaban mano de obra extranjera con términos y condiciones de trabajo inferiores a las estipuladas en los convenios colectivos existentes. Los sindicatos británicos sostuvieron que es un conflicto derivado de la explotación realizada por la empresa hacia los trabajadores, independientemente de su nacionalidad. En un mundo ideal, los sindicatos deben comprometerse a representar a los trabajadores y trabajadoras migrantes y a defender sus intereses – la igualdad de trato es el objetivo esencial.

Al trabajador/a extranjero(a) se le ve como “intruso” y no como generador de riqueza colectiva, y sin duda lo seguirán haciendo, facilitando la prosperidad de la economía de los países en los cuales trabajan y una más rápida salida de la crisis codo a codo con el resto de trabajadores. En el actual contexto de crisis mundial, si los Estados reaccionan con proteccionismo y xenofobia, significa buscar soluciones por el camino miope, hipócrita y cortoplacista cuyas consecuencias no harían más que agravar la dramática situación por la que atraviesan los trabajadores más desfavorecidos en tiempos de crisis, nos dice Manuel Bonmatí Portillo, Secretario de Política Internacional de Unión General de Trabajadores.

He allí un campo poco explorado por la ergonomía y las disciplinas científicas que comparten su proyecto: ¿Como contribuir a detectar situaciones de discriminación en el ámbito laboral? ¿Cómo promover estudios y procesos de reflexión que permitan conocer las tipologías de discriminación en el empleo e identificar las conductas racistas en el ámbito laboral? ¿Cómo contribuir a una prevención de los riesgos profesionales de los trabajadores extranjeros, incluso clandestinos?

Encontramos en parte una respuesta en los estudios realizados en el marco de su tesis por María José López-Jacob cuyo resumen aparece en este número de Laboreal ^[5].

Y para concluir, citaré un párrafo de Joaquín Arango ^[6]. “Si bien a ésta (*la inmigración*) nunca le han faltado enemigos, en el pasado tendía a prevalecer una valoración positiva de la misma. Basta analizar la mitología dominante en el imaginario colectivo de las viejas sociedades receptoras para confirmarlo. La principal preocupación en relación con la inmigración era asegurarse un suministro abundante de trabajadores. Tanto su llegada como su integración en la sociedad como pobladores permanentes se fomentaban activamente. Aunque no sólo, la inmigración era sobre todo vista como una fuente de oportunidades, de vivificación económica, cultural y de todo orden, incluso como una bendición. El magnate Andrew Carnegie la definió como “un río de oro que fluye a nuestro país cada año.”

NOTAS

[1] Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Adoptada y abierta a la firma y ratificación por la Asamblea General en su Resolución 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965. Entrada en vigor: 4 de enero de 1969, de conformidad con el artículo 19. Serie Tratados de Naciones Unidas N° 9464, Vol. 660, p. 195. http://www.cimal.cl/publicaciones/doc_internacionales/discriminacion/convencion_discriminacion_racial.pdf (consultado el 18/07/2011).

[2] <http://www.iom.int/jahia/Jahia/about-migration/facts-and-figures/lang/fr> (consultado el 17/07/2011).

[3] M. Meza (2005). Extranjeros, derechos y xenofobia. Extranjeros, Derechos y Xenofobia, Centro de Documentación de Honduras Unidad de Estudio para la Prevención de la Discriminación. <http://www.monografias.com/trabajos28/xenofobia/xenofobia.shtml> (consultado el 17/07/2011).

[4] Xenofobia, trabajo y paro. Temas para el debate, ISSN 1134-6574, N° 173 (abril), 2009 (Ejemplar dedicado a: Valoraciones sobre la Transición), http://www.fundacionsistema.com/media//PDF/Temas173_PDF_Temas_Candentes.pdf (consultado el 17/07/2011).

[5] Laboreal, Vol. VII, n° 2, 2011.

[6] Joaquín Arango, UNED, Universidad de las Islas Baleares, http://www.ucm.es/info/gemi/descargas/articulos/43ARANGO_Una_nueva_era_migraciones_internacionales.pdf (Consultado el 17/07/2011).

AUTOR

CECÍLIA DE LA GARZA
EDF R&D
Management des Risques Industriels
1, Av. du Général de Gaulle, 92140
Clamart, CEDEX, France

Texto original publicado en 2011.

Y

Generación 'Y'

Antoine Duarte

Si usted nació entre 1979 y 1994, usted forma parte según el Boston Consulting Group (BCG) de la generación 'Y' igualmente designada los términos de 'generación Why?', 'millennials' o 'digital natives'.

Como usted creció con la crisis y las herramientas informáticas, usted es en cierta forma un 'organismo generacional modificado' quién, siempre según la BCG, tiene una relación con el trabajo y la propiedad diferente a la de sus padres. Su personalidad toma también forma de una suerte de egoísmo pragmático convirtiéndolo al mismo tiempo liviano y eficaz. Además, usted es desobediente a la autoridad y desea ante todo autorealizarse y gozar de la vida. A veces se resume sus rasgos de carácter por la expresión de las '4 i' (Delaye, 2013). Es decir que usted es individualista, interconectado, impaciente e inventivo. En lo que tiene que ver con sus actitudes en el trabajo, usted tiene «dificultades para acordarle respeto a su jerarquía, busca un buen ambiente laboral, establece una estrategia de carrera marcada y desea ser autónomo» (Dalmás, 2016, p. 87).

Concluyendo, profesionalmente usted es un 'joven diplomado de la enseñanza superior, ultra conectado, que vive en el centro de una gran ciudad, habiendo realizado una parte de sus estudios en el extranjero, refractario del tradicional management jerárquico de las grandes empresas y se nutre de aspiraciones de autoempresedor' (La fabrique de la cité, 2017).

Buena representación de astrología managerialo-generacional! sin embargo busquemos comprender a lo que apunta concretamente este análisis y explicitar lo que subyace a la situación laboral de los jóvenes.

El análisis en términos de 'generación' resalta la sempiterna cuestión de siempre acerca de la supuesta evolución de la conducta de los jóvenes, pero oculta de hecho simultáneamente y sistemáticamente el problema esencial planteado por las razones de esta modificación.

Insistir sobre una generación 'Y' individualista y rebelde a la autoridad poniendo a todos los jóvenes adentro de 'la misma bolsa', es también olvidar la desigualdad de los jóvenes frente al empleo. Más precisamente, todas las investigaciones acerca de la generación 'Y' en Francia y en el mundo, salidos en la inmensa mayoría de los casos de la literatura managerial y comercial sin casi abordar que se trata de una juventud salida de clases desfavorizadas. Por ejemplo, la caracterización de 'digital natives', evoca una generación que siem-

pre creció en el mundo de productos informáticos de consumo. Sin embargo, basta con observar las clases desfavorizadas de Francia y de América Latina - por no citar otros- para recordar que el hecho de disponer de un equipo informático se aleja de ser característico de toda una generación entera. En otros términos, con esta idea de la 'generación Y', que englobaría todos los niños nacidos entre 1979 y 1994, es toda una parte de la juventud que se encuentra también invisibilizada. En Francia por ejemplo, como lo indica la socióloga Nathalie Moncel, la generación 'Y' no es en realidad otra cosa que 'la encarnación de esta nueva juventud de diplomados de las escuelas de negocios y de ingenieros que sólo representa el 6% de los jóvenes.

Así como lo recuerda el investigador Jean Pralong (2010), la abundante literatura acerca de este tema 'no proviene de la comunidad académica' sino que inicialmente procede de investigaciones en marketing que apuntan a los comportamientos de los jóvenes consumidores.

Pero entonces ¿por qué esta noción tiene un alcance tan importante en el espacio público? Porque, siendo tan controversial tantos investigadores en sociología la rechazan, ¿por qué es tan apartada y cómo puede perdurar tanto? Finalmente, ¿qué se esconde detrás de este interés repentino que los medios le conceden?

La noción de imaginario social podría ayudarnos a comprender los fundamentos, manifestándose heurístico (Le Goff, 1985, Dejours, 2001; Gernet, 2017). Esta noción hace referencias a las representaciones estereotipadas proporcionadas por la sociedad e imponiéndose al pensamiento o de la elaboración psíquica de la parte del sujeto, que podrá entonces referirse de forma encubierta. (Dejours, 2017).

Es así cómo esta generación descrita como desobediente a la autoridad, deseando realizarse, no dudando en cambiar de trabajo y a hacer jugar sus intereses sin preocuparse de los de la empresa, corresponde finalmente a la concepción prototípica del hombre neoliberal.

Pero definir una generación de la suerte, es pasar bajo silencio los desastres actuales del mundo del trabajo y las ofensas que hace soportar el 'mercado de trabajo' a las jóvenes generaciones. Ofensas que pasan por la terrible experiencia del desempleo así como también las nuevas formas de organización del trabajo que, por la precarización pero sobretudo el empobrecimiento del trabajo en si mismo, conduce a los jóvenes a saltar de empresa en empresa, a no implicarse demasiado para lograr sostener su trabajo y ganar su vida.

La generación ‘Y’ no es otra cosa que una fábula y sus supuestos comportamientos laborales no son más, siguiendo a Jean Pralong, que ‘discurso de managers o recomendaciones de los consultores’. Estos discursos, permiten oponer la negación al sufrimiento en el trabajo de esos millones de jóvenes que, confrontados a la dura realidad del trabajo, deben de manera defensiva limitar su implicancia para que la experiencia de la desilusión y de las presiones de la organización del trabajo evite la posibilidad de enfermarse.

Es así que el discurso de los dirigentes de un centro de llamados telefónicos (CAT) de una operadora de telefonía francesa, en la cual intervinimos, interpretaban el descomunal turn-over de los empleados (el 90 % con menos de 40 años) cómo un reflejo del diletantismo característico de la generación ‘Y’, la cual ha perdido el respeto por la autoridad, por la empresa así como también el valor del trabajo. En otros términos, las renunciadas masivas de los trabajadores y las descompensaciones somato-psíquicas fueron aprehendidas como el revelador de una ‘auto-determinación’ de esos individuos, de una búsqueda de libertad de los sujetos frente a las presiones de la modernidad (Dalmás, 2016). Obviamente que en ningún momento, fue evocado el embrutecimiento de las personas frente a su tarea - que sin embargo ellas mismas nos explicaban tener que ‘meter cabeza’ para poder trabajar - la brutalidad de la evaluación cuantitativa, del control o la estandarización del trabajo que atacan la condición misma del sujeto.

Dicho de otra manera, los supuestos no-compromiso, la desimplancia o el cinismo en relación con el trabajo, considerados como características de los jóvenes de esta generación permite a las empresas y a los políticos operar una inversión de la responsabilidad.

Este análisis generacional permite de hecho afirmar que son los jóvenes la causa de las dificultades encontradas en el mundo del trabajo sin que jamás sean cuestionados los modos de gestión de las empresas.

Desde esta perspectiva, la expresión ‘Generación Y’ constituye una de las formas suplementarias que toman el pensamiento prestado (Dejours, 1998) y el imaginario social neoliberal que apunta sobre todo a oponer una negación a la realidad concreta y al sufrimiento de las personas (Duarte, 2017). Bajo su aparente carácter inofensivo, la noción de ‘Generación Y’ parece ser un ladrillo más en el muro de la negación de lo real y del sufrimiento, del cual se sabe que es la piedra angular de todo totalitarismo.

BIBLIOGRAFÍA

Dalmas, M. (2016). Génération Y et attitude d'autodétermination: Une étude exploratoire. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, vol. xxii, (53), 83-102. <https://www-cairn-info.proxybib.cnam.fr/revue-internationale-de-psychosociologie-de-gestion-des-comportements-organisationnels-2016-53-page-83.htm>.

Delaye, R. (2013). Quelle perception du management des seniors par la génération Y? *Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entre-prise (RIMHE)*, 5, (1), p. 96-105.

Dejours, C. (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris: Seuil.

Dejours, C. (2001). *Le corps, d'abord. Corps biologique, corps érotique et sens moral*. Paris: Petite Bibliothèque Payot.

Dejours, R. (2017). Du rappeur américain à l'ingénieur critique. Ascension sociale et structuration des idéaux. *Psychologie clinique et projective*, 23, (1), p. 45-68.

Duarte, A (2017). Résistance et défenses en psychodynamique du travail. *Thèse de doctorat en psychologie*: Université Paris Descartes.

Gernet, I. (2017). Travail de la pensée et imaginaire social. In C. Dejours, & H. Tessier, *Laplanche et la traduction: une théorie inachevée* (pp. 149-165). Paris: PUF.

La fabrique de la cité (2017). *Les Millenials: une légende urbaine?* <https://www.lafabriquedelacite.com/wp-content/uploads/2018/08/fact-check-millennials-1.pdf>

Le Goff, J. (1985). *L'imaginaire médiéval*. Paris: Gallimard.

AUTOR

ANTOINE DUARTE

Institut de psychodynamique du travail ASTI

7 rue Clovis, 75005, Paris

Conservatoire national des arts et métiers

41 rue Gay-Lussac, 75005, Paris, France

Texto original publicado en 2018.

Yoga

Anabela Simões

El Yoga es un concepto relacionado con disciplinas físicas y mentales tradicionales, originadas en la India, en asociación a prácticas meditativas. En el mundo occidental, el YOGA ha sido adoptado como una forma de actividad física que tiene la ventaja de ser calmante y relajante. Sin embargo, a veces aparece también en su vertiente espiritual, generalmente en asociación con la promoción de algún estilo de vida que incluya la meditación y otros elementos más vulgares, como el caso de la alimentación. En una sociedad tan materialista como en la que vivimos, la comercialización compromete muchas veces la seriedad que los promotores de YOGA le pretenden conferir.

La práctica que el YOGA defiende resulta interesante por ella misma, pues está llena de una interiorización y un aprendizaje del control corporal en su sentido más amplio. Encontramos, sin embargo, un inconveniente derivado del bajo nivel de preparación de aquellos que propagan este tipo de práctica y que se refugian, de forma muchas veces artificial y guiada por fines comerciales, en el lado religioso y fundamentalista que se asocia con frecuencia a la práctica del YOGA.

Colocamos entonces la necesidad de explicar por qué hablamos de YOGA en un Diccionario como el de Laboral, especialmente si consideramos que mi especialidad es la Ergonomía. En primer lugar, porque tenemos que acabar con algunos argumentos que promueven el ejercicio físico como una forma de prevenir algunos efectos nocivos del trabajo cuando este está mal concebido y mal estructurado. En segundo lugar, porque es necesario esclarecer qué es la Ergonomía y cuál es su alcance en el contexto laboral. El YOGA, ya sea como práctica de ejercicios físicos o como filosofía de vida, no está relacionado con la Ergonomía.

Los problemas de escasez del mercado de trabajo para incluir a los profesionales provenientes de especialidades relacionadas con el ejercicio físico, los hizo descubrir nuevos nichos de mercado que parecen proliferar. Esta situación no solo la encontramos en Portugal, además de Brasil, donde existen organizaciones que ofrecen este tipo de productos, en Europa también encontramos la misma proliferación del ejercicio físico como una forma de prevenir lesiones músculo-esqueléticas en el trabajo. Es interesante el discurso que se ha adoptado, pues se ha vendido la idea como una forma de substituirse a la Ergonomía, la cual defiende la existencia de condiciones de trabajo que sean adecuadas a las características y al modo de

funcionamiento del hombre, así como toma en cuenta la naturaleza de las tareas que se realizan. La creación de estas condiciones o la modificación de las que ya existen, así como su optimización, representan gastos mucho más elevados que los de unas clases de YOGA o cualquier otra práctica que se presente como una solución preventiva eficaz y eficiente (a bajo costo). De forma temporal, este tipo de decisiones funciona exitosamente pues resulta agradable, incluye una interrupción de la jornada laboral y las personas son felices pensando que los problemas de salud diagnosticados o que recién comenzaron se encuentran resueltos. Sin embargo, esto no pasa de ser una panacea pues a medio plazo aquellos problemas que no fueron realmente prevenidos y tratados desde su raíz se manifiestan nuevamente, y muchas veces de forma agravada. Todavía existe otro argumento utilizado por los que promueven estas prácticas y es que ellas ofrecen ejercicios que permiten compensar aquellas demandas de la vida cotidiana laboral. El problema radica en que el ser humano no está formado por su estructura aparente, ni funciona como un engranaje mecánico compuesto por las piezas que quedan visibles. Esta perspectiva mecanicista fue abandonada hace mucho tiempo, pues el ser humano funciona como un todo. Las decisiones que se toman derivan de sus objetivos y motivaciones, las acciones están programadas y controladas a nivel de sistema nervioso central en función de las tareas actuales, expresando los sentimientos, las competencias y la experiencia acumulada.

La práctica de una actividad física puede de hecho ser benéfica y ser promotora de bienestar si estuviese bien escogida y orientada. Sin embargo, esto es esencialmente una decisión personal, una opción dentro de una vasta oferta que requiere de una orientación en función de la edad y otros factores de tipo personal. Las organizaciones podrán eventualmente estimular a sus colaboradores a practicar determinada actividad física como forma de promover algún tipo de equilibrio, proporcionándoles consejos al igual que promocionan otros beneficios. Sin embargo, esta práctica no substituye la necesidad de concebir o de transformar el trabajo de forma que se puedan garantizar las condiciones adecuadas en función de producir de forma eficiente y sustentable, lo que incluye, obviamente, una evolución satisfactoria del estado de salud de quien trabaja.

El ejercicio facultado por la práctica del YOGA puede ser intere-

sante y enriquecedor debido al potencial del aprendizaje de la propia corporalidad, pero de forma alguna constituye un sustituto o un reductor de la baja calidad de las condiciones de trabajo técnicas, organizacionales y ambientales, existentes en muchas organizaciones.

AUTOR

ANABELA SIMÕES

Instituto Superior de Gestão/

Centro de Investigação em Gestão (CIGEST)

Rua Vitorino Nemésio, nº 5,

1750-306, Lisboa, Portugal

Texto original publicado en 2012.

Z

**Zona de
desarrollo
próximo y la
formación
profesional**

Pablo Granovsky

El concepto de *zona de desarrollo próximo*, puede ser visto desde la perspectiva constructivista de Lev Vigotski como un modo de interpelar a los enfoques tradicionales sobre el modo de abordar los procesos de aprendizaje en un recorrido que va de una cuestión individual, a ser pensado como un problema de ‘individuación’ y por consiguiente del vínculo sujeto-comunidad.

Esta perspectiva constructivista del aprendizaje y del desarrollo de saber colectivo, de un saber asociado al hablar y al pensar, convoca a enfocarse en el desenvolvimiento del vínculo complejo entre individuación del habla y esquemas simbólicos/culturales, como un vínculo interno-externo entre experiencia subjetiva y entendimiento lingüístico-discursivo.

Según Vigotski, asistido y en interacción, el niño presenta otras potencialidades que las que manifiesta desarrollando sus actividades en forma autónoma, proyectándose de esta forma respecto de su situación presente, trascendiendo los problemas cognitivos que lo atraviesan, pero expresando siempre esta brecha sistemática y constante que manifiesta la diferencia entre la actividad autónoma e independiente y la interactiva y mediada. La zona de desarrollo próximo expresa que, mediante la ‘emulación’, el niño no logra superar las distintas situaciones problemáticas que se mantienen sin resolución. Alcanza cierto límite, diverso para cada caso. En unos casos, dicho límite se presenta muy reducido y a una distancia acotada de su grado de desarrollo. En otros casos, está distancia se amplía.

Por el contrario, mediante la asistencia, la mediación y la interacción, el niño afronta con mayor eficacia situaciones problemáticas más cercanas a su ‘grado de desarrollo’. Luego, en un segundo momento, se incrementan las dificultades en dicho abordaje, hasta que llega un momento en que se torna insuperable, incluso en el marco de la mediación e interacción con un interlocutor experto. De esta forma, las potencialidades diferenciales del niño, del pasaje de un saber hacer autónomo a un saber hacer mediado, configura el signo más relevante para dar cuenta del desarrollo de sus saberes y aprendizajes y de su eficacia en la resolución de problemas. Esto se corresponde, según Vigotski, con su zona de desarrollo próximo.

‘En colaboración, el niño es más fuerte e inteligente que en el trabajo independiente, se eleva, en cuanto a su nivel, más allá de las

dificultades intelectuales que ha resuelto, pero siempre existe una distancia fija y regular que determina la divergencia entre el trabajo independiente y el trabajo asistido. Nuestras investigaciones han demostrado que, con ayuda de la imitación, el niño no resuelve todos los testes que permanecen sin resolver. Llega hasta cierto límite, diferente para cada uno de los niños (...) en colaboración el niño resuelve con mayor facilidad tareas más próximas a su nivel de desarrollo; luego, la dificultad en la resolución crece y, finalmente, pasa a ser insuperable aun para la resolución en colaboración. La mayor o menor posibilidad del niño de pasar de lo que sabe hacer por su cuenta a lo que sabe hacer con asistencia constituye el síntoma más sensible para caracterizar la dinámica del desarrollo y del éxito de su actividad mental. Coincide en un todo con su zona de desarrollo próximo.' (Vigotski, 2007, p.355).

Es decir, el concepto de *zona de desarrollo próximo*, permite pensar procesos de aprendizaje e innovación, como un saber colectivamente generado, en tanto exista interacción entre un *saber maduro, sistematizado*, el del adulto, y un *saber espontáneo, desorganizado*, el del niño (Vigotski, 2007). El concepto clave que delimita la utilización habitual de la noción de aprendizaje y/o desarrollo para Vigotski, era el de la individuación del habla del sujeto con otros (que refiere en su origen a las interacciones lingüísticas intersubjetivas), diferenciándolo del de *socialización*, basado en una lógica normativista -que hace eje en la interiorización de normas como un proceso simple y lineal.

En esta interacción compleja entre lo interno y externo, el autor ruso, señalaba que las relaciones exógenas e intersíquicas mutaban en competencias mentales endógenas e intrapsíquicas. En este sentido, el pasaje de las condiciones que implican el habla egocéntrica a los supuestos que viabilizan la individualización del habla, refieren al proceso de institucionalización del mundo subjetivo con arraigo en lo lingüístico/ comunicativo (Kozulin, 1995, p.26).

Esto se expresa en el manejo de los mecanismos de síntesis y generalización en la construcción de saber, sumados al desarrollo del pensamiento en 'complejos', lo que permite orientar al niño hacia la construcción de verdadero saber conceptual. Esta construcción de saber conceptual configura, según Vigotski, la última etapa en el proceso de formación del niño. Este saber conceptual se desarrolla

cuando entramados de categorías abstractas son nuevamente sintetizados, y esta síntesis de saber abstracto, generado bajo esta modalidad, se vuelve la forma fundamental de saber, a través del cual el niño comprende e interpreta las situaciones en las que está inserto. En este desarrollo de construcción de saber conceptual el eje central lo ocupa la palabra donde es a través de la misma, que el niño orienta su mirada a ciertas características, realiza los procesos de síntesis, de simbolización y codificación del saber abstracto y la utiliza como un signo altamente sofisticado construido colectivamente.

‘El concepto surge cuando una serie de atributos ya abstraídos se sintetizan nuevamente y cuando la síntesis abstracta obtenida de este modo se convierte en la forma fundamental de pensamiento mediante la cual el niño comprende e interpreta la realidad que lo rodea. Como ya hemos dicho, en este proceso de formación de los verdaderos conceptos el rol decisivo le pertenece a la palabra. Precisamente por medio de la palabra el niño dirige voluntariamente su atención a determinados atributos, por medio de la palabra lo sintetiza, por medio de la palabra simboliza el concepto abstracto y opera con él como el signo más elevado de todos los que ha creado el pensamiento humano.’ (Vigotski, 2007, p.249).

Por ello, en la zona de desarrollo próximo resulta central, para entender el proceso de aprendizaje, el análisis de reglas y convenciones que ordenen las palabras y sus modos de utilización (gramática-sintaxis), como fenómenos característicos del habla interna y como las que definen el origen del diálogo con otro, en el marco de una reflexión para sí mismo. En este sentido, el concepto vigotskiano permite pensar el saber asociado a la interacción en un *medio sociocultural* situado, no sólo como desarrollo cognitivo del aprendiz o del maestro, sino que, excediendo esta relación, el saber creado pasa a pertenecer a la comunidad, a la institución/organización o al colectivo de trabajo.

Dicho de otro modo, Vigotski sitúa en el habla interna el proceso efectivo individual, como el modo en que el discurso y la reflexión son predefinidos por la cultura. Estos esquemas discursivos, basados en normas culturales, son reorganizados en el modo de reflexión verbalizada individualmente a partir del pasaje de la interacción dialógica externa al habla interna. Así, la comprensión comunicativa y el diálo-

go subjetivo – reflexión interna–, se presentan como el eje de mayor relevancia en el análisis de este autor. De este modo, el desarrollo de instancias de intercambio reflexivo sobre las propias prácticas colectivas, pone de manifiesto cómo la creación de saber ocurre en función de una participación activa y compartida en las actividades de esta comunidad (Kozulin, 1995).

En otro plano del análisis, el concepto de zona de desarrollo próximo resulta de utilidad, entre otras cosas, para el análisis de procesos colectivos de aprendizaje con eje en la práctica, la experiencia y el hacer y centralmente para pensar procesos como los de la *formación profesional*. Así, desde el enfoque vigotskiano toda actividad de aprendizaje profesional es situada, lo que redundaría en una noción de actividad que es ‘con’ y ‘en’ el mundo, donde es en la relación entre el adulto/experto –saber sistematizado- y el niño/aprendiz –saber espontáneo, de la experiencia y desorganizado-, que la clave del desarrollo está en el carácter negociado del significado y en la naturaleza comprometida (es decir, orientada por problemas) de la actividad de aprendizaje. Desde la perspectiva del actor, en esta zona, actividad y mundo se constituirían mutuamente.

Tomado este concepto para abordar procesos de aprendizaje asociados al mundo del trabajo, se puede señalar que la zona de desarrollo requiere de una ‘transacción’ entre sujeto y realidad, destacando qué, si bien las diversas disciplinas técnicas y científicas son vehículos potenciales de conocimiento, los contextos de vida y de trabajo son sedes de experiencia y saber no estructurado, absorbido y elaborado permanentemente. Pero ello requiere un tratamiento desde perspectivas que parten de la interacción comunicativa entre sujeto de experiencia (trabajador) y experto reflexivo (instructor de formación profesional, por ejemplo), en el ambiente laboral o formativo, pensado como una comunidad de tradiciones y normas que regulan las aperturas y productividades de esos contextos, en un proceso de reconstrucción del saber y de las competencias del trabajo de cualquier operador/trabajador.

La interacción entonces, es determinante para el aprendizaje. Es decir, el intercambio lingüístico-cognitivo que se realiza en torno a diversos ‘objetos’ de conocimiento aparece como el modo clave de generación de todo saber. Saber éste, que está fuertemente ligado y es dependiente en su organización, de la experiencia del sujeto y de la

apertura de posibilidades de aprendizaje.

Entonces, la zona de desarrollo próximo, donde los conceptos espontáneos desarrollados en la experiencia de un niño, empíricamente abundantes, pero desorganizados, se encuentran con la sistematización y lógica del razonamiento adulto, nos muestra que, como resultado de tal encuentro, la «debilidad» del razonamiento espontáneo queda compensada por la fortaleza de la lógica sistemática y/o científica. En el campo de la FP dependerá en su productividad cognitiva, de las posibilidades de cooperación entre los intervinientes en la interacción y de la existencia de un contexto, en el cual sean identificables las reglas y lógicas de acción, tal cual un proceso de trabajo.

Es decir, se puede pensar el concepto de zona de desarrollo próximo en el campo de la formación laboral asociado a una organización sociocultural del espacio del aprendizaje y la innovación; y que toma la forma de lugares de actividad en común y de circulación de habilidades y/o saberes. Esto implica un conjunto de reglas, entre ellas una estructura de acceso de los sujetos del aprendizaje a una actividad en proceso, la necesidad de que les resulten transparentes y accesibles las tecnologías, las relaciones sociales y las formas de acción; que su participación en estos procesos se torne incremental; y que sean considerados los conflictos característicos, intereses, significados comunes, interpretaciones y motivaciones de todos los participantes en relación a su involucramiento en el proceso.

Bajo estas reglas, en la relación entre aprendiz y maestro los problemas en general están ‘mal estructurados’, por lo cual, el hecho de redefinirlos, dando una explicación de las razones que el sujeto provee a sí mismo y a otros para convalidar lo correcto de la solución propuesta y aplicada, habilita la posibilidad de practicar sistemáticamente ‘injertos de experiencia’ en el saber general, como condición para que los conocimientos sean utilizables en situaciones distintas de aquellas en que han sido adquiridos, posibilitando la solución de problemas y la toma de decisiones. Así, en esta zona de desarrollo, la capacidad de resolver problemas es con frecuencia capacidad de plantearlos correctamente, entonces es claro el vínculo entre aprendizaje y competencias lingüísticas del sujeto en tantas habilidades argumentativas de interacción y comunicación.

BIBLIOGRAFÍA

Kozulin A. (1995). Vigotski en contexto. In Vigotski L. (1995) *Pensamiento y lenguaje*, (pp. 12-44) Barcelona: Paidós.

Vigotski, L. (2007). 'Pensamiento y habla'. Buenos Aires: Colihue.

AUTOR

PABLO GRANOVSKY

Observatorio de la Díada Educación – Trabajo

Fundación de la Unión Obrera de la

Construcción de la República Argentina

Azopardo 954, C1107ADP Ciudad Autónoma

de Buenos Aires, Argentina

Universidad Nacional de La Matanza

Florencio Varela 1903, B1754 San Justo,

Pcia de Buenos Aires, Argentina

Texto original publicado en 2018.

Zootecnia

Jocelyne Porcher

Desde 1843 hasta 1848, el Conde de Gasparín (1783 – 1862), ciudadano francés, miembro de la Académie des Sciences (Academia de las Ciencias) y de la Société Centrale d'Agriculture (Sociedad Central de la Agricultura), ex Prefecto, ex Ministro del Interior, y cuyos trabajos sobre temas de agronomía fueron muy reconocidos, publica, en beneficio de agrónomos y propietarios, un Curso de Agricultura en seis volúmenes (Gasparin, 1843/1848) destinado a establecer a la agricultura como una ciencia en el sentido más estricto: “la ciencia tecnológica de los vegetales”. La agricultura, de acuerdo con Gasparín, “es la ciencia que busca los medios para obtener productos a partir de los vegetales de la forma más perfecta y más económica”. Pero, qué lugar debemos dar a los animales en esta ciencia agrícola? – se interrogó Gasparín. Sabemos, como señaló Thaer ^[1], que la actividad agrícola depende de los animales. Sin embargo, explica que él que cría y él que cultiva practican dos artes bien diferentes, razón por la cual conviene separar ambas ciencias: la agricultura, por un lado, y la zootecnia, por otro. El término “zootecnia”, que aparentemente aparece por vez primera en la obra de Gasparín, ciertamente reúne varias disciplinas (no sólo la cría de ganado, sino también la higiene veterinaria, la economía de ganado, la multiplicación de los animales...). Este término fue retomado cuando se creó la primera Cátedra de Zootecnia en el Institut Agronomique de Versailles ^[2] (Instituto Agronómico de Versailles), del que Gasparín fue Director. Emile Baudement ^[3] que, de acuerdo con Sanson ^[4], encaminó “de forma sólida a la zootécnica en los caminos de la experimentación”, fue el primer catedrático.

Las transformaciones del sector pecuario y de la agricultura en Francia, y también en Inglaterra ^[5], y que fueron designadas como la “revolución agrícola”, fueron introducidas para el desarrollo de la ciencia y la técnica a partir del Siglo XVII. La evolución de las relaciones sociales, el desarrollo de las ciudades y la industria y, de una manera más global, la expansión del Capitalismo, tuvieron importantes efectos sobre las formas de producir en la agricultura. Nótese que la zootecnia nace en durante el Segundo Imperio francés, en un periodo de profundas transformaciones sociales y económicas. Las vías del ferrocarril se multiplicaban y, en este sentido, el mundo rural y su conexión con las ciudades aumentaba. Los campesinos emigraron a las ciudades, las maquinarias se desarrollaron al igual que las fábricas. La alimentación en el campo y la ciudad cambió: el consu-

mo de carnes y de productos lácteos aumentó debido a una fuerte expansión de los recursos animales. A pesar de la multiplicación de las “fincas- modelo” o de las “fincas-escuela”, es en la burguesía rural donde aparecen los pioneros de la agricultura moderna, en vez del campesinado. En la época en que surge la zootecnia, como escribió Gromas, “la gran industria, el gran comercio, la alta banca, formaron una oligarquía poderosa capaz de imponer al Gobierno su voluntad; la misma agricultura nunca paró de industrializarse y de comercializarse” (Gromas, 1947, p. 218, traducción libre).

La zootecnia, soportada por la biología y la economía, se impuso como “tecnología de las maquinarias-animales, o la ciencia de cómo producirlos y explotarlos”, así es como fue definido por André Sanson en su Tratado de Zootecnia en cinco volúmenes publicados desde 1877 a 1882 (Sanson, 1877/1882), y reconocido como la primera obra de su género. La representación del sector pecuario como “producción animal” constituyó, y Sanson así lo reconoce, un concepto nuevo: “es la primera vez que se cuestionan los lucros que el ganado y su explotación pueden dar”. Desde el punto de vista científico, este progreso constituyó, efectivamente, una ruptura epistemológica. Además de una contribución teórica y de un esfuerzo de sintetizar diferentes disciplinas interesadas en la cría de animales, se trató de forma más general de un cambio profundo en la forma en que era representado el mundo vivo. A pesar de que el propio Sanson se identificaba sin reservas con esta representación, también notó cómo la evolución teórica suscitó resistencias en el grupo de agrónomos y veterinarios: “Esta nueva forma de encarar la zootecnia (aquellos que no están al corriente de su historia lo aceptarían difícilmente) aparece desde hace poco tiempo. Nuestros antecesores y algunos contemporáneos de Francia y el extranjero no la consideraron y no la consideran fuera de su carácter exclusivamente técnico, buscando responder a las necesidades de una estética determinada o responder a una producción animal que consiguiese su punto máximo. Para los autores a los que hacemos alusión, el progreso en estos temas consiste simplemente en producir o explotar a los animales más hermosos, aquellos cuyas formas se aproximan a las de un tipo ideal escogido para cada género. Así como lo hemos identificado, la explotación de animales agrícolas en función de la producción de beneficios directos, es una noción relativamente nueva” (Sanson, 1888, p. 329, traducción libre).

Sanson tuvo como objetivo el de conceptualizar el proceso de trabajo con los animales con el propósito de darle una eficacia técnica y económica reales. Desde el punto de vista de Sanson, los campesinos eran prisioneros de su arcaísmo y sólo a través del desarrollo podían escapar de esta difícil condición. Y enfatiza así, “es cierto que el cerebro permanece vacío cuando el estómago tiene hambre”. Para que los campesinos saliesen de su ignorancia y de su falta de cultura era necesario en primer lugar mejorar sus condiciones económicas. El progreso científico-técnico y el progreso social están de este modo relacionados. Este pensamiento general sobre el progreso humano, que apareció después de la Segunda Guerra Mundial en Dumont (1946), por ejemplo, fue gradualmente desapareciendo en relación con argumentos más concretos y contextuales conectados con guerras sucesivas, buscando productividad y rentabilidad de las producciones animales, así como la primacía, no discutida dentro del campo de la zootecnia, de la racionalidad instrumental (Dechambre, 1868-1935; Diffloth, 1876-1951; Laplaud, 1883-1971). Como escribió Laplaud: “la zootecnia tiene como objetivo el de enseñar la teoría y la práctica de cómo ganar dinero en la agricultura utilizando a los animales domésticos” (Laplaud, 1940, p. 2, traducción libre).

La zootecnia general y especial tiene por tanto como primera intención la de universalizar el conocimiento científico y el trabajo relacionado con los animales y las formas de eficacia técnica y económica del trabajo. Se trataba de responder a las siguientes cuestiones: ¿qué es un animal de cría? ¿Por qué debemos trabajar con los animales y cómo hacerlo?

La zootecnia se propuso responder a estas preguntas “aquí y ahora”. La zootecnia apareció como una ciencia experimental, rompiendo con el empirismo de los naturalistas y los campesinos. Ni Sanson ni sus seguidores propusieron realizar, de forma previa al establecimiento de su doctrina, un balance de los conocimientos acumulados por generaciones de los campesinos que vivían al día con sus animales. Sanson fundó los principios de la zootecnia como si la página que relataba las relaciones de trabajo con los animales estuviese en blanco.

¿Qué es un animal de cría?

Es una máquina o, teniendo en cuenta su función económica, debe ser considerada como tal: “los animales domésticos son máquinas, en el sentido figurado de la palabra pero en su más rigurosa acepción, como es admitido por la mecánica y por la industria. Son máquinas, de la misma forma que las locomotoras de nuestros ferrocarriles, como los equipos de nuestras fábricas donde se destila, donde se produce el azúcar, el almidón, donde se teje, donde se muele, donde se transforma cualquier material. Son máquinas que prestan servicios y productos” (Sanson, 1907, p. 4, traducción libre). Aun así, estas máquinas que no se han criado, deben ser conocidas con precisión en relación a su funcionamiento de forma que se consiga sacar mejor partido de las mismas: “Pero esas admirables máquinas fueron creadas por manos más poderosas que las nuestras, nosotros no fuimos llamados para regularizar las condiciones de su existencia y de su funcionamiento y para conducir las, multiplicar las, modificar las, debemos conocer las para no destruirlas y de que nuestro dolor, nuestro tiempo, nuestro capital se sometan al juego fatal de sus engranajes. Cuanto más conocemos la construcción de estas máquinas, las leyes que rigen su funcionamiento, sus exigencias y sus recursos, más nos podemos implicar con seguridad y ventaja en su explotación” (Sanson, 1907, p. 4, tradução livre).

Los animales domésticos son máquinas pero no lo son todos y si lo fuesen no es por su naturaleza ni por su destino: “ciertos animales domésticos son calificados de máquinas animales precisamente por causa de sus funciones económicas, son éstas que los distinguen de los otros, aunque viven como ellos al lado del hombre, en su morada (domus), debido a la utilidad de los varios géneros que producen o suministran” (Sanson, 1907, p. 19, traducción libre). Porque, tal y como describe Sanson: “Nosotros sabemos que, en el estado actual de la ciencia, los animales deben ser considerados como máquinas a las que se trata de construir y de alimentar para obtener transformaciones útiles, materias primas o como fuerza motriz” (Sanson, 1888, p. 330, traducción libre). Es en este estado de incertidumbre de la ciencia zootécnica que Baudement indicó: “Decir que la zootecnia es una ciencia es expresar un deseo y una necesidad más que constatar un hecho y, si es verdad que la ciencia agrícola tiene casi todo para

crear, esto se hace particularmente evidente en la zootecnia” (Charnacé in Baudement, 1868).

Paul Dechambre en su Tratado de Zootecnia de 1928 (cuya primera edición data de 1900), después de haber admitido que los animales estaban probablemente provistos de una inteligencia y una sensibilidad, precisó que el objetivo del adiestramiento era adaptar los animales a sus funciones. La forma más eficaz para ello era hacer del animal una bestia.

“Los filósofos y fisiólogos, los observadores de nuestro tiempo, abandonaron totalmente las ideas de Descartes y de Buffon y, adoptando los principios de Condillac, reconocieron que los animales están dotados tanto de instinto como de inteligencia. La primera de estas facultades les facilita la lucha por su existencia, reduciendo a un estado puramente reactivo todos los fenómenos sensitivos a los cuáles la especie estuvo expuesta por muchas generaciones, a partir de la repetición de los mismos actos estos se hicieron automáticos. Su inteligencia ha sido suficiente para permitirles modificar sus acciones en el momento en que las condiciones exteriores sufrieron transformaciones, como forma de adaptar finalmente las reacciones a los estímulos. El instinto dota la respuesta necesaria a estímulos que son casi siempre los mismos, la inteligencia provoca una respuesta que varía para diferentes estímulos. El adiestramiento debe tener como efecto el de controlar esta inteligencia y transformar al animal en uno de los autómatas de los que hablaba Descartes, que no realizará otros actos que no sean aquellos que le sean ordenados” (Dechambre, 1928, p. 448, tradução livre). Así como incluso Charnacé escribió: “Toda raza que ha llegado a su estado de perfección es el producto de la inteligencia humana combinada con fuerzas de la naturaleza; las razas perfeccionadas son el resultado de necesidades específicas, en condiciones definidas y de acuerdo a leyes progresivas. El nombre verdadero que se le debe dar es el de *razas industriales*; el resto, son apenas productos incultos de tierras incultas, de la pobreza y de la ignorancia. Resumiremos, por tanto, este estudio citando a Baudement: “la perfección para la organización de la producción zootécnica consiste, como en el caso de cualquier organización de la producción industrial, en la división del trabajo, es decir, en la especialización de los animales” (Charnacé, 1868, p. 55, traducción libre).

¿Por qué trabajar con los animales y cómo hacerlo?

La necesidad de considerar a los animales domésticos como máquinas y la primacía de los objetivos económicos de las actividades pecuarias fueron exaltadas por Sanson y “cualquier controversia sobre este tema sería absolutamente inútil. Las opiniones deben fijarse ahora... (en relación a este tema), en que aquello que es esencial y de una riqueza indiscutible, no puede tener controversia ninguna” (Sanson, 1907, p. 4, traducción libre). El trabajar con animales nos remite a las racionalidades técnico- económicas y a la exclusión de cualquier otra racionalidad, específicamente, la racionalidad relacional. El trabajar con los animales o mejor dicho, con las máquinas animales, no va dirigido a otra cosa que no sea generar lucros. Lucro destinado a las filas de producción así como lo indicaron los seguidores de Sanson, mientras que para los propios campesinos representaba un rendimiento razonable. El animal debe estar exactamente adecuado a su función económica, desde el punto de vista de su estatus de máquina animal, y al trabajo real a través de: especialización de razas, aprisionamiento de animales, reducción de la esperanza de vida... Así como lo indica Sanson, la zootecnia “prioriza lo útil y no lo bello”, porque “se trata de conseguir lucros. Para la zootecnia, el mejor animal no es aquel que es reconocido como el más bello en los concursos que se definen desde un punto de vista estético, sino aquel que produce más, cuya explotación es la más lucrativa” (Sanson, 1907, p. 9, traducción libre). La aplicación de la doctrina zootécnica sólo fue efectiva después de la Segunda Guerra Mundial gracias a las innovaciones que se derivaron de la misma (como los antibióticos, las vitaminas sintéticas) y al desarrollo de cadenas de producción para animales (como la alimentación del ganado, edificaciones, estudios genéticos, la industria farmacéutica...). Los sistemas industriales fueron de esta forma una expresión de esta doctrina. En la organización del trabajo de estos sistemas los animales fueron considerados máquinas-animales, instrumentos o productos, y fueron tratados como tal. Este no fue el caso de los trabajadores que, cotidianamente vivían y trabajaban de cerca con los animales. La distancia entre la doctrina que presidió a la organización industrial del trabajo con animales y el intercambio de afectos y sensibilidades existentes en el trabajo real con los animales fue causa de sufrimiento ético para los trabajadores que eran llevados a comportarse de forma que su moral, basada en el trabajo con animales, recaía.

La doctrina zootécnica hoy en día se mantiene en proceso de evolución, sin embargo, en los manuales más recientes sobre zootecnia, que intentan colocar una nueva mirada sobre esta disciplina, no encontramos una historia de la zootecnia que permita comprender los orígenes de esta disciplina, sus objetivos y su validez para la sociedad actual. Así, encontramos todavía hoy, nuevas definiciones de zootecnia. La zootecnia ha sido considerada como “el estudio científico de la cría de animales, de su reproducción y su adaptación a necesidades específicas” (Petit Robert); “la zootecnia es una disciplina de aplicación que, al derivarse de las ciencias biológicas y humanas, tiene como objetivo aplicar las técnicas más sofisticadas al servicio de los animales (ver el caso de la producción animal)” (Enciclopédia Universalis); la zootecnia es “el arte de perfeccionar a los animales domésticos y de adaptarlos a necesidades específicas” (Littré).

Nótese que los zootécnicos de la actualidad probablemente no se definen como tal. La zootecnia de los sistemas de cría animal, incluso si no está conceptualizada así, ha realmente mantenido una distancia en relación a su doctrina original. Al contrario, tanto biólogos como behavioristas, que se definen a sí mismos como etólogos (applied ethology) son los herederos directos de Sanson y de Dechambre. Para ellos, se trata de adaptar los animales a sus funciones económicas, “conciliando el bienestar del animal y su productividad”. Sanson podía usar otras palabras, pero su objetivo era el mismo, pues se propuso, ya a mediados del Siglo XIX: “satisfacer los gustos e incluso los caprichos de los consumidores que, como consecuencias de su situación, no pueden o no quieren producir por ellos mismos” (Sanson, 1888, p. 332, traducción libre).

Dado que la cría de animales se encuentra hoy en día en plena transformación y dados los nuevos cuestionamientos que se plantean a los que crían y a todos los que viven y trabajan con animales, ¿no podría la zootecnia, apoyada al menos por la sociología como por la economía, ser definida actualmente como una ciencia de la relación del trabajo con los animales?

BIBLIOGRAFÍA

Baudement, E. (1868). Les Mérinos. Précédé de Considérations générales sur l'espèce ovine par le Comte Guy de Charnacé. Librairie

d'éducation et d'agriculture. Paris: Editeur Delagrave et Cie.

Charnacé, G. (1868). *Considérations générales sur l'espèce ovine*. In Emile Baudement, *Les mérinos*. Librairie d'éducation et d'agriculture. Paris: De Charles Delagrave et Cie.

Dechambre, P. (1928). *Zootecnie générale*. (4ème édition). Paris: Librairie agricole de la maison rustique.

Dumont, R. (1946). *Le problème agricole français. Esquisse d'un plan d'orientation et d'équipement*. Bibliothèque de l'économie contemporaine.

Gasparin, A. (1843/1848). *Cours d'agriculture*. 6 volumes. Paris: Librairie agricole de la Maison rustique.

Gromas, R. (1947). *Histoire agricole de la France*. Chez l'auteur à Mende. Lozère.

Laplaud, M. (1940). *Cours de zootecnie générale*. (Fascicule 1). Paris: Librairie scientifique Claude Hermant.

Sanson A. (1877/1882). *Traité de zootecnie*. 5 volumes. Paris: Librairie agricole de la Maison rustique.

Sanson, A. (1888). *Traité de zootecnie*, tome II. (3ème édition). Paris: Librairie agricole de la Maison Rustique.

Sanson, A. (1907). *Traité de Zootecnie*. Tome I. (5ème édition). Paris: Librairie agricole de la Maison Rustique.

NOTAS

[1] Albert Thaër (1752-1828), agrónomo que dio a conocer la noción de fertilidad de los suelos.

[2] Este instituto duró poco tiempo (1848-1852).

[3] Emile Baudement (1816-1863) tuvo una influencia importante sobre el contenido de la zootecnia, aunque sus conocimientos versaron en las ciencias naturales.

[4] André Sanson (1826-1902) fue veterinario y profesor de zootecnia de la École d'Agriculture de Grignon y después del Institut National Agronomique de Paris, en 1877, poco tiempo después de su apertura.

[5] Robert Bakewell (1725-1795) introdujo innovaciones en materia de alimentación y de selección de los animales.

AUTOR

JOCELYNE PORCHER
INRA (Institut National de la
Recherche Agronomique)
UMR (Unité Mixte de Recherche)
Innovation, Montpellier
INRA Innovation, 2 Place Viala,
34060 Montpellier cedex 1, France

Texto original publicado en 2012.

**Epílogo:
Un diccionario-
herramienta
para comprender
mejor y
transformar la
vida en el trabajo**
Jussara Brito

Este Diccionario es el resultado de un bello trabajo colectivo, fruto de colaboraciones internacionales que han sido tejidas con mucho cariño, alrededor del proyecto de construcción de la Revista Laboreal. Sus entradas presentan discusiones sobre conceptos, expresiones, temas y enfoques, siempre definidos en sintonía con los debates que movilizaron no solo a los investigadores profesionales, sino también al colectivo de trabajadores y a la sociedad de manera general, a lo largo de los años en los que se ha ido urdiendo. En ese sentido, el Diccionario refleja las preocupaciones académico-científicas y sociales presentes en distintos momentos de su construcción, además de contemplar herramientas fundamentales para el análisis y la intervención sobre las situaciones de trabajo. El importante concepto de Actividad abre la secuencia de vocablos, con un texto en el que Yves Schwartz presenta una rica síntesis de la conceptualización por él formulada, basándose en las publicaciones en las que señaló sus conexiones y fundamentaciones teóricas (Schwartz, 2000; Schwartz y Durrive, 2010).

Se puede decir que el Diccionario tiene un carácter histórico, incluso porque las aportaciones de autores de diferentes países, idiomas, formaciones, inserciones y experiencias profesionales traen las marcas de los contextos en los que han sido creadas. Su composición nos permite circular por las distintas dimensiones del trabajo, a través de textos que nos invitan a la reflexión y a la crítica, abriendo diferentes perspectivas de comprensión. Pienso, por ende, que este libro se caracteriza como un diccionario-herramienta, un diccionario contemporáneo, abierto a nuevas ideas y al diálogo.

Por ejemplo, de entre otras figuras extraordinarias, Catherine Teiger nos invita a una reflexión epistemológica –todavía actual e imprescindible– al abordar los cuestionamientos de los ergonomistas que intervenían en Francia, en las décadas de 60/70 del siglo pasado (periodo en el que se engendró la Ergonomía de la Actividad), con respecto a la pertinencia de los estudios exclusivamente de laboratorio en el ámbito de las ciencias del trabajo. Catherine indica en su texto que el encuentro entre la demanda obrera y la investigación universitaria resultó en un cambio radical del objeto de la investigación y de la *démarche* adoptada, que implicó la decisión de salir del laboratorio para ver lo que ocurría en el terreno y, así, elaborar hipótesis más acordes con el trabajo real. Un rico proceso que ya se desarrollaba

de una forma prometedora desde el inicio del siglo pasado con Suzanne Pacaud (en laboratorio dirigido por Jean Maurice Lahy). Recordando iniciativas semejantes, como las que se habían producido en el mismo espacio de tiempo en Italia y Canadá, Catherine señala que esta *démarche* conlleva la *sinergia* entre el conocimiento y la acción. Y porque ella misma experimentó este momento, su relato y análisis adquieren un sentido especial. Es más, aunque era entonces una joven ergonomista, ya se mostraba, en aquel período, atenta al desfase entre las palabras de las obreras y los obreros (Teiger et al., 2004), lo que se evidenciaba en los encuentros propiciados por la articulación entre la investigación y la acción sindical. En mi opinión, su reflexión es central para todos los que se dedican al análisis de los problemas que afrontan los trabajadores y trabajadoras en sus actividades cotidianas. Esta reflexión necesita ser permanentemente reanudada, reelaborada y profundizada, con vistas a la continua reafirmación de propuestas metodológicas y técnicas que asocien la investigación a la intervención sobre los procesos productivos. Fue esta percepción que nos ha estimulado a ofrecer un curso en Rio de Janeiro, en 2018, a propósito del “paradigma de la formación de los actores en el y por el análisis del trabajo, para y por la acción”, cuya construcción internacional es presentada en un libro organizado por Catherine Teiger y Marianne Lacomblez (2013). El curso ha contado con la presencia de Marianne Lacomblez, como invitada internacional, e involucró a investigadores de cuatro instituciones con sede en el estado de Rio de Janeiro (Fundación Oswaldo Cruz – FIOCRUZ, Universidad del Estado de Rio de Janeiro – UERJ, Universidad Federal Fluminense – UFF y Universidad Federal del Estado de Rio de Janeiro – UNIRIO).

En esta línea, la aportación de Ivar Oddone para el Diccionario es un regalo para los lectores: en su entrada, desarrolla la noción de Experiencia desde un “rescate” sobre el significado que el vocablo pasaría a asumir después de cuatro décadas de investigaciones y asesoramientos (especialmente a los sindicatos), con el objetivo de lograr cambios efectivos en las relaciones entre el trabajo y la salud. Oddone (fallecido en 2011) nos ha dejado un importante legado conceptual, metodológico y técnico, con las propuestas concretizadas a través del Modelo Obrero Italiano de lucha por la salud y producción de conocimiento (MOI), en conjunto con Alessandra Re y Gianni Brianti (1981), además de otros colaboradores. Entonces es, en realidad, un

privilegio tener acceso al pensamiento de Oddone, materializado en párrafos escritos en 2007 (y traducidos al portugués y español en las respectivas ediciones del libro), ¡a sus 84 años!

Con el MOI, tenemos una forma original de establecer las relaciones del trabajo con la salud, en la que se destaca el énfasis en los saberes singulares de los trabajadores que conforman grupos vinculados a contextos específicos (grupos homogéneos), “territorizados”. Tal y como Oddone subraya en su texto, ese cambio de perspectiva remite a la necesaria atención hacia los medios concretos de trabajo por parte de los profesionales de la salud, con la finalidad de hacer un análisis de las posibles causas de enfermedad que tome en consideración las condiciones de trabajo y la experiencia de los trabajadores. Ha de tenerse en cuenta que las experimentaciones realizadas por el MOI son un marco también para la Salud Pública brasileña, conducente al desarrollo del campo denominado “Salud del Trabajador”. Por ese motivo, se ha reeditado recientemente en Brasil un libro que se considera una referencia en este campo, intitulado “Ambiente de Trabalho: a luta dos trabalhadores pela saúde” (Oddone et al., 2020). Traducido de la publicación italiana de 1977, la edición brasileña de 1986 de este libro ha sido presentada por el médico sanitarista David Capistrano, que también fue político, como alcalde de la ciudad de Santos, en São Paulo. Así definió el libro: “es, al mismo tiempo, un valioso instrumento de trabajo práctico y un importante testimonio de la rica experiencia de lucha de la clase obrera y de los trabajadores de aquel país, por la salud y por el saneamiento de los locales de trabajo” (Capistrano, 2020, p. 22). Esta segunda edición ha sido ampliada con un anexo formado por ocho capítulos escritos por autores brasileños, que abordan sus experiencias y reflexiones inspiradas en el MOI. El prólogo, de la autoría de Marianne Lacomblez y Alessandra Re, y el epílogo, escrito por Yves Schwartz, complementan la obra con consideraciones que propician una profundización de la historia del MOI y la comprensión de su importancia para el Brasil.

En el Diccionario, encontramos por lo menos tres textos que dialogan directamente con los temas presentados por Oddone. En la entrada que he tenido la oportunidad de elaborar, con respecto a la noción de Salud, intenté demostrar cómo la concepción positiva de Georges Canguilhem es fértil para las intervenciones e investigaciones que aspiran transformar los modos de vida y de trabajo, una vez que apuesta

en la normatividad del viviente. Esa capacidad individual y colectiva de instituir normas más apropiadas al vivir, en reacción a las normas propuestas/impuestas por el medio (como ocurre en las organizaciones), está vinculada a los saberes que proceden de la experiencia, como explica Abdallah Nouroudine en su aportación para el Diccionario (entrada Normas). Una experiencia individual y colectiva, que se expresa en su propia actividad, pero que puede reverberarse en movimientos por la conquista de un ideal de salud y por mejores condiciones de trabajo.

De este modo, también resaltando la importancia de los movimientos en defensa de la vida que se apoyan en la articulación entre el conocimiento y la acción, Annie Thébaud-Mony concluye su texto trayendo el ejemplo emblemático del uso del amianto, con la afirmación de que la lógica indemnizatoria presente en las políticas públicas francesas relacionadas con los riesgos profesionales solamente se rompe cuando los victimados se organizan e interpelan a la justicia en nombre del derecho a la salud y a la dignidad. La aportación de Laura Centemeri en cuanto al grave accidente de Seveso, por otro lado, es esclarecedora en lo que se refiere al proceso que condujo a los cambios en la comprensión de la gestión de riesgos de esta dimensión y naturaleza. En las Directivas “Seveso 2 y 3”, la gestión de esos riesgos pasaría a verse como un problema de “gobernación” y no exclusivamente una cuestión técnica y reservada a los especialistas profesionales, permitiendo así la participación de los diferentes actores involucrados en las decisiones a tomar.

Creo que es importante destacar, todavía, otros textos del Diccionario que propician una mirada crítica respecto a algunas concepciones o enfoques metodológicos que, por el contrario, buscan enmarcar los objetos de estudio en estandarizaciones rígidas. Ese es el caso del artículo elaborado por Marianne Lacomblez y Nicole Vezina respecto al método creado por Karasek para la investigación sobre el estrés en el trabajo; del análisis sobre el concepto de Modelo realizado por Michelle Aslanides y aún la discusión elaborada a partir del vocablo “Queso”, en la que Diego Turjansk aborda los límites del modelo del queso suizo, que sería “un viejo desconocido”, según se expresa el autor. Se trata de un conjunto de textos que contribuyen a la reflexión sobre los numerosos e inesperados retos encontrados en el desarrollo de investigaciones e intervenciones que privilegian el enfoque del trabajo real, con sus variabilidades e infidelidades.

En ese sentido, la exposición de Roland Le Bris respecto a las denominadas “ergo disciplinas”, evidenciando algunos elementos que son comunes en sus análisis, por cierto, ayudarán al lector a identificar las riquezas y particularidades de este modo de pensar el trabajo que se ha desarrollado, a partir de los años 1980, en diferentes áreas (el psicoanálisis, la ergonomía, la filosofía), teniendo el punto de vista de la actividad como eje articulador. Un pensamiento que orienta a los diversos textos de este Diccionario, otorgándoles coherencia interna.

Otro aspecto que acerca esas disciplinas, para Le Bris, se refiere al enriquecimiento del análisis del trabajo a través de la inclusión de la subjetividad, citando el concepto ergológico del debate de normas, la adopción del término “el trabajar” por la Psicodinámica del Trabajo y la identificación del trabajo como un conflicto entre los registros impersonal, transpersonal, interpersonal y personal para la Clínica de la Actividad. En esta interesante síntesis, el autor indica que el análisis clínico, defendido por las ergo disciplinas (que incluyen la Ergonomía), supone “una investigación precisa, rigurosa, fundada en una co-interpretación distanciada de una postura altiva” (p. 615). Antes de dar pistas sobre lo que las distancia y las diferencia (como el lector puede ver en su texto), el autor cita a Daniellou (2015) para resaltar que todas comparten el entendimiento de que la salud es una construcción y parten del presupuesto de que las mujeres y los hombres son impregnados de sus historias personales cuando están en actividad de trabajo.

Es oportuno hacer aquí una nota sobre las relaciones de género. Esas historias personales que acompañan a las mujeres y a los hombres en el desarrollo de sus actividades son claramente marcadas por las relaciones de poder que definen y son realimentadas por la división sexual del trabajo (Kergoat, 2009). Por esta razón, la inclusión de un texto alrededor de la temática del Género en el Diccionario, escrito por Karen Messing, merece ser registrada, puesto que indica su importancia para el enriquecimiento de los distintos enfoques. A mi juicio, el análisis de las dinámicas entre las normas precedentes y las renormatizaciones, como señala la Ergología, o entre el trabajo prescrito y el trabajo real, tarea y actividad, debe considerar de qué manera se manifiesta la dimensión sexuada. Mediante una investigación realizada con trabajadores de la industria química en Brasil (años 1990), ha sido posible observar que existía una prescripción na-

turalizada del trabajo (Brito, 1999) basada en la idea de que existirían cualidades femeninas innatas. Ya en un estudio sobre la actividad de trabajo de cuidadores y cuidadoras, la incorporación de la literatura sobre las relaciones sociales de sexo, en especial los materiales elaborados por Helena Hirata y Daniele Kergoat (2007), han sido decisivos para comprender cómo sus actividades de trabajo (naturalizadas e invisibilizadas por la asociación con el trabajo doméstico-maternal) se relacionaban con el proceso salud-enfermedad experimentado (Masson, Brito y Souza, 2008).

Creo que las *démarches* epistemológicas, bien como las disciplinas y enfoques que buscan asociar el conocimiento a la acción en el trabajo, podrán dar un salto teórico-metodológico más, al tiempo que ponen también de relieve los problemas referentes a las relaciones de género. Cabe recordar, por ejemplo, que el enfoque Psicodinámico del Trabajo ha avanzado bastante en el entendimiento de los sistemas defensivos operados por las trabajadoras y trabajadores en el decurso de sus actividades. De hecho, el encuentro con la sociología de las relaciones sociales de sexo (Hirata y Kergoat, 1988) ha impulsado el desarrollo de sus construcciones teóricas (y prácticas) sobre la dinámica sufrimiento/placer (Dejours, 1999; Molinier, 2004). También es interesante registrar la aportación de Helena Hirata al Congreso de Self (Sociedad de Ergonomía de Lengua Francesa) llevado a cabo en Lille, Francia, en septiembre de 1992, con una exposición sobre la división sexual e internacional del trabajo (Hirata, 1993).

Una mayor atención al trabajo doméstico, debido a su carácter indisociable del trabajo profesional, sería un paso muy interesante en esa dirección. Después de todo, la superación de la dicotomía micro-macro debe ser una meta cuando se pretenden intervenciones más eficaces con respecto a problemas concretos y situados, vinculado a las actividades de trabajo. Considerando que la actividad es la matriz de la historia (Schwartz, 2000) y la división sexual del trabajo es la base material de las relaciones de género (Kergoat, 2009), los cambios situados son también potencialmente generadores de transformaciones más amplias, consistentes y profundas.

Este pequeño texto no se propone realizar consideraciones sobre todas las entradas que, cada una a su manera, tanto enriquecen el Diccionario. Su intención es más discreta: ejercitar algunas conexiones entre los vocablos que me han movilizado de forma más eviden-

te, en función de mi propia actuación como investigadora. Se pueden hacer varias otras conexiones, dependiendo de los intereses específicos de los lectores, puesto que los textos encontrados en este libro hacen posible la incursión en temas y discusiones de diversas áreas específicas: desde el ámbito de la Educación y Trabajo (ver los vocablos: Competencia, Formación, Novato, Zona de Desarrollo Proximal y Formación Profesional), de la Lingüística (Dialogismo, Lenguaje), de las Clínicas del Trabajo (Género y Estilos, Metis, Tiempo, Violencia), entre otros dominios. Presenta igualmente la posibilidad de tener acceso a ideas o expresiones que necesitan de una mayor conceptualización (como, por ejemplo, los textos a propósito de los temas relacionados con la Historicidad, la Pereza y la Queja). También encontramos a vocablos que pueden sorprendernos, pero que propician el debate sobre iniciativas que necesitan ser problematizadas, como la introducción a la práctica de Yoga y de ejercicios físicos en los locales de trabajo, en detrimento de las acciones que aspiran a lograr cambios en las situaciones perjudiciales para la salud.

No obstante el amplio abanico de temas contenidos en este libro, hay un eslabón que confiere unidad a las distintas aportaciones: los autores buscaron tratar los vocablos con una mirada que privilegia el punto de vista de la actividad, haciéndolo siempre de manera abierta. La idea de *Obra Abierta*, propuesta por el poeta brasileño Haroldo de Campos en 1955 y ampliamente desarrollada por el italiano Umberto Eco ([1962]2017), busca afirmar que las obras de arte no conllevan una sola interpretación. Quizás este Diccionario, aunque no sea un producto artístico, pueda tener la fortaleza de estimular al lector a colocarse a sí mismo como otro interprete de los temas que plantea el trabajo.

En verdad, los temas relacionados con el trabajo son inagotables, considerando su dinamicidad y la continua emergencia de nuevos problemas, pues se trata de vivir. En ese sentido, un diccionario con las características ya mencionadas presentará siempre un cierto grado de incertidumbre. Ahora, por ejemplo, el planeta está pasando por una fase muy difícil e inesperada, marcada por el contexto de la pandemia de Covid-19, con consecuencias sobre la vida y el trabajo (siendo el desempleo masivo su faceta más desesperadora). En este contexto, se están imponiendo otras normas que exigen que todos –trabajadores y trabajadoras, sus familias, sus redes sociales– movi-

licen intensamente su capacidad de inventar nuevas normas de vida (incluso de subsistencia), para que puedan hacer frente de la forma lo menos traumática posible a los cambios que se ven obligados a experimentar. Se destaca que, con la necesidad de medidas de confinamiento como forma de protección contra la Covid-19, el trabajo en casa y el trabajo remoto se convirtieron en una realidad para un gran porcentaje de la población trabajadora mundial. Así, los nexos entre el trabajo doméstico y el trabajo profesional han adquirido características distintas, desafiadoras, tal vez encerrando un potencial innovador. Queda, entonces, la pregunta: ¿qué herramientas conceptuales y metodológicas serán pertinentes para el análisis de las situaciones de trabajo que se han forjado en este escenario imprevisto?

En el caso de los lectores de Brasil –ya sean investigadores, estudiantes, militantes de los movimientos sociales y de los trabajadores, técnicos y todos aquellos que se interesan por los análisis que ayudan a entender y a trazar caminos para alcanzar cambios positivos en el trabajo– el Diccionario constituye, de hecho, una herramienta muy útil. Para quienes están iniciando una trayectoria en los mundos del trabajo, este permite un acercamiento a los conceptos, nociones e ideas que respaldan las investigaciones e intervenciones guiadas por el punto de vista de la actividad. Para quienes ya se ocupan de dichos problemas, el Diccionario posibilita la ampliación de los recursos ya utilizados a través de la lectura de los textos reunidos en esa obra, con las aportaciones de autores de diferentes países y disciplinas. Podrán, así, acceder a materiales publicados en lengua portuguesa que buscan contemplar la complejidad del trabajo real, incluso a escritos de autores que han tenido un valioso papel histórico en la construcción de teorías, métodos y técnicas, ya tan experimentados y validados. Textos que no solo enseñan, como inspiran e incluso sorprenden, desafiando y solicitando la continuidad que se hace necesaria, incluyendo el cuestionamiento y el debate crítico.

BIBLIOGRAFÍA

Brito, J. (1999). *Saúde, Trabalho e Modos Sexuados de Viver*. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz.

Capistrano, D. (2020). Apresentação. In Oddone, I., Marri, G., Glória, S., Brianti, G., Chiattella, M., & Re, A. (Orgs), *Ambiente de Trabalho: A luta dos trabalhadores pela saúde* (pp. 21-23). São Paulo: Hucitec

Daniellou, F. (2015). Préface: L'ergologie, en dialogues parmi les ergo-disciplines. In L. Durrive, *L'expérience des normes* (pp.1-14). Toulouse: Octarès Éditions

Dejours, C. (1999). Homens, mulheres e suas relações de trabalho. In C. Dejours, *Conferências Brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho* (pp.124-165). São Paulo: Fundap: EAESP/FGV.

Eco, U. ([1962], 2017). *Obra Aberta: forma e indeterminação nas poéticas contemporâneas*. São Paulo: Perspectiva.

Hirata, H., & Kergoat, D. (1988). Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail. In C. DEJOURS (Coord.). *Plaisir et Souffrance dans le travail*, Tome II, 131-176. Paris: Edition de l'AOCIP.

Hirata, H. (1993). Division sexuelle et internationale du travail. *Futur antérieur*, 16, 27-40. <https://www.multitudes.net/Division-sexuelle-et/>

Hirata, H., & Kergoat, D. (2007). Novas configurações da divisão sexual do trabalho, *Cadernos de Pesquisa*, 37(132), 595-697. <http://dx.doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>

Kergoat, D. (2009). Divisão sexual do trabalho e relações sociais de sexo. In H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Senotier (Coord), *Dicionário Crítico do Feminismo* (pp. 67-75). SP: EDUNESP.

Masson, L. P., Brito, J., & Souza, R. (2008). O trabalho e a saúde de cuidadores de adolescentes com deficiência: uma aproximação a partir do ponto de vista da atividade. *Saúde e Sociedade*, 17(4), 68-80. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902008000400008>

Molinier, P. (2004). Psicodinâmica do trabalho e relações sociais de sexo: um itinerário interdisciplinar (1988-2002). *Revista Produção*, 14(3), 4-26. <https://doi.org/10.1590/S0103-65132004000300003>.

Oddone, I., Re, A., & Briante, G. (1981). *Redécouvrir l'expérience ouvrière: vers une autre psychologie du travail?* (Texto original, completo, publicado pela editora italiana Einaude, em 1977). Paris: Eds. Sociales.

Oddone, I., Marri, G., Glória, S., Brianti, G., Chiattella, M., & Re, A. (2020). *Ambiente de Trabalho: A luta dos trabalhadores pela saúde* (2a ed.). São Paulo: Hucitec.

Teiger, C., Laville, A., Duraffourg, J., Barbaroux-Moreau, L., David, M., Galisson, M. T., & Thareaut, L. (2004). Trinta anos depois: reflexão sobre uma história das relações entre pesquisa em ergonomia e ação sindical na França (o caso das operárias do setor eletrônico entre 1965 e 1975). In M. Figueiredo, M. Athayde, J. Brito, & D. Alvarez (Orgs), *Labirintos do Trabalho: interrogações e olhares sobre o trabalho vivo* (pp. 135-160). Rio de Janeiro: DP&A.

Teiger, C., & Lacomblez, M. (2013). *(Se) former pour transformer le travail - Dynamiques de constructions d'une analyse critique du travail*". Quebec: Presses de l'Université Laval (PUL) & L'European Trade Union Institute à Bruxelles (ETUI).

Schwartz, Y. (2000). *Le paradigme ergologique ou um métier de philosophe*. Toulouse: Octarès.

Schwartz, Y., & Durrive, L. (2010). *Trabalho & Ergologia: conversas sobre a atividade humana* (2. ed.). Niterói: EdUFF.

JUSSARA BRITO

Fundação Oswaldo Cruz

Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Brasil

