



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Grupo Temático N°: 10: Salud y trabajo: un abordaje crítico desde el enfoque de Condiciones y Medio ambiente de trabajo, la Psicodinámica, la Salud Ocupacional, la Ergonomía y Riesgos psicosociales del trabajo

Coordinadores: Silvia Korinfeld, Andrea Suarez Maestre, Julio César Neffa y Lucie Nouviale

**Conflictos éticos y de valores en un colectivo de trabajo
de una clínica de salud de la ciudad de La Plata**

Autor/a: Julieta Cassini¹

E-mail: julietacassini@hotmail.com

**Pertenencia institucional: Comisión de Investigaciones Científicas de la Prov. De Buenos Aires –
Universidad Nacional de La Plata**

Palabras clave: Conflictos éticos y de valores – Riesgos Psicosociales en el Trabajo – Salud

Este trabajo se propone dar cuenta de los conflictos éticos y de valores que atraviesan a un colectivo de trabajo de una clínica de salud de la ciudad de La Plata. Se hace la salvedad que los datos presentados se desprenden de una investigación llevada adelante por un equipo interdisciplinar, del cual la autora fue parte. La misma tuvo asiento en la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP) durante los años 2015-2018 y fue dirigida por el Dr. Julio César Neffa. De esta manera, la UNLP junto con otras ocho universidades nacionales participaron de un Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social CIN-CONICET denominado “*Los Riesgos Psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención*”. Esta iniciativa tenía como objetivo a nivel nacional profundizar y detectar los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) en diversos colectivos de trabajo de sectores productivos heterogéneos. El nodo que se localizó en La Plata contó el apoyo de un sindicato de salud y a través de

¹ Lic. y Prof. en Psicología



intercambios entre la universidad y esta organización se pudo detectar, analizar y comunicar acerca de los RPST y su prevalencia en diferentes colectivos de trabajadores/as de dicho sector.

En primer lugar, resulta preciso delimitar los aportes que se tomaron para constituir el marco teórico de la investigación de la cual esta ponencia es fruto. De esta manera, se sitúa a los conflictos éticos y de valores como una categoría que se desprende del concepto general de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST). Los RPST son aquellos factores psicosociales inherentes a una organización que han devenido negativos y por ello son susceptibles de causar daños sobre la salud integral (bio-psico-social) de los/as trabajadores/as. Dentro de los RPST, los conflictos éticos y de valores atañen a aquellas situaciones que afectan las creencias, valores, normas y convicciones sobre qué, cómo y con quiénes los/as trabajadores/as deben realizar su trabajo. Se destaca que el efecto de los RPST puede conllevar malestar y/o sufrimiento que se manifiesta sobre sujetos o colectivos de trabajo. Más allá de que esto se pueda observar en un plano de determinación individual o colectivo, es importante comprender que la etiología de los RPST se relaciona con el sostenimiento y reproducción de condiciones de trabajo nocivas que favorecen ciertas configuraciones en torno al contenido y organización del trabajo (Neffa, 2016).

Para abordar la categoría de conflictos éticos y de valores se distinguen ciertas dimensiones que la componen. Como ser:

- **Poseer tiempo y medios para hacer un trabajo de calidad:** remite a la localización de cierta calidad en el trabajo que se realiza. Si la misma se encuentra deteriorada puede dar lugar a la “calidad impedida”. Este fenómeno alude a las contradicciones que los sujetos encuentran entre lo que determinaría la calidad óptima, esperada de un producto o servicio, y aquella que factiblemente es experimentada. Esto puede suceder por un marcado desequilibrio entre las demandas e intensidad del trabajo requerido y/o el tiempo del que se dispone para realizarlo. Asimismo, se puede asociar a la existencia de dificultades entre la demanda requerida y la disponibilidad o acceso a los medios adecuados para realizar las tareas. La “calidad impedida” puede configurarse como un riesgo de este tipo en tanto puede aparecer el “sufrimiento ético”. Esto es el sentimiento de ser “traicionado/a” en ideales, valores, principios acerca de cómo debería realizarse el trabajo (Dejours, 2015; Dejours y Gernet, 2014; Neffa, 2016).



- **Poder cumplir con los propios principios y creencias en lo que concierne a aspectos éticos y técnico:** alude a las contradicciones o desilusiones que se pueden generar entre las maneras en cómo se ejecuta una tarea y el conjunto de significaciones que un/a trabajador/a dispone como ideal para hacerlo. Es decir, alcanza a las cosmovisiones de los/as trabajadores/as acerca del qué se está realizando, con qué finalidad y de qué manera sería “adecuado”, “eficaz”, “correcto”, “bueno”, hacerlo.

Dentro de esta dimensión se localizan aspectos que se asocian por un lado con lo técnico y por el otro con lo ético. Los conflictos que se generan en relación a lo técnico, refieren a circunstancias donde quienes trabajan deben realizar sus tareas, aunque no adhieran con la utilidad, la manera, los objetivos que éstas conlleven, o con las soluciones propuestas por la organización para su concreción. Los aspectos conflictivos en torno a lo ético, supone escenarios donde quienes trabajan deben actuar en desacuerdo o contraposición a sus principios y valores. Por ejemplo, esto puede suceder al tener que mentir, esconder información, despedir personal o realizar acciones deshonestas.

Es importante señalar el aporte de la psicodinámica del trabajo en lo que respecta al abordaje de los conflictos éticos y de valores dentro de un colectivo de trabajo. Desde esta perspectiva, al analizar estos RPST no se apela al estudio aislado de la suma de meras significaciones individuales de los sujetos acerca de cómo debería realizarse su trabajo. Por el contrario, se recurre al hecho de que en la actividad profesional los/as trabajadores/as acuñan normas compartidas que son propias del colectivo y que exceden los sistemas valorativos-morales de carácter individual. Así, en sus trabajos las personas se incorporan a un conjunto de reglas acerca del oficio que no siempre se enseñan explícitamente. Las mismas pueden aportar aspectos que desde lo técnico permiten delimitar las maneras “correctas, esperables, útiles” de hacer el trabajo. A la par, desde lo ético se puede apelar a valores comunes, o los aspectos considerados justos o injustos compartidos por los/a trabajadores/as. Estas reglas circulan y se configuran como acuerdos. Es decir, hacen a la “actividad deóntica” entendida como las cristalizaciones de representaciones sobre lo que resultaría adecuado valorativamente sobre un rol profesional (Dejours, 2015).

En estos entrecruzamientos entre lo aceptado técnica y éticamente se generan un sinfín de situaciones que pueden potenciar beneficiosamente los procesos de trabajo o por lo contrario



socavarlos. En lo cotidiano estas reglas se reproducen silenciosamente. Solo con el advenimiento de contradicciones, cuestionamientos o dificultades para su aplicación se volverán oíbles propiciando la aparición de angustia, malestar y sufrimiento (Dejours y Gernet, 2014).

- **Ser testigo o víctima de situaciones de violencia laboral, hostigamiento y/o discriminación:** se busca ahondar en los aspectos mencionados entendiendo que todas estas circunstancias pueden llevar a que las personas en sus trabajos se sientan silenciadas, sometidas o abusadas. De esta forma, sus sistemas de creencias, normas y valores sobre cómo debería ser su contexto laboral-vincular puede entrar en contradicción con las realidades que vivencian o han vivenciado. Puede ser que las personas se vean personalmente expuestas a estas coyunturas o por su parte que sean testigos de lo que acontece o ha acontecido. Especialmente al quedar subsumidas en roles pasivos donde se dificulta el accionar y la toma de la palabra, puede advenir el sufrimiento ético. Estas situaciones contribuyen al deterioro de la autoestima, el desarrollo de la individualidad y la competencia y la ruptura de lazos sociales de confianza entre compañeros/as (Dejours y Gernet, 2014).
- **Percepción del valor y el sentido del trabajo:** se refiere a la utilidad y el valor encontrado en el trabajo. Se relaciona con la identidad profesional. La identidad profesional intenta responder dentro de un colectivo de trabajo a preguntas tales como: ¿quiénes somos? ¿qué hacemos? ¿por qué hacemos lo que hacemos? ¿con qué aspectos nos identificamos para diferenciarnos de otros/as?. Esta categoría contempla las interacciones dinámicas que se dan entre compañeros/as de un mismo sistema de acción en tiempo y espacio. Para que la misma se configure como tal es un requisito indispensable la existencia de reglas propias del colectivo de trabajo. La identidad profesional no es el mero resultado del legado de trayectorias sociales, sino que la misma sobreviene si existe en el discurso de los actores cierta circulación de creencias, valores y actitudes en común que han sido adquiridas y reconocidas como propias (Dubar, 1998).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

El sentido encontrado en el trabajo y el valor que se le dé a las tareas realizadas por medio del reconocimiento puede contribuir de manera significativa al bienestar de los/as trabajadores/as, vinculándose a los aspectos del placer y la salud.

En el ámbito de la salud, el trabajo conlleva una relación continua con la vida, la muerte y el sufrimiento. A su vez, estos aspectos interactúan con los proyectos de vida de los/as trabajadores/as, sus significados y sentidos asignados al proceso de trabajo, sus valores e ideologías. Hay estudios que demuestran que el personal de salud suele disponer de una alta valoración sobre sus prácticas. Esto se puede pensar en la vertiente que visibiliza la atención y el cuidado de otros/as como también en el reconocimiento y status atribuido a estas tareas por ellos/as, sus colegas y superiores (OPS/OMS, 2013).

Las dimensiones anteriormente explicitadas contribuyen de manera operativa a abordar el caso bajo estudio. Al tomar contacto con las realidades de los/as trabajadores/as de la clínica de salud la realidad se presenta de manera multideterminada. Es decir, las dimensiones se encuentran interrelacionadas y de manera simultánea.

Metodología

A lo largo de la investigación se optó por la triangulación de marcos teóricos diversos, pero con lógicas causales y explicativas similares. En lo que concierne al diseño de investigación, este fue de tipo exploratorio-descriptivo (Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista, 1998).

Para el relevamiento de información, se escogió la administración de una encuesta sistematizada y registrada en el 2013 por el equipo de investigación. La misma se trata de un instrumento que releva 6 dimensiones de los RPST: intensidad y tiempo de trabajo, exigencias emocionales, autonomía y margen de maniobra, relaciones sociales en el trabajo, conflictos éticos y de valores y estabilidad laboral. La administración de la encuesta requiere de aproximadamente 45 minutos. En este caso, el instrumento fue aplicado por encuestadoras/es que eran a su vez miembros del equipo de investigación, habían recibido capacitación especializada y anteriormente habían administrado el instrumento en otros colectivos de trabajo. El proceso de administración de la encuesta se llevó adelante durante la jornada laboral en los 3 turnos que el personal cumplía: mañana, tarde y noche. El espacio utilizado para ello, fue una habitación dentro de la clínica donde solamente estaban la persona encuestada y quien realizaba la encuesta. Al comenzar el encuentro se le explicaba a quien fuese



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

encuestado/a el propósito de la investigación, se le consultaba si quería participar de manera voluntaria y se firmaba un consentimiento informado. Al finalizar, se le entregaba un folleto con material informativo sobre los RPST y sus efectos sobre la salud de los/as trabajadores/as.

La encuesta fue aplicada a una muestra intencionada de 80 trabajadores/as sobre un total de 400 que se desempeñaban en la organización. La misma tuvo en cuenta aspectos tales como el género, el horario de trabajo, el área de desempeño profesional y las tareas que se realizaban en el puesto de trabajo. Las respuestas provinieron mayoritariamente de enfermeros/as, personal de limpieza, mantenimiento y técnicos/as. A su vez, el relevamiento de información se acompañó de observaciones participantes de los procesos de trabajo como también de entrevistas previas a la administración de la encuesta con el sector de personal de la clínica.

Se destaca que a lo largo de la investigación se han realizado jornadas, charlas y seminarios que han posibilitado la transferencia de los resultados y la reflexión sobre posibles intervenciones que favorezcan la salud del colectivo de trabajo. En estos espacios se aportaron publicaciones, folletos y videos que en diversos formatos han servido para dar cuenta del proceso conjunto que se llevó a cabo. Estas actividades se llevaron adelante con autoridades de la clínica de salud, representantes sindicales y trabajadores/as de la organización.

Resultados

En relación a **poseer tiempo y medios para hacer un trabajo de calidad**, a primera vista se podría pensar que los indicadores son positivos. El 93,8,5% considera que “siempre”, “casi siempre” o “a veces” dispone de medios para hacer un trabajo de calidad. A la par, el 91,2% sostiene que “siempre”, “casi siempre” y “a veces” tiene tiempo para realizar un trabajo de calidad. Es decir, casi la totalidad de quienes fueron encuestados/as sostienen esto, si bien difieren en la intensidad en que esto se produce.

Ahora, es curioso como estos datos conviven con otros tales como: el 82,5% afirma que debe pensar en muchas cosas a la vez cuando está realizando una tarea (siempre, casi siempre y a veces). También, el 51,3% señala que trabaja bajo presión (siempre, casi siempre y a veces). Finalmente, el 66,2% dice



que requería de más tiempo y cuidado para realizar correctamente sus tareas (siempre, casi siempre y a veces).

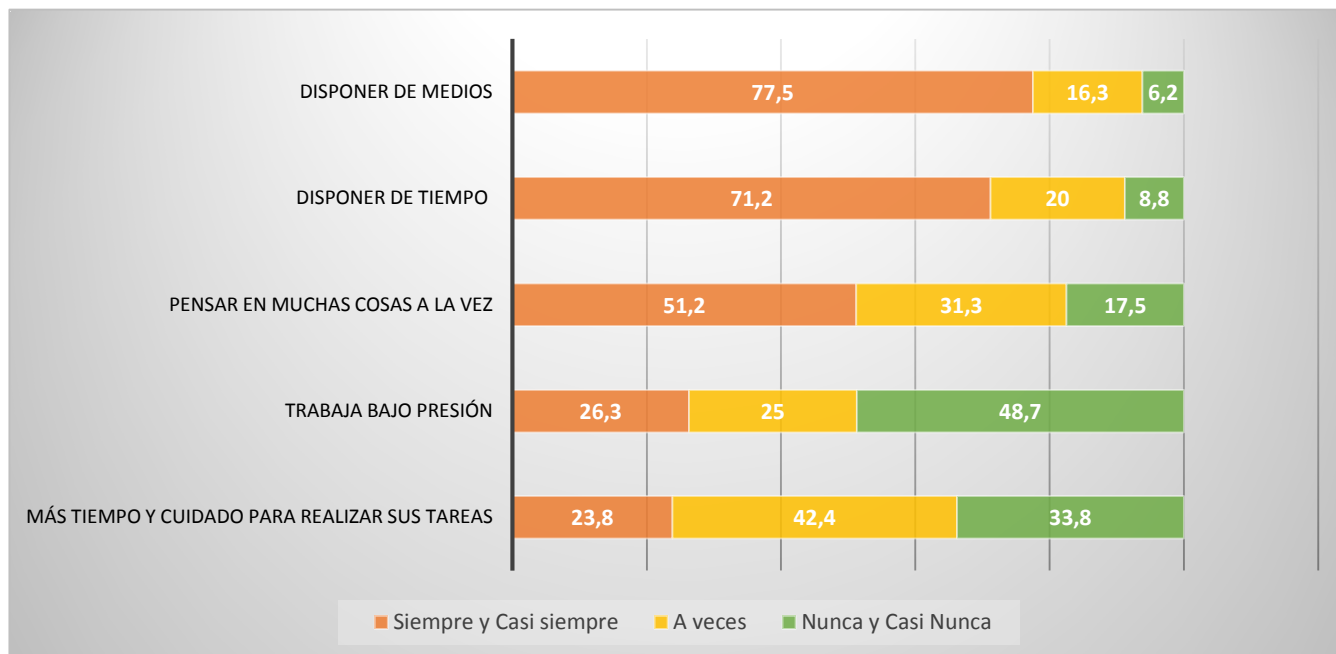


Gráfico 1. Indicadores de la dimensión poseer tiempo y medios para hacer un trabajo de calidad. Elaboración propia.

Se podría pensar que los/as trabajadores/as localizan un trabajo de alta calidad en la clínica de salud. De todos modos, esto convive con indicadores que dan cuenta de cierta tensión y malestar en torno a como idealmente se concibe que se podría realizar el trabajo. Más de más de tres cuartos señala la intensa carga mental que requieren al realizar sus labores. Más de la mitad afirma que trabaja bajo presión y que requeriría de más tiempo y cuidado para realizar sus tareas. De esto se podría sostener que, si bien los/as trabajadores/as han podido adaptarse a una rutina de trabajo con determinados tiempos y medios prescritos por la organización, en gran medida perciben la irrupción de aspectos reales necesarios para lograr un trabajo de alta calidad, acorde a sus estándares. Se puede pensar como hipótesis, la existencia de una distancia entre lo que estaría sucediendo y la posibilidad de que esto se ajuste en mayor medida a las expectativas de ciertos/as trabajadores/as. De sostenerse esta situación en el tiempo, podrían estos aspectos tornarse factores de riesgo asociados al sufrimiento ético. Si bien los/as trabajadores/as aceptar trabajar de manera protocolizada de esta manera, pueden registrar otras opciones latentes para realizar sus tareas. El no poder desarrollar habilidades personales sobre cómo concretar un trabajo, tomar decisiones y obtener resultados acordes a lo que se espera, puede contribuir



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

Buenos Aires, 7, 8 y 9 de Agosto de 2019

a la falta de realización personal-profesional, la aparición de la angustia y la consolidación del cinismo.

En cuando a la dimensión asociada a **poder cumplir con los propios principios y creencias en lo que concierne a aspectos técnicos y éticos**, se puede analizar dos preguntas de la encuesta en particular. En primer lugar, la pregunta que indaga si la persona encuestada ha sentido que en su trabajo debe hacer cosas con las cuales no está de acuerdo. El 61,2% contesta afirmativamente ya sea “siempre”, “casi siempre” o “a veces”. Este dato es un indicador potente a la hora de visibilizar un desfase entre lo que se cree y acepta como adecuado o correcto en su trabajo y lo que se realiza. Es decir, más de la mitad de quienes fueron encuestados/as han estado o están parcial o totalmente en desacuerdo sobre cómo han procedido o proceden en sus tareas. La segunda pregunta releva si las personas han tenido o tienen que realizar en el trabajo actividades que se desaprueban. Para este ítem las respuestas afirmativas alcanzan el 38,8% en sus vertientes “siempre”, “casi siempre” o “a veces”. El descenso que se observa se podría pensar en que en esta pregunta se explicita el hecho de “desaprobar” actividades. Es decir, se consulta si la persona en su trabajo ha tenido o tiene que ir en contra de lo que se considera correcto, preciso, apropiado. Una persona puede no necesariamente estar de acuerdo con una acción puntual y ponderar que hay maneras más adecuadas o precisas de realizarla. Ahora, al desaprobar no hay lugar para puntos intermedios. Más allá de las diversas intensidades que se presentan en ir por un camino diferente a lo previsto como válido en el ámbito laboral, estos indicadores son elevados ya que da cuenta de la existencia de situaciones que pueden conllevar sufrimiento ético.

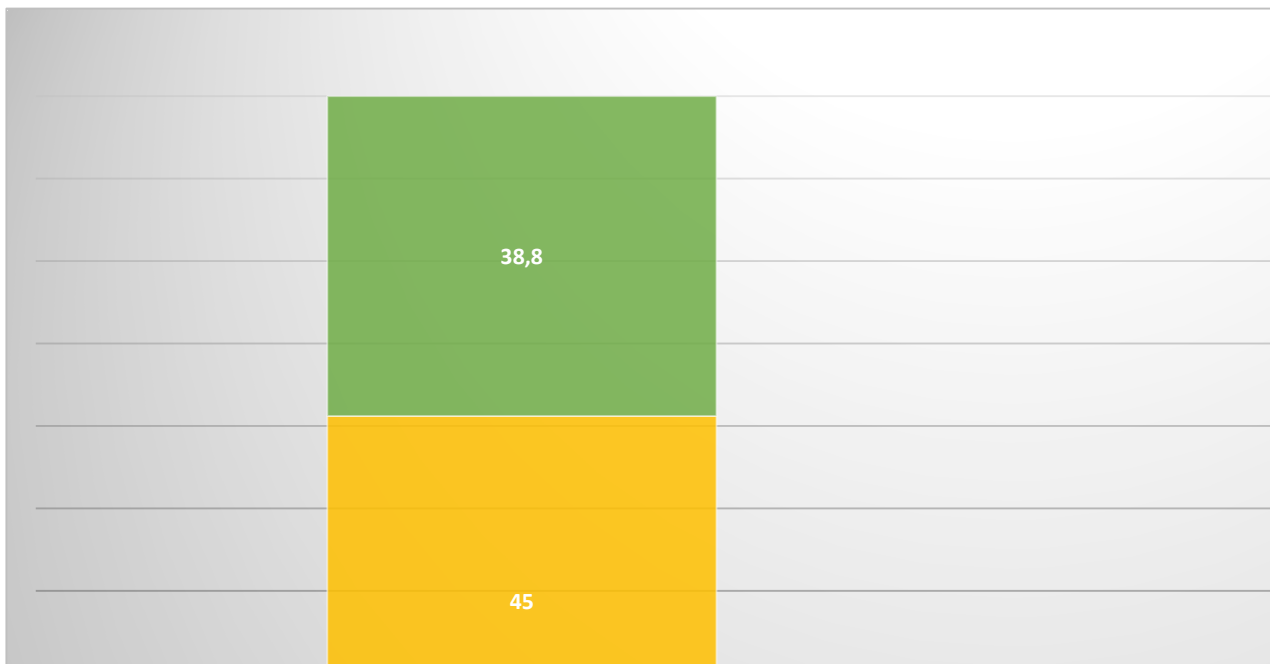


Gráfico 2. Indicadores de la dimensión poder cumplir con los propios principios y creencias en lo que concierne a aspectos técnicos y éticos. Elaboración propia

Estos datos arrojan un escenario que recoge ciertos malestares que pueden llevar al desarrollo de problemas y padecimientos que atentan contra la autoestima y las capacidades del trabajador/a para enfrentar las restantes cargas del trabajo y, por ende, también desalientan su trabajo.

Dentro de la dimensión de **ser testigo o víctima de situaciones de violencia laboral, hostigamiento y/o discriminación**, se analizan las situaciones en las cuales los/as trabajadores/as quedan expuestos/as o se ven subsumidos/as a un rol pasivo, es decir, como “cómplices” en tanto partícipes silenciosos/as de estos sucesos. Por medio de la encuesta se puede observar que el 70% percibe que el/la superior trata de igual manera a todas las personas que trabajan bajo sus órdenes ya sea “siempre”, “casi siempre” o “a veces”. El 28,7% (23 casos) responde que esto no es así “nunca” o “casi nunca”. El 1,3% no contesta (1 caso). A grandes rasgos se puede decir que la mayoría no percibe como generalizada la injusticia en el trato. No obstante, 23 personas se ven afectadas por la situación.

Por medio de la encuesta también se registran situaciones de sufrimiento en torno a la circulación de la violencia en el último año en la organización. Como ser, 16 casos señalan han sido ignorados en su trabajo, 13 casos que se les ha impedido expresarse o hablar, 7 casos que se han sentido ridiculizados en público, 15 que los han cargado de tareas inútiles, 11 casos que han saboteado su trabajo, 11 casos



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

perciben que otras personas han dejado entender que están mentalmente enfermos, 4 casos han sido agredidos verbalmente, 1 caso ha sufrido acoso sexual, 1 caso ha sido agredido físicamente, 6 casos determinan que le hacen bromas hirientes y 30 casos que critican injustamente su trabajo. La mayoría de las personas encuestadas señalan que estos comportamientos se han generado por personas de la propia clínica, es decir, colegas y superiores. Al preguntarles sobre las causas de estos comportamientos, la mayoría reconduce la etiología a las actitudes y comportamientos de ciertas personas y al clima social o la cultura de la organización.

Más allá de los números presentados y la magnitud o no de los datos, estos indicadores dan cuenta de personas que en sus puestos de trabajo han sido vulneradas. Por lo tanto, es preciso visibilizar estas situaciones para poder prevenirlas y atenderlas. La solución por supuesto no refiere a la individualización del sufrimiento, a la exclusión de los/as trabajadores/as de sus puestos de trabajo y la medicalización de la vida. Como se argumentó previamente, los RPST se piensan más allá de características de personalidad. Estos se remiten a las maneras en cómo se reproduce el contenido y la organización del trabajo. Por ende, todas las intervenciones deben apuntar y partir desde allí, teniendo como horizonte la garantía de los derechos humanos y de los/as trabajadores/as en sus situaciones de trabajo.

Finalmente, sobre la dimensión **percepciones sobre el valor y sentido del trabajo**, se puede observar la presencia de indicadores positivos en torno a ello. Como ser, el 98,7% de las personas encuestadas considera que “siempre”, “casi siempre” o “a veces” en su trabajo hace algo útil para los demás. También el 99% afirma que siente orgullo por el trabajo bien hecho ya sea “siempre”, “casi siempre” o “a veces”. El 82,5% por su parte declara que siente que en su trabajo puede aprender cosas nuevas “siempre”, “casi siempre” o “a veces”. Estos datos coinciden con lo que se suele observar en el sector salud donde hay una alta valoración de las tareas que se realizan. El contacto con el objeto de atención y cuidado podría pensarse como un elemento central en torno a la valoración y el reconocimiento. A su vez, las consecuencias de sus intervenciones pueden observarse en muchas ocasiones tangiblemente a mediano y corto plazo (OPS/OMS, 2013).

Por un lado, se puede pensar que todos estos aspectos pueden favorecer al placer y el sentido en el trabajo. Por otro lado, también pueden ser vistos como “amortiguadores” de los RPST en tanto permite



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

a los/as trabajadores/as compensar experiencias negativas en lo laboral. Se requeriría un estudio en mayor profundidad para determinar si estos aspectos aportan al bienestar y lo saludable o si por lo pronto de alguna manera favorecen la banalización de aspectos negativos que conviven en las jornadas de trabajo.

Conclusiones

El análisis de este caso permite dar cuenta de la preponderancia de ciertos RPST que se asocian con los conflictos éticos y de valores. Se ha podido observar la existencia de aspectos que son susceptibles de producir angustia, malestar, sufrimiento y enfermedades asociadas. Entre el colectivo se puede pensar que hay cierta adaptación a pautas de trabajo, especialmente en lo que remite a tiempos y medios sobre cómo realizar las tareas. Este aspecto se lo puede pensar en continuidad con la ubicación del caso en el sector salud donde se registra una alta existencia de protocolos que determinan cómo proceder ante diversas situaciones. No obstante, se registra de manera latente la irrupción parcial de aspectos reales que instan por nuevas maneras y tiempos de organizar el trabajo.

Otro aspecto importante a resaltar es el hecho de que más de la mitad de quienes fueron encuestados/as afirman que han tenido o tienen que hacer cosas con las cuales no están de acuerdo. A su vez, más de un tercio del total afirma que también ha realizado o realiza actividades que explícitamente están en contraposición con su sistema valorativo de significaciones en términos técnicos y éticos. Esta dimensión es central para demostrar la existencia de sufrimiento ético que puede dañar la salud integral de los sujetos y el colectivo de trabajo. De seguir avanzando, se puede ver coartada la capacidad de disfrute y realización en el trabajo, el desarrollo de aptitudes, habilidades, inteligencias y herramientas para concretar la tarea. Todos estos aspectos son centrales en la posibilidad de subjetivar las tareas que se realizan.

Entre el colectivo de trabajo se registran casos de violencia, hostigamiento y discriminación. Estos deben ser profundizados y abordados por intervenciones psico-sociales, especialmente de corte cualitativo que posibiliten analizar las causas y cursos posibles de estos escenarios. Avanzar en este aspecto se puede pensar de la mano de romper con ciertos pactos de silencio y cristalización de sentido sobre roles profesionales y relaciones de poder que generan profundas desigualdades y vulneraciones.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Finalmente, queda pendiente el análisis en profundidad sobre el valor y el sentido otorgado al trabajo por este colectivo. Es preciso identificar los alcances que estos elementos pueden tener para comprender la doble centralidad del trabajo: del lado del placer y del displacer. No resulta lo mismo intervenir para potenciar aspectos saludables que posibiliten la promoción de la salud que ahondar en la apertura de sentidos que destraben puntos ciegos a la negación de realidades que son susceptibles de causar daños sobre la salud.

Se han realizado actividades de transferencia con las autoridades de la clínica de salud, el sindicato y con los/as trabajadores/es ya sea por medio de charlas, jornadas y seminarios donde se aportaron publicaciones, folletos y videos. El principal desafío y apuesta es que estos datos no queden plasmados como letra muerta, sino que sirvan de argumentos para contribuir a la salud de los/as trabajadores/as del caso bajo estudio.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO

**LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS EN EL ESCENARIO ACTUAL.
Condiciones estructurales y alternativas frente a la crisis**

BUENOS AIRES, 7, 8 Y 9 DE AGOSTO DE 2019

Referencias

Dejours, C. (2015). El sufrimiento en el trabajo. Buenos Aires, Argentina: Topia.

Dejours, C y Gernet, I. (2014). Psicopatología del Trabajo. Buenos Aires, Argentina: Miño y Dávila Editorial.

Dubar, C. (1998). Trajetórias sociais e formas identitárias: alguns esclarecimentos conceituais e metodológicos. *Educ. Soc.*, 19, (62), 13-30.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista, L. P. (1998): Metodología de la investigación. Ed. McGraw-Hill. Buenos Aires, Argentina.

Neffa, J. C. (2016). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Contribución a su Estudio*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional de Moreno.

OPS/OMS (2013). La salud de los trabajadores de la salud. Trabajo, empleo, organización y vida institucional en hospitales públicos del aglomerado Gran Buenos Aires, Argentina, 2010-2012. Buenos Aires: Organización Panamericana de la Salud.