

**Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003**

**6<sup>o</sup>**

**Congreso  
Nacional  
de Estudios  
del Trabajo**

**Los trabajadores  
y el trabajo en la crisis**

**6° CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**

**13 al 16 de Agosto de 2003 - Buenos Aires**

**Organizado por: ASET Asociación Argentina de Especialistas en  
Estudios del Trabajo**

**Grupo Temático 4: “ Identidades, Cultura y Formas de Conciencia en el Mundo  
del Trabajo”**

---

**TÍTULO:** NUEVAS CATEGORÍAS CONCEPTUALES Y FORMAS DE  
INTERVENCIÓN EN LA CLÍNICA: HISTORIA VITAL DEL TRABAJO (HVT)

**AUTORA:** SAUAYA, Dulce.

Proyecto UBACYT P-059. Directora: Prof. Sauaya, Dulce<sup>1</sup> .

e.mail: [dsuaya@ciudad.com.ar](mailto:dsuaya@ciudad.com.ar)

**PERTENENCIA INSTITUCIONAL:**

- Jefa de Servicio del Hospital Psicoasistencial Interdisciplinario “José T. Borda” - Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Ramón Carrillo 375, Capital Federal.
- Profesora Consulta de la Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires (UBA). Avda. Independencia 3065, Capital Federal.

---

<sup>1</sup>Proyecto Bienal Promoción Científica 2001/2003 Cat.B. UBACyT P059 *Prevención y Promoción de la Salud Mental Docente mediante la utilización del Instrumento Historia Vital del Trabajo (HVT).*

Dir. Dulce Sauaya. Investigadores principales: da Vila, Lilian; Mena, Jorge; Malfé, Ricardo; Suaya, Lilian.

Auxiliares: Yauck, Pamela; Prieto, Luis; Rodriguez, Vanina; Meneguzzo, Silvina; Sagerela, Leonardo;

Auxiliares Técnicos: Billaudots, Karina; Titiunik, Jazmín.

Aceptando el desafío de analizar la relación entre Trabajo y Salud Mental, se ideó un instrumento que da cuenta del vínculo entre trabajo y subjetividad humana denominado **Historia Vital del Trabajo (HVT)**. Construcción ésta que comienza a elaborarse con relación a la Psicosis y alcanza a aplicarse al campo de la normalidad.

El propósito de su creación fue y es contribuir al proceso de resignificación del sujeto con relación a la tarea que realiza, aminorar su padecimiento, desplazarlo del lugar de víctima sin victimizarlo.

Presentaremos en este escrito la construcción del dispositivo HVT que ha sido creado como resultado de tres UBACyT<sup>2</sup>. El mismo ha sido concebido como un instrumento de promoción en el campo de la Salud Mental, de intervención psicosocial, aplicado a poblaciones afectadas por la problemática laboral. Está conformado por el relato de la trayectoria laboral, las estrategias y técnicas de orientación profesional-ocupacional y el anudamiento de la memoria histórica, el perfil de intereses, a la construcción del proyecto de vida. El objetivo de la intervención se orienta a lograr la apropiación de las huellas que nombran al sujeto como sujeto productor, promoviendo las expectativas de proyecto futuro y resignificando la relación del sujeto con su potencial creativo-productor. Contribuye a la deconstrucción de las representaciones que imponen al sujeto un techo en sus expectativas, indagando la distancia entre éstas, los obstáculos de la realidad material y sus condiciones de viabilidad.

La aplicación del dispositivo HVT abre la posibilidad de construir estrategias de afrontamiento ante situaciones adversas.

El valor de esta propuesta asume varias dimensiones subjetivas vinculadas con los dos ejes centrales de nuestro constructo:

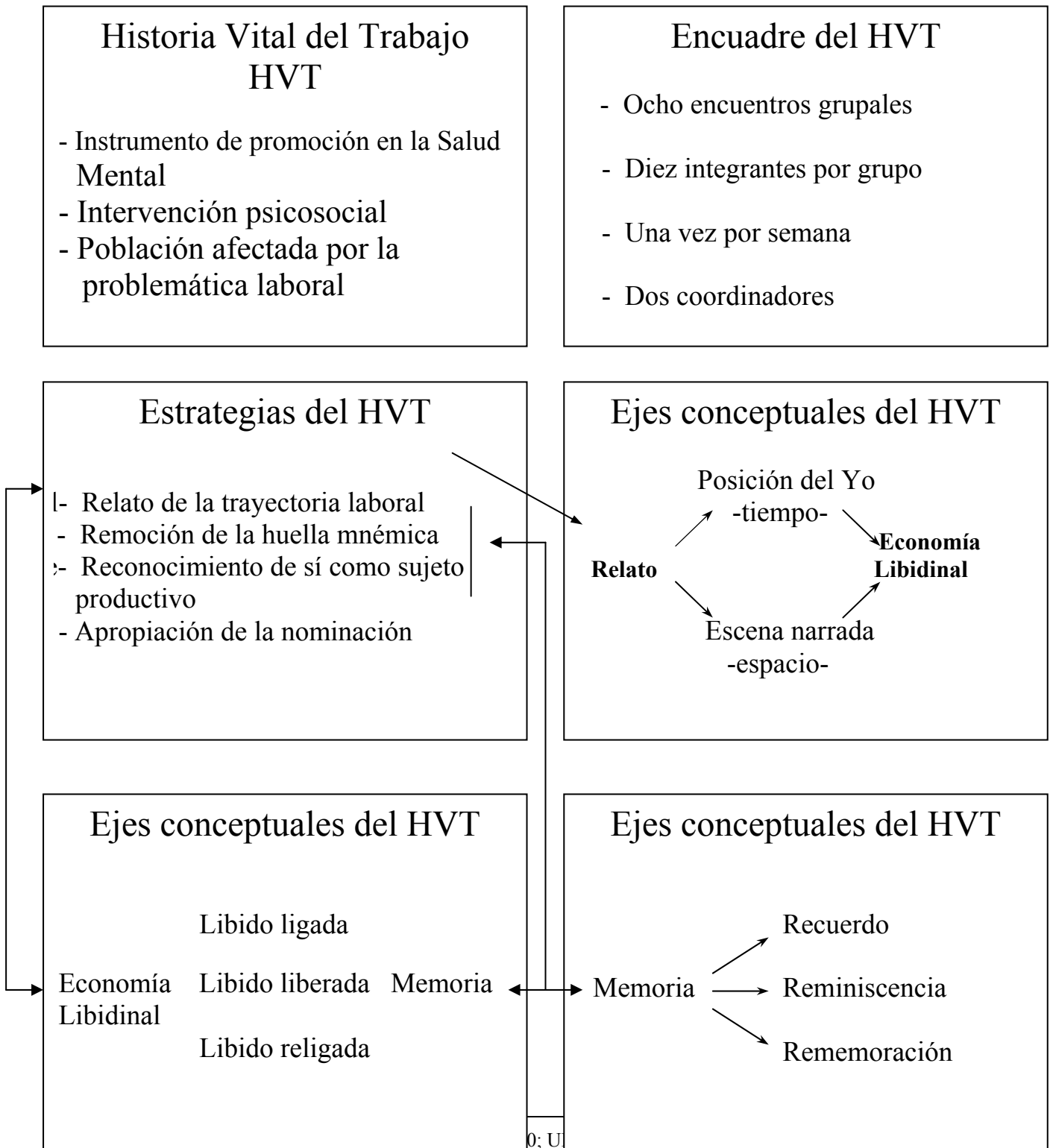
- 1) Dimensión temporal: la posición del yo en la escena relatada: *tiempo de relato (yo que habla / yo hablado)*.
- 2) Dimensión topológica: la posición de la escena relatada en el *espacio de memoria* (recuerdo, reminiscencia, rememoración).

El relato remueve el espacio de memoria produciendo un recuerdo. El Yo narra en tiempo presente una escena del pasado. En el momento en que esta escena es narrada, el hecho vivido se pierde y el recuerdo recupera lo sucedido transformándolo en una construcción encubridora. La reminiscencia otorga un cariz nostálgico a la escena evocada y la rememoración actualiza

ese pasado presentificando la escena perdida, borrando la dualidad yoica y estableciendo una imbricación del pasado en el presente.

Presentamos la configuración del instrumento a través del siguiente cuadro organizativo:

**Cuadro Organizativo del Dispositivo HVT**



### Evaluación del Impacto

- Autoevaluación (escrita)
- Heteroevaluación grupal (escrita)
- Evaluación semipautada de los coordinadores (escrita)
- Evaluación Interactiva en entrevista individual.

### Resultados Obtenidos

- Valorización de los recursos de afrontamiento individuales y colectivos
- Revalorización de la autoimagen y la autoestima
- Recuperación de vínculos afectivos
- Reconocimiento social y personal de los cambios

### Metodología

#### Dinámica de aplicación del dispositivo HVT

El dispositivo se desarrolla en un proceso que consta de ocho *encuentros* (nominación propia, para diferenciarse de sesión, taller, grupo de reflexión), con una frecuencia de una vez por semana y una duración de una hora y media. La modalidad de implementación es grupal. Cada grupo está integrado por alrededor de diez personas, dos coordinadores y algunos observadores. El registro de los encuentros puede realizarse por escrito, grabado en cinta magnética o filmico -video record-.

El coordinador explicita la propuesta de la técnica y sus objetivos, enunciando la consigna disparadora: *Que cada uno relate la historia de su vida laboral.*

A partir del despliegue del relato, se va señalando momentos en los recuerdos, en los que se enuncian especificidades de la escena narrada. Es observable porque viene acompañada de un estado afectivo que puede manifestarse en un cambio de la postura corporal y en la aparición de rasgos fisionómicos que denotan placer, satisfacción o tristeza. Se promueve entonces que el sujeto despliegue la situación vivenciada y que nombre el estado afectivo que produce el

encuentro con esa marca mnémica que se edita en el presente. La presencia de otros contribuye a legitimar el reconocimiento y apropiación de un saber hacer del que se enorgullece.

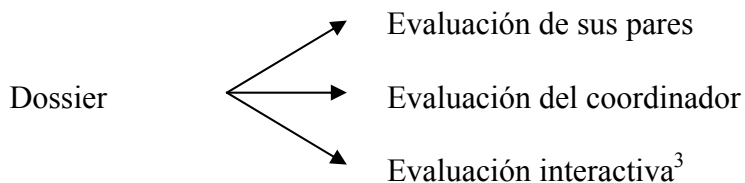
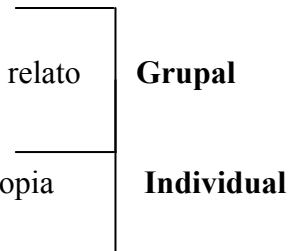
La técnica, al referirse específicamente al ámbito laboral, implica de por sí un contexto social compartido. Los demás integrantes intervienen y la participación de los mismos logra el efecto de coproducción de la historia. Inicialmente la dirección del decir es radial y orientada hacia el coordinador. El avance de los encuentros, el compromiso e involucramiento de los participantes, modifica la dinámica imprimiendo otra circulación al decir, la mayor interrelación entre los integrantes es a la vez uno de los efectos del proceso de aplicación del instrumento HVT.

La dinámica de aplicación del HVT puede ser sintetizada de la siguiente manera:

- *Encuentro 1:* Presentación de la propuesta y exploración de expectativas respecto del proceso del HVT.
- *Encuentros 2 y 3:* Relato de la trayectoria laboral.
- *Encuentros 4 y 5:* Actualización del perfil de intereses, habilidades y destrezas a partir de la implementación de estrategias propias del proceso de orientación vocacional y ocupacional.
- *Encuentro 6:* Heteroevaluación -Técnica del abanico: La imagen social es evaluada por medio de una apreciación por escrito de cada uno de los integrantes del grupo acerca de las particularidades, inclinaciones, habilidades y destrezas de cada uno de los otros integrantes. Lectura y comentarios: contrastación entre la autoimagen y la imagen transmitida. Nuevo posicionamiento subjetivo: reconocimiento y apropiación de la identidad de sujeto productor.
- *Encuentro 7:* Autoevaluación escrita y construcción del proyecto futuro. Coincidencias y discrepancias entre la autoimagen y la imagen obtenida en la heteroevaluación.
- *Encuentro 8:* Evaluación interactiva en un encuentro individual: coordinador - participante esta vez bajo la forma oral. Cierre.

### Evaluación

- a. Auto-evaluación
- b. Evaluación de cada uno de los compañeros que han escuchado el relato
- c. Evaluación del coordinador
- d. Evaluación interactiva, para que el sujeto pueda intervenir en su propia evaluación.
- e. Evaluación final



### Aplicación del dispositivo HVT a docentes

#### OBJETIVOS INICIALES

1. Aplicar el dispositivo Historia Vital del Trabajo (HVT) en un universo ampliado de docentes para evaluar su eficacia como instrumento de prevención y promoción de la salud.
2. Indagar las estrategias de afrontamiento que utilizan los docentes que no enferman.
3. Contribuir al diseño de programas preventivos para docentes en actividad.
4. Contribuir a la elaboración de programas curriculares de formación docente acordes con las exigencias actuales de la enseñanza.
5. Elaborar un informe sanitario de los docentes de la escuela primaria de la Ciudad de Buenos Aires.

<sup>3</sup> Esta evaluación se establece para detectar discrepancias entre la auto-imagen y la imagen de los otros, tanto coordinadores como pares, esto es, identificar si existen distorsiones realizadas por el mismo sujeto o por los otros.

## GRADO DE EJECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS – RESULTADOS

1. Se amplió el universo de estudio original (docentes pasivos) hacia docentes en actividad que nunca estuvieron en situación de cambio de tareas. El sindicato Unión Trabajadores de la Educación (UTE) ha sensibilizado a dos distritos escolares (11 y 14) que abarcan 50 escuelas, en los cuales hemos aplicado el HVT a docentes en actividad, dentro del horario de trabajo.

Se diseñaron una serie de técnicas (entrevista grupal, encuesta autoadministrada y entrevista en profundidad) para evaluar la eficacia del instrumento HVT en su función de promoción y prevención de la salud, que serán aplicadas en el curso del año 2003. A solicitud de la rectora de una escuela media hemos ampliado la muestra para la aplicación del HVT, seleccionada esta entre los 180 docentes, en la búsqueda de las singularidades propias de este sector

2. De la aplicación del HVT en los 13 grupos, en los que participaron ciento tres docentes, surgió la clasificación y sistematización de *estilos de afrontamiento* - evitativo y anticipatorio - en base al nivel de tensión percibido frente a las exigencias laborales
3. Simultáneamente con carácter preventivo y de promoción de la salud mental de la población, se realizó un estudio exploratorio con la aplicación de una encuesta autoadministrada a sesenta y nueve docentes, de las cuales se recuperaron cuarenta y cinco, cuyo análisis se sistematizó en modalidades de *recursos resilientes*: protectores, espaciadores, mitigadores, expresivos y lúdicos, e institucionales.

Una nueva elaboración de los resultados de nuestra investigación nos permitió clasificar en tres dimensiones los hallazgos:

**Psicosocial:** se refiere a aquellos docentes que participaron en el estudio y que se conformaron en agentes multiplicadores en promoción y prevención de la salud docente.

**Subjetiva:** Una de las cuestiones que presentaba regularidad y consenso en los grupos, hacía referencia a la disconformidad con las ofertas de programas de perfeccionamiento existentes. En consecuencia se consideró la problemática de la enseñanza en un contexto socio-económico crítico, y se elaboró un programa curricular que fue presentado en la Dirección Gremial de UTE y en la Secretaría de Extensión de la Facultad de Psicología, con el objetivo de crear en el futuro una



tecnicatura en prevención y promoción de la salud mental docente. Esto dio lugar a la firma de un convenio que se encuentra en trámite de aprobación.

***Político-Institucional.*** La inclusión de nuestra producción en la Red Estrado - Clacso, de expertos investigadores en problemática educativa, nos abrió el espacio para el intercambio y la participación en jornadas de grupo de trabajo de carácter nacional e internacional. Facilitó a la vez el acceso a la bibliografía específica actualizada, fuente de nuestro análisis para la producción del informe sanitario.

### RECURSOS DE AFRONTAMIENTO

Presentamos a continuación de un modo más desarrollado los resultados referidos a recursos de afrontamiento del distress laboral. Como hemos dicho, los mismos fueron obtenidos tras la realización de una encuesta exploratoria realizada sobre un grupo control de 45 maestras/os en actividad en Capital Federal que no han sufrido stress laboral ni licencia psiquiátrica, con homogeneidad en variables edad (45 años y más) y antigüedad (15 años y más). Los datos fueron sistematizados de manera provisoria por el Prof. Ricardo Malfé, integrante de nuestro equipo de investigación (UBACYT P059).

#### A) RECURSOS INDIVIDUALES Y GRUPALES

1. **Recursos protectores:** Aquellos que sirven para precaverse de las consecuencias de una exposición excesiva. En algunas situaciones extremas, pueden consistir en la evitación o el “blindaje”.

2. **Recursos mitigadores:** Aquellos que permiten amortiguar el impacto de situaciones que generan *distress*. Fundamentalmente, la contención grupal pero también: humor; música; objetos, tecnologías o dispositivos intermediarios en la relación con clientes, usuarios o beneficiarios, etc.

3. **Recursos espaciadores:** aquellos que permiten aislar las situaciones conflictivas que pueden darse en el trabajo y momentos de la vida cotidiana, personal y familiar. Depende de cada persona o grupo y de cada situación de trabajo específica el modo de diseñar esos recursos y el decidir si y cuándo conviene que dicha separación sea neta o que haya lugar para:

4. **Situaciones y actividades transicionales:** Se trata de aquellos momentos en los que se mezclan de algún modo la diversión y las referencias al trabajo, como en encuentros alrededor de la máquina de café o en las charlas de los docentes durante los recreos o en la sala de profesores.

5. **Recursos expresivos y lúdicos:** es importante aprender o re-aprender las formas en que se puede dar cuenta, en lo inmediato, a través de una reacción apropiada, de cómo nos impactan determinadas situaciones estresantes de nuestro trabajo.

6. **Recursos elaborativos, sublimatorios y creativos:** todas las formas en que la experiencia de trabajo nos transforma y se transforma ella misma, dando lugar a una producción que puede llegar a trascender el ámbito individual y ser comunicable, enriqueciendo así el ámbito cultural al que se incorpora.

## B) RECURSOS INSTITUCIONALES

Van desde una eventual modificación de los **sistemas de trabajo** hasta la introducción de medidas que impliquen una mejor atención de las necesidades de las personas. Importa destacar el valor que tienen los dispositivos que impliquen la instauración de espacios de contención, reflexión y elaboración de la problemática del malestar en el trabajo.

## HVT aplicado a personas que demandan Orientación Vocacional

Se presenta el trabajo de orientación realizado en el servicio 54 del Hospital Borda, en el corte de la década de los años 90. Es necesario aclarar que si bien, en principio, quienes demandan orientación vocacional no han ingresado aún en el mercado laboral, la posibilidad de tener un trabajo forma parte de su proyecto de futuro; es por este motivo que los incluimos en este análisis.

A partir de una lectura cualitativa de datos estadísticos que figuran en nuestros registros, consignamos el problema motivo de estudio.

El pasaje de la enseñanza media a la superior encuentra en casi la totalidad de los solicitantes de los últimos 5 años como denominador común al miedo, que se manifiesta

bajo diferentes formas e intensidades. El miedo a equivocarse en la elección de carrera alcanza muchas veces la intensidad del pánico, punto éste que paraliza al sujeto impidiendo proseguir el camino de búsqueda.

Trataremos de desarrollar las estrategias lógicas con relación a los tiempos en que situamos los miedos:

a) anterior al egreso del secundario; b) ya egresado pero anterior al ingreso al nivel superior de estudio; c) habiendo ingresado al nuevo nivel.

a) anticipatorio de lo que vendrá acompañado por incertidumbre y tristeza; b) “trayectivo”<sup>4</sup> aparece con sentimiento de ajenidad; y c) como ingresante se manifiesta bajo vivencia de extrañamiento.

Se sugieren algunas estrategias a las organizaciones institucionales receptoras para contrarrestar los efectos adversos que el miedo produce.

### ESTRATEGIAS LÓGICAS

a) Como anticipación ubicado en el tiempo anterior a la salida del secundario. El sujeto cuenta aún con los objetos familiares que le dan contención, que lo nombran en un lugar conocido. Tristeza por la pérdida de lo conocido e incertidumbre por lo que habrá de depararle su propia decisión.

Los intentos de desplazar o delegar la decisión que lo involucra ponen en juego su autonomía y responsabilidad. Los plazos se estiran en el tiempo, los objetivos iniciales planteados se diluyen o se pierden.

Tiempo en que la orientación trabaja con el proyecto a construir.

b) Ha concluido la enseñanza media sin haberse ubicado aún en el nuevo nivel del sistema educativo.

Entendemos aquí una hiancia que se abre entre los dos lugares. Este “no lugar”<sup>5</sup> Paul Virilio lo denomina “trayectivo” como un neologismo que explicita no sólo el

---

<sup>4</sup> Virilio, Paul: *El Cibermundo, la política de lo peor*. Ed.Cátedra, Col. Teorema, Madrid, 1999. pp.42.

<sup>5</sup> Término utilizado por Paul Virilio (op.cit.) y Marc Auge en “Los no lugares”.

tratamiento del discurso sino también del trayecto. Espacio que se abre entre haber salido y aún no haber entrado.

El miedo se despliega con la imposibilidad de configurar la nueva escena en la que el sujeto todavía no encuentra referentes que le permitan posicionarse en el interior de la misma<sup>6</sup>. Destacamos como afecto la vivencia de ajenidad. El título obtenido le es propio pero no le garantiza el acceso al lugar elegido en el ámbito universitario. Hoy esta vivencia no se restringe al momento del ingreso.

c) El tercer movimiento lógico da cuenta del ingreso propiamente dicho. Encontramos que la vivencia de extrañamiento se vincula con situaciones adversas de la organización institucional que no contemplan la gama de matices afectivos presentes en dicha situación.

Frente a cuestiones que reiteradamente son mencionadas como agravantes del malestar y que a nuestro entender son fácilmente evitables es que dejamos algunas sugerencias:

- rituales de recepción, por autoridades de la casa, que faciliten la familiaridad con la geografía de la Institución;
- directorio gráfico de fácil comprensión y visibilidad;
- padrinzago que, contando con la experiencia de alumnos avanzados en la carrera, permite una proximidad con un estudiante en beneficio de resolver sus dudas.

Tal propuesta apunta no a la inevitabilidad del surgimiento del miedo sino a colaborar con el sistema organizativo de la Institución.

Sintetizando:

### **Estrategias lógicas ante el miedo**

---

<sup>6</sup> Sigmund Freud, *Lo siniestro*.

Miedo	Tiempo	Espacio	Afecto	Trabajo de Orientación
Anticipatorio	Anterior a la salida del secundario (Pre - Egreso)	Objetos continentales Lugar conocido Nominación conocida (Estudiante)	Tristeza Duelo Incertidumbre	Construcción de Proyecto Intentos de desplazar o delegar Tiempos se estiran Objetivos iniciales se diluyen
Trayectivo	Concluida la enseñanza media sin haberse ubicado aún en nivel superior (Post - Egreso / Pre – Ingreso)	Falta de referentes No lugar trayectivo (en discurso y en trayecto) Espacio entre haber salido y aún no entrado Título le es propio pero no garantiza acceso al lugar elegido (Aspirante)	Ajenidad Dudas Temor a equivocarse en la elección	Imposibilidad de configurar la nueva escena
De Abordaje Realizado al Ingreso	Ya ubicado en el nivel superior pero recién al ingreso	Falta de referentes Lugar no apropiado o no propio aún Nominación que no reconoce (Ingresante)	Extrañamiento	Desorganización y desorientación por aspectos adversos de la organización institucional que no contempla afectos en juego

**BIBLIOGRAFÍA**

1. Suaya, Dulce, & otros. Salud Mental y Trabajo. Intervención psicosocial mediante el instrumento HISTORIA VITAL DEL TRABAJO Ed. Lugar, Buenos Aires (en prensa 2003).
2. Sauaya, D. & otros "Salud Mental y Trabajo" en: *Salud Mental y Reforma Psiquiátrica en América Latina*, libro bilingüe, Ed. Cebes - Fiocruz, Brasil, 1999.
3. Sauaya, D., "Desafiando la Jungla: El Malestar que el Docente Resiste", en Revista *Ensayos y Experiencias*, Tomo 42: "Crónicas del Malestar Docente". Febrero de 2002. Publicación de Ediciones Novedades Educativas. Director General: Daniel Horacio Kaplan. 42:21-31.
4. Sauaya, Dulce et al., Grupo de Expertos "Prevención Inespecífica", en Compendio de la labor de los grupos de trabajo sobre "Articulación de las Neurociencias y las Humanidades a las puertas del S. XXI". Fundación para la Investigación Interdisciplinaria de la Comunicación –FINTECO- bilingüe cast.-inglés. Lab. Raffo. 8 de Junio de 2001: 3-10.
5. Suaya, Dulce; Mena Jorge; da Vila Lilian: Historia Vital del Trabajo. Dispositivo innovador de la práctica clínica. *Intervención frente al malestar docente*. Rev. Secr. Investigación Fac. Psicología U.B.A. 180\* Aniv. UBA: 1821-2001. La Investigación en la práctica profesional VIII Jornadas de investigación. Fac de Psicología 30 al 31 de Agosto de 2001: 25.
6. Suaya, D, "¿Incondicionales? El Desempleo y su Impacto en la Subjetividad". Revista Pedagógica de los Trabajadores "La Educación en Nuestras Manos". N° 60. Junio- Julio 2000. Buenos Aires.
7. Suaya, D, "La Resistencia Docente: Afrontando el Malestar". Boletín especial para UTE (Unión de Trabajadores de la Educación). 1ra. Impresión: Mayo de 2000. Pág. 16
8. Suaya, D. "La salud Mental en el fin del milenio. Sujeto y Trabajo". Revista "Salud Problema y Debate". Año X, Número 18. Otoño de 1998. Publicación del "Ateneo de Estudios Sanitarios y Sociales". Directores: Enrique Kreplak/ Matilde Ruderman.
9. Sauaya, D.; Cupeta J.; Guetierrez M.;; "Condiciones de trabajo e impacto en la salud mental de los choferes de colectivo" Investigación participativa realizada con choferes de colectivos del gremio Unión Tranviaria Automotor (UTA) presentada como tesis final de la Diplomatura de Salud Publica. Facultad de Medicina U.B.A, defendida ante los miembros del jurado y aprobada por unanimidad. Ed. Alter (imprenta del sindicato UTA. Distribución Nacional) diciembre 1988. Bs. As. (Biblioteca Fac. Psicología, U.B.A., Código M.02 C745C).