

Grupo 12: Salud, condiciones y medio ambiente de trabajo

Coordinación: Héctor Nieto - hnieto@intramed.net

Marcos Javier Alberto - marcosjalberto@yahoo.com.ar

Por el desarrollo del capital humano: un análisis del Programa para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo de la FUSAT.

Victoria Haidar

Docente-investigadora (UNL-UBA); becaria Doctoral CONICET.

Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales "Dr.Gioja".

vhaidar@fcjs.unl.edu.ar

Uno de los rasgos que caracteriza la problematización de la relación "trabajo asalariado-salud", desde la instalación, en 1995, del *Sistema de Riesgos del Trabajo*, es la pluralización (O'Malley, 2006) de las autoridades y de las modalidades para su gobierno. En la Argentina, la demonización de lo estatal (Borón, 1997), el imperativo de satisfacer la pedagogía económica del "buen gobierno" diseminada por los *think-tanks* y el giro hacia una forma de gobierno "reflexivo" (Dean, 1999), condujo, en materia de salud y seguridad laboral, a una "redistribución" de las funciones y las responsabilidades asignadas al Estado, los empleadores, las aseguradoras, los sindicatos, los trabajadores y, también, a nuevos "actores de la sociedad civil", como la Fundación para la Salud y el Trabajo (FUSAT).

La pregunta "por los agentes y sus responsabilidades" nos confronta, en relación a esta cuestión, con un territorio de geografía compleja, en el que lo público y lo privado se imbrican, acciones históricamente encapsuladas dentro del espacio de gobierno de las políticas públicas y prácticas de mercado se transfunden, emplazando al *Sistema de Riesgos de Trabajo* en una zona de indefinición, al punto que resulta muy dificultoso encontrar una calificación adecuada para el sistema de acción emergente.

La racionalidad neoliberal que impregnó la Ley de Riesgos del Trabajo y toda una serie de programas aplicados al gobierno de las experiencias de salud y enfermedad de los trabajadores, condicionó la emergencia de un régimen de autoridades de gobierno, caracterizado por la "deposición" de ciertos agentes (los abogados y jueces del trabajo); la "inflación" de otros (las aseguradoras, las consultoras y los propios trabajadores) y la "transformación" del rol del Estado.

Esta contribución está dedicada, precisamente, a analizar la producción discursiva de uno de los actores de la "sociedad civil" cuyas responsabilidades en materia de salud y seguridad laboral emergieron o se intensificaron a partir de 1995. Nos referimos a los "módulos" de

capacitación en materia de gestión de riesgos que desarrolló la FUSAT, una Fundación devenida consultora, creada en el año 1999 como unidad ejecutora de un Programa del BID¹ dedicado a:

“contribuir a la implantación de una cultura preventiva que fomente un ambiente de trabajo sano y seguro, tendiente a fortalecer la capacidad de los actores involucrados en la problemática de la salud laboral”²,

Iniciado en el año 2000, el proyecto se estructuró en torno a dos ejes principales: a) racionalizar la actuación del Estado en materia de inspección y de generación de información y b) promover las capacidades de los trabajadores para gestionar los riesgos del trabajo.

Asumiendo un rol bivalente de experta y articuladora, la FUSAT se ocupó de reunir, enlazar y coordinar las acciones de una pluralidad de actores, que integraron el “consorcio” configurado para la ejecución del proyecto. Entre esos actores, que co-financiaron con el FOMIN la iniciativa, se cuentan una serie de sindicatos, cuyos trabajadores y delegados fueron “capacitados” (UOCRA, UOM, UATRE y SMATA); organizaciones patronales (UIA, CGE y Federación Agraria); universidades (UCA, UNTREF, USAL) y del Estado (SRT, MTySS). En este sentido, la contribución específica de la Fundación a la instalación de una cultura de la prevención consistió en un trabajo de *networking*, es decir, en la formación y consolidación de una estructura multi-actoral de alianzas, capaz de generar las sinergias requeridas para disminuir la tasa de accidentes. En el caso de la construcción, el quehacer articulador de la FUSAT se emplazó sobre una experiencia preexistente, rescatada por el BID como ejemplo de pro-actividad y sinergia patronal-obrera, al incluir en la red de cooperación constituida *ad hoc*, no solo a la UOCRA, sino a la Fundación de Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción (FECTC), un centro de capacitación co-financiado por la patronal (Cámara Argentina de la Construcción) y el sindicato, al Instituto de Estadísticas y Registro para la Industria de la Construcción (IERIC), un filón dedicado a la producción de información relevante para el sector. Según se expresa en el Informe Final del BID, la FUSAT fue exitosa en la promoción de redes, salvo por “la falta de compromiso de los actores referentes del sector empresario como la Unión Industrial Argentina, la Federación Agraria Argentina y la Confederación General Económica”. Las PyMEs demostraron, en cambio, mayor vocación *sinérgica*.

Un papel destacado al interior de esa red fue desempeñado por los expertos, a quienes se atribuyeron dos funciones. Algunos de ellos se ocuparon de desarrollar investigaciones

¹ Durante el lapso en que se desarrolló ese proyecto (2000-2005) la ONG se denominó “Fundación para la Salud y el Trabajo”. Concluido y abocada a la ejecución de un nuevo proyecto del BID-FOMIN, centrado en la “Gestión por Competencias”, cambió el nombre anterior por “Fundación Social aplicada al Trabajo”.

² Vid. http://www.fusat.org_SALUD_y_SEGURIDAD.

especiales, alineadas con los objetivos generales del proyecto del BID (Gil, 2003; Tobar, 2002), las cuales no serán consideradas aquí. Otros, en cambio, se dedicaron a aproximar el saber-hacer recomendado por diversas autoridades (entre otras la OIT) para gestionar de manera eficiente los riesgos, a un grupo de “profanos”: trabajadores en general y “formadores” (delegados sindicales, docentes) etcétera.

Como la eficacia de la prevención radica en que las actitudes y disposiciones en las que se funda (prudencialismo, colaboración, proactividad) sean compartidas por todos los trabajadores, el BID invirtió con mediación de la FUSAT, en la “formación de formadores”, que actúen como “multiplicadores” y en la activación de conexiones entre diversos actores del mundo del trabajo (trabajadores, delegados, técnicos), con la finalidad de “propagar” los comportamientos y actitudes preventivas.

Esa actividad pedagógica estuvo mediada por la producción de una serie de “módulos” dedicados a la problematización de diversos tópicos. Los cursos dirigidos a la “formación de formadores” iban acompañados, además, por una sistematización de recursos didácticos aplicados a facilitar el trabajo educativo de los delegados sindicales.

En lo que sigue analizamos los “módulos” que se elaboraron como parte del desarrollo de uno de los ejes del proyecto, esto es, de “promover las capacidades de los actores”, así como los documentos del BID en los que se expresan sus objetivos y se evalúan sus resultados, con la finalidad de: **a)** caracterizar las racionalidades de gobierno (Dean, 1999) -racionalidades políticas (Rose y Miller, 1992), reflexiones expertas, vocabularios- que inspiraron el desarrollo de las estrategias de capacitación; **b)** identificar las tecnologías de gobierno (Dean, 1996) movilizadas por esos módulos y **c)** visibilizar las modalidades de subjetivación que activaron, es decir, la forma como pensaron al trabajador, su relación con sus compañeros y consigo mismo, etcétera; estableciendo las relaciones entre esos diversos registros.

I. Las “razones” del Programa

El proyecto de la FUSAT se encuentra impregnado por la racionalidad neoliberal de gobierno en varios sentidos.

En primer lugar, la intervención se asienta sobre un diagnóstico “cultural” y se articula, al mismo tiempo, como una estrategia de reforma de los *valores* y *actitudes* vinculados a la salud y seguridad laboral. El espacio para este tipo de acciones se había abierto ya a comienzos de la década del noventa, cuando, políticos, medios de comunicación y analistas simbólicos, para justificar la reforma de la legislación de accidentes y enfermedades de trabajo, formularon una

crítica contra las prácticas de prevención y reparación existentes, uno de cuyos elementos estaba dado, precisamente, por “una enraizada cultura de la imprevisión en la sociedad argentina” (Lorenzo, 1997). La Ley de Riesgos del Trabajo pretendió atacar la “imprevisibilidad” relativa a los costos de los accidentes y enfermedades del trabajo y, para ello, des-judicializó su gestión. Pero, al mismo tiempo, con la instalación del nuevo régimen se activó una semántica prudencial, asociada con la adopción, por parte de todos los miembros de las organizaciones de una “cultura de la seguridad”. En esta dirección, el Programa de la FUSAT se concentra en inculcar a los trabajadores una serie de virtudes: auto-cuidado, previsión, colaboración.

Sin bien los expertos en salud ocupacional enfatizan la necesidad de que esos comportamientos prudentiales se impregnen también en los cuadros gerenciales, la ingeniería económica del *Sistema de Riesgos del Trabajo* prescinde de la ética de los empresarios y confía la realización de los objetivos preventivos en el mero cálculo del auto-interés. En cambio, para los trabajadores rigen toda una serie de dispositivos, como el programa de capacitación de la FUSAT, destinados a equiparlos de atributos morales que contrarresten la distracción, el conformismo, el egoísmo, la imprudencia que ponen en jaque la seguridad de la empresa. Mientras de los empleadores se espera que sean “auto-interesados”, de los trabajadores se exige que sean “prudentes”, “flexibles” y “colaboradores”.

Una de las razones que explican esta diferencia es que, mientras el dispositivo de gobierno según el cual se racionalizan las conductas de los empleadores y de las ART en el Sistema de Riesgos del Trabajo es el “mercado”, el comportamiento de los trabajadores frente a los riesgos se piensa según conceptos de resonancia comunitaria, como el de *cultura organizacional*. Al interior de la empresa, las relaciones entre los trabajadores, éstos y sus superiores jerárquicos, no están regidas por las reglas del mercado sino, en cambio, por las reglas, las creencias y los valores que emanan de la *organización*, entendida, en algunos casos, como una “gran familia”. Mientras que, de acuerdo a la racionalidad que impregna la Ley de Riesgos de Trabajo, la “prevención” es una variable dependiente del comportamiento auto-interesado de los empleadores y las aseguradoras, los cursos de la FUSAT, inspirados en un discurso cultural/normativo, aspiran a que los trabajadores sean “colaboradores”, “participativos”, “auto-controlados”.

En segundo lugar, se trata de una iniciativa que contribuye directamente a la generación y/o fortalecimiento de un mercado. En el memorando de donantes del BID se consigna que: “ha de agilizar la aparición de nuevos segmentos del mercado de servicios, representados por

empresas dedicadas a la prevención y medición de los accidentes y las enfermedades ocupacionales”.

En tercer lugar, el proyecto comparte el estilo de gobierno reflexivo que caracteriza al neoliberalismo: apunta a “promover” las capacidades de los actores, a “esculpir” las condiciones necesarias para la implantación, en diversas escalas (el Estado, el trabajador pensado como *actor racional* y las organizaciones productivas) de *comportamientos empresariales*, requisito *sine qua non* para “enganchar” a todos esos agentes al *convoy* del capitalismo post-fordista y evitar que actúen *distorsivamente* vis à vis el mercado internacional.

“Del punto de vista económico, el proyecto constituye una contribución importante a la competitividad de la fuerza laboral argentina, en un contexto cada vez más exigente de paridad en las condiciones de trabajo de los sectores exportadores” (Memorando de Donantes del BID).

Ni la FUSAT ni el BID son responsables directos de la salud y la seguridad en el medio ambiente de trabajo pero ello no significa que no ejerzan funciones de gobierno: su actividad de conducción consistió en incentivar a través de técnicas pedagógicas, la adopción de los comportamientos, las actitudes y las destrezas requeridas para que los trabajadores gestionen de manera segura y eficiente los riesgos.

En cuarto lugar, tanto en la escala macro de diagramación del Programa de Promoción de la Salud y Seguridad del Trabajo, como en la escala micro de los discursos prácticos, emergentes de la ejecución de ese programa, es posible identificar huellas de la teoría neoliberal del “capital humano”. Los “documentos-madre” del Programa de Promoción de la Salud y la Seguridad del Trabajo, traducen el vocabulario y los objetivos de esa teoría. Ya en el sitio Web de la Fundación³, puede leerse que su misión consiste en promover soluciones a las empresas para gestionar su capital humano. Luego, en el Memorando de Donantes del BID se explicitan las razones para la *elegibilidad* del proyecto “TC-99-07-00-8-AR”:

“El Proyecto propuesto es elegible para financiamiento por la Facilidad de Recursos Humanos del FOMIN al tener como objetivo el *desarrollo del capital humano**, permitiendo al sector privado adaptarse con mayor agilidad a las nuevas configuraciones productivas emergentes del proceso de globalización y sus requerimientos en materia de salud y seguridad laboral. Asimismo, el Proyecto es consistente con la estrategia del Banco en el país dado su propósito de elevar los niveles de productividad y competitividad del sector empresarial”.

Y el informe final del Proyecto:

“A través de la *creación de una cultura* que fomente la prevención de accidentes y enfermedades en el entorno de trabajo y promueva desempeños ocupacionales en condiciones de salud y seguridad, el proyecto se posiciona como una contribución para reducir los altos niveles de riesgo y siniestralidad laboral identificados en Argentina. Considerando los impactos del problema en el crecimiento y el desarrollo

³ Vid. <http://www.fusat.org>

* Este subrayado y todos los que de aquí en adelante aparezcan son de la autora.

económico-social, la iniciativa se inscribe en un horizonte estratégico de *mejora de la competitividad de la fuerza laboral* y de *aporte al desarrollo del capital humano*” (BID, 2006).

Desde esta óptica, la “cruzada pedagógica” promovida por el BID, se vuelve inteligible en términos de una estrategia de capitalización de los trabajadores, dedicada a adaptar la fuerza de trabajo a las modalidades post-fordistas de capitalismo, lo cual incluye, la producción de *trabajadores prudentes*, capaces de gestionar de una manera “creativa”, “flexible” y “segura” los riesgos asociados a la labor. A su vez, la *capacitación-capitalización* de los trabajadores asume una valencia táctica por su contribución a la generación de medios ambientes de trabajo “sanos y seguros”, requeridos para que las empresas nacionales resulten *competitivas* en el mercado internacional y no se comporten como factor de *dumping* social. Se activa así, un *espiral de competitividad*: la capacitación de los individuos percute, directamente, en la competitividad de las empresas argentinas y ello, en el buen gobierno del mercado internacional. Expliquemos someramente qué significación le atribuye la economía neo-clásica al “capital humano”.

Este enfoque, desarrollado durante la década del '60, permitió introducir la cuestión del trabajo humano en el debate en torno a una de las “cuestiones-agenda” de los economistas: el crecimiento económico. Su innovación consistió en expandir la noción tradicional de capital para hacer lugar en ella al trabajo, hasta entonces un factor de producción generalmente tratado como “libre de capital” (Schultz, 1971:3). Bajo esta grilla, el trabajo se objetiva como una conducta práctica, racionalizada y calculada por el sujeto, que es fuente de ganancias y satisfacciones futuras. Ese capital del cual deriva un “flujo de beneficios” (los salarios) está dado por el conjunto de factores físicos y psicológicos, innatos -corporales/genéticos- y adquiridos a través de la realización de inversiones en los estímulos correspondientes: alimentación, educación, formación, afecto, salud. Se asume que las inversiones en el conocimiento, las habilidades, la salud y los valores de una persona constituyen respuestas racionales frente a un cálculo de costos y beneficios esperados (Becker, 1976) y que la inversión en la formación de capital humano, incluyendo su doble dimensión cognitiva y moral (Gianetti, 2006), es la mejor estrategia para el desarrollo.

De acuerdo con esta concepción del trabajo como capital-competencia (ubicada en las antípodas de la noción de “fuerza de trabajo”) el trabajador mismo, soporte y administrador de esas variables, aparece como un *empresario de sí mismo* (Foucault, 2004:232), un gestor racional y estratégico de los recursos de los que dispone.

La teoría del capital humano, sin introducir excepción alguna al programa neoliberal, provee réditos políticos adicionales en la medida en que permite maridar *eficiencia* con *equidad*.

Si bien no la resuelve esa tensión, un “territorio minado” para los economistas que se desempeñan en la arena política⁴, al menos contribuye a administrarla. Si bien programas como los del Banco Mundial tienden a igualar los “determinantes externos” del capital humano, esas inversiones en la generación de capacidades resultan digeribles desde la perspectiva de la economía neo-clásica porque funcionan, a la postre, como “argumentos de eficiencia” (Chakravorty, 1999:80).

Así, el Programa de Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo, en su carácter de “política social”, pública, aunque no estatal, persigue propósitos de equidad: contribuye mejorar la salud de los trabajadores y a aumentar su competitividad, por fuera del mercado de trabajo. Pero, a la vez, esa inversión en “lo social” tiene un valor táctico, instrumental, en relación al objetivo de maximizar la eficiencia, desempeña el papel de una pre-condición del crecimiento económico. Como ya explicamos, la inversión para capacitar a los trabajadores en gestión de riesgos, contribuye a reducir los costos asociados a los accidentes y enfermedades y a incrementar la competitividad de la fuerza de trabajo y de la empresa.

Varios de los insumos pedagógicos producidos como excrecencia de ese programa apuntaron a esculpir, de manera orquestada, un trabajador que haya desarrollado como *activo de su propia empresa*, “habilidades” de naturaleza cognitiva, es decir, facultades y aptitudes ligadas a la obtención, el procesamiento y el uso eficiente de información para fines productivos (Gianetti, 2006:204), y “atributos morales” favorables a la salud y seguridad laboral y, por esta vía, a la generación de riqueza. Si bien es plausible afirmar que la teoría del capital humano desarrollada en la posguerra enfatizó la dimensión cognitiva, el análisis empírico de programas inspirados en la teoría del capital humano, como el de la FUSAT, permiten comprobar que la inversión en capital humano comprende ambas dimensiones (cognitiva/ética), de manera entremezclada. No se trata sólo de que los trabajadores adquieran conocimientos sobre la gestión de riesgos para aplicarlos a su práctica laboral, sino que, además, como consecuencia del desarrollo de los módulos, expresen, en sus respectivos ámbitos laborales, una serie de cualidades morales: prudencia, colaboración, auto-control, sentido del deber, etcétera. Así puede

⁴ Varias de las producciones de los analistas simbólicos que intervinieron en la reforma del régimen de cobertura de los accidentes y enfermedades del trabajo, se detienen a problematizar el conflicto entre “equidad” y “eficiencia”. Particularmente significativas son los interrogantes que titulan algunos de sus documentos: “¿Es posible combinar crecimiento con equidad?” (Giordano, 2000) y ¿Nuevamente el dilema entre equidad y competitividad? (Giordano y Torres, 2000). Ese debate permite cartografiar, asimismo, el campo del análisis económico del derecho de los accidentes, organizado por el reparto entre quiénes, como Richard Posner, consideran que el derecho sólo debe promover la eficiencia y, aquellos que, como Guido Calabresi, le hacen lugar, también, a la justicia (sobre esta cuestión vid. Torres López, 1997).

leerse en varios de los módulos correspondientes a la serie “Salud y Seguridad en la Construcción”:

“Ante los profundos y acelerados cambios que se producen en pos de la competitividad, el capital más importante que tienen las empresas son las personas, por lo que el énfasis ha de estar puesto en la **participación activa y responsable** de quienes trabajan y en la formación e información que reciben. La muerte, el daño, la enfermedad adquirida por ocasión del trabajo, representan una denuncia a la falta de valores y además provocan costosas pérdidas económicas, poniendo en riesgo la viabilidad de la empresa. Por ello, tenemos la convicción que **invertir en las trabajadoras y trabajadores, es invertir en la competitividad**” (“Prevención de Riesgos en Trabajos con corriente eléctrica”. Salud y Seguridad en la Construcción. FUSAT-UOCRA-FECTC-SRT).

En quinto lugar, las “buenas prácticas” y actitudes pro-activas que, a través de estos dispositivos pedagógicos la FUSAT procuró inculcar en el “colectivo trabajador”, se conciben, de manera más general, como micro-piezas de un modelo de gobierno de la salud y seguridad laboral encriptado en la empresa e inspirado por un *ethos* de gestión. Algunos de los módulos de capacitación piensan directamente las prácticas de prevención de los riesgos laborales en términos “gestión”⁵. Uno de los objetivos explícitos de la “formación de formadores” consiste en la elaboración de un plan de acción que involucre un “proceso de mejora continua”⁶. En este sentido, la FUSAT no hace más que replicar el vocabulario, las orientaciones y las tecnologías contenidas en las “Directrices sobre Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo” elaboradas por la OIT y la OSH en el año 2001 y adoptadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en el 2005. Este modelo instituye una grilla conceptual y tecnológica para pensar y actuar de manera estandarizada sobre los procesos de salud y enfermedad cuyo eje es la noción de “mejora continua”, definida por la OIT (2001) como el “procedimiento iterativo de perfeccionamiento del sistema de gestión de la SST, con miras a mejorar la eficiencia de las actividades de SST en su conjunto”. Ese proceder burocratizado involucra: el diagnóstico inicial de la situación (referencia de base para la determinación de los cursos de acción y su evaluación); la definición y *cuantificación* de los objetivos de la organización en materia de salud y seguridad en el trabajo; la actuación en pos de la realización de esos objetivos “medibles”; la “selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos” (esto incluye la utilización de “indicadores de eficiencia”); su evaluación y actualización continua; las auditorías periódicas y la instauración de medidas en “pro” de la mejora continua de los resultados obtenidos en materia de salud y seguridad (OIT, 2001; Res. 103/05 SRT).

⁵ Vid. “Gestión de Prevención de Riesgos para delegados de obras”. Colección de Módulos: Salud y Seguridad en la Industria de la Construcción. FUSAT-UOCRA.

⁶ Vid. “Manual del Formador. Herramientas Metodológicas para el análisis de las CyMAT.” Colección de módulos: La salud y el trabajo. FUSAT. Noviembre 2003.

Para instalar una cultura de la prevención y optimizar la gestión de los riesgos laborales, la FUSAT desarrolló toda una serie de estrategias dirigidas a modelar los comportamientos y las actitudes de los trabajadores dirección a la realización de esos objetivos. Fundamentalmente, desplegó un arsenal de *tecnologías de capacitación*, las cuales involucraron, a su vez, la pedagogización de un *ethos* y de unas técnicas de *participación*. Paralelamente a ese quehacer de formación, se desarrollaron acciones de *concientización* y *sensibilización* de los trabajadores. A todas esas tecnologías de gobierno nos referimos en el apartado siguiente.

II. Capacitación y participación: cómo la prevención se inscribió en las prácticas

Para inducir a los trabajadores a adoptar la *performance* deseada en materia de salud y seguridad, la FUSAT organizó tres estrategias: la capacitación, la concientización y la sensibilización, que funcionaron, generalmente, de manera yuxtapuesta. Entre el año 2002 y 2005 un equipo multidisciplinario integrado por un pedagogo, un ingeniero en seguridad, un médico del trabajo y un técnico en seguridad desarrolló varios cursos dirigidos a los “formadores”⁷ y a los trabajadores de los sectores de actividad con los cuáles la FUSAT estableció convenios (automotriz, construcción, metalúrgico, rural, municipal). Además, se brindaron cursos de capacitación y asistencia técnica a las PyMES y capacitación a distancia, se realizaron actividades de difusión dirigidas a la sociedad en general y, en cooperación con la UART, se desarrollaron materiales pedagógicos para futuras acciones de capacitación dirigidas a las ART. La excrecencia de ese despliegue pedagógico está dada por una prolífera serie de “discursos prácticos”: módulos de capacitación organizados por *tipos de riesgos* para trabajadores y formadores; material didáctico correlativo a ellos; módulos relativos a temas generales y una serie específicamente dirigida a los riesgos de la construcción.

No sólo se buscó *transmitir* conocimientos, sino activar procesos de identificación e internalización⁸ de una trama de normas y valores, en parte “dada”, es decir, instituida por el discurso de los expertos, y en parte “emergente” de un proceso de discusión participativa en el que se implicaba a los *capacitados*, futuros *formadores*.

Para promover la implicación ética/afectiva de los trabajadores con la creación de una *cultura de la prevención*, los expertos no dudaron en apelar a varias de las “técnicas de concientización” elaboradas por Paulo Freire para que los pueblos oprimidos logran “hacerse

⁷ Según las estadísticas de la FUSAT, se capacitaron 1575 “formadores” y 11.960 trabajadores.

⁸ “La identificación es la adhesión a las normas motivada por el ejemplo y por el deseo de conquistar o mantener la buena opinión de los demás” (Gianetti, 2006: 103/104). La internalización, por su parte refiere a la hipótesis en la que la obediencia a la norma está fundada en una reflexión moral (2006:104).

cargo” de sus vidas⁹. Así, la implementación de técnicas que incentivaban el diálogo entre iguales y de métodos de resolución de problemas, apuntó a recuperar las propias experiencias y conocimientos de los trabajadores en relación a los riesgos laborales.

El desarrollo de cursos de capacitación dirigidos a los “formadores”, esto es, a agentes “multiplicadores”, estaba directamente vinculado con el objetivo de incentivar la *participación* de los trabajadores en la gestión de riesgos. En el texto de varios de los módulos se trasluce el funcionamiento de las tecnologías del *empowerment*. En uno de ellos, que lleva por nombre “Gestión de la Prevención de Riesgos para Delegados de Obra” (FUSAT-UOCRA), se encuentran enhebrados todos los elementos que caracterizan a las estrategias de *empoderamiento*: un agente, el “delegado de prevención”, a quién se atribuye la responsabilidad de promover la participación de los trabajadores; una batería de técnicas para motivar la *opinión* y, en su caso registrarla¹⁰; la reposición de las resistencias usuales que las conductas obreras suele oponer a aquellas iniciativas que, presuponiendo una voluntad ausente, las incitan a “participar” y el espectro correspondiente de técnicas-antídoto para remover tales resistencias:

“La participación de los trabajadores es imprescindible pero a veces se torna difícil. Esta es una queja habitual entre los delegados de prevención. Antes de hacer afirmaciones del tipo ‘los compañeros no se interesan por los problemas de salud y seguridad’, piensa que puede haber otras razones: Muchos riesgos no son evidentes y pasan desapercibidos para los trabajadores/as en especial porque se produce acostumbramiento a ellos. Piensa que los problemas de salud y seguridad no son tan importantes como el salario o la seguridad en el empleo. Creen que la falta de cuidado personal es el principal problema de la seguridad y no la falta de medidas de prevención por parte de la empresa. A veces, las medidas de prevención adoptadas por la empresa son percibidas como una imposición y una forma más de control del trabajo. Perciben los riesgos como algo inevitable y esencial del trabajo y el daño a la salud por el azar o la ‘mala suerte’. Algunas de estas razones indican la existencia de actitudes pasivas para cambiar las cosas. Combátelas con argumentos, pero sobre todo, piensa en formas de participación adecuadas al objetivo que te has propuesto...Información a través de carteleras, hojas informativas, charlas informales; consulta acerca de sus opiniones para plantear alternativas que mejoren la situación. No te quedes solo. Busca la forma de implicar a otros delegados o compañeros. Forma un ‘grupo activo’ con las personas más interesadas y establece un plan de actuación” (79/80).

Claramente, el diagnóstico y la solución discurren por los carriles de la *subjetividad neoliberal*: el mal de la “pasividad” sólo puede combatirse con la formación de un “grupo activo” dispuesto a la *actuación*.

Si bien la receta apela al *colectivo*, la argamasa que mantiene unidos a esos individuos es el “interés”. La agregación de trabajadores no está articulada por la *lucha* contra la clase capitalista,

⁹ La idea de que varias tecnologías contemporáneas de *empowerment* se inspiraron en los trabajos de Freire y Fals Borda fue desarrollada en Triantafyllou y Nielsen (2001).

¹⁰ “Recoger los puntos de vista de los trabajadores para identificar los problemas es una tarea básica que debe desarrollar el delegado de prevención. Para ello utilizaremos distintos instrumentos, como los cuestionarios o los grupos de discusión” (“Gestión de la prevención para los delegados de obra”; FUSAT-UOCRA:56).

sino que responde a una finalidad pragmática: la asociación voluntaria con otros *individuos* igualmente “activos”, aumenta las posibilidades para la acción.

En ningún caso el “destinatario” de esas estrategias se concibió como un receptor pasivo del conocimiento proveído “desde afuera” por los expertos. Por el contrario, uno de los objetivos del Programa apuntaba a que los trabajadores desarrollaran “competencias” para planificar y actuar en sus respectivos espacios laborales. En consonancia con esa finalidad, los cursos incorporaron técnicas que procuraban facilitarles la articulación de la realidad del medio trabajo: métodos de resolución de problemas, diagramas de relaciones causales, mapas de riesgos y torbellinos de ideas, permitían que lo real apareciera bajo una forma maleable, susceptible de planificación y acción.

Estas iniciativas estuvieron sustentadas, al mismo tiempo, en la idea de una transformación de la relación “experto-profano”. El énfasis neoliberal en el “auto-cuidado” y en la participación de los trabajadores repercutió, también, en la forma de pensar y diseñar la actuación de los especialistas y, más generalmente, en el proceso de construcción de la verdad. También en este campo, el monopolio de la experticia fue reemplazado por la idea de una “construcción *compartida*” o, al menos “participativa”, del saber. Toda una serie de enunciados extraídos de los cursos de la FUSAT se refieren a esta cuestión:

“Participación activa. La prevención de accidentes no es campo solamente de los especialistas. Todos deberían participar en las mejoras de las CyMAT. Los trabajadores y los que están en obra conocen mejor que los técnicos estos aspectos...” (“Prevención de los riesgos del trabajo con corriente eléctrica”. Repertorio de recomendaciones prácticas en salud y seguridad en la industria de la construcción. FUSAT-UOCRA, 15/16).

“Un tema central para la participación en salud laboral es una relación de nuevo tipo entre expertos y afectados, entre profesionales y trabajadores/as, trabajar con la gente, superando diferencias culturales y posibles barreras de comunicación” (“La salud y el trabajo desde la perspectiva de los trabajadores”. Módulo de capacitación para los trabajadores de la construcción. FUSAT).

“La *inteligencia* acumulada en el proceso de trabajo es un haber compartido por trabajadores/as y empresarios/as (...). Esos saberes -en tanto se desarrollen en ambientes propicios darán lugar a trabajadores competentes en empresas competentes. Una nueva forma de involucrarse hará que trabajadores y empresarios, juntos generen conocimientos para instalar métodos de detección y prevención de situaciones que afectan la salud” (“La salud y el trabajo desde la perspectiva de los trabajadores”. Módulo para la capacitación de los trabajadores de la UOM. FUSAT).

Esta tendencia a integrar a los trabajadores en la definición de la cultura de la prevención y en la planificación de las intervenciones convive, sin embargo, con su exclusión tanto de la construcción del diagnóstico sobre el que se asienta el Programa como de la fijación de sus objetivos. Estos han sido determinados “desde arriba”, por el BID y los analistas simbólicos que confeccionaron el proyecto a la medida de las estrategias de desarrollo del capital humano financiadas por esa agencia.

En el apartado siguiente mostraremos como el Programa para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo de la FUSAT y, particularmente sus cursos, presuponían ciertas *disposiciones morales, afectivas y cognitivas* en el trabajador y apuntaban a modelarlas según un modelo particular de sujeto.

III. El trabajador: entre la activación y la “educación del carácter”

Las semánticas neoliberales a las que nos referimos en el primer apartado configuran de una manera particular la subjetividad del trabajador. El énfasis de esa racionalidad política en la “autonomía responsable”, el giro hacia una forma de gobierno reflexivo, la forma como la teoría del capital humano esculpe al *homo laborans* y la pluralización de las autoridades competentes en materia de salud y seguridad laboral activaron cambios en las conductas, las actitudes y las capacidades esperables y deseables por parte del trabajador. Replicando los trazos de esa gubernamentalidad neoliberal, el programa de la FUSAT atribuyó al trabajador el rol de “responsable activo” por el cuidado de su salud, la de sus compañeros y la seguridad del medio ambiente de trabajo. En uno de los informes producidos como parte de este proyecto puede leerse:

“Es necesaria una política de prevención que ponga el acento en el cuidado de la salud entendida como **autocuidado** de cada individuo respecto a su calidad de vida en general y a su salud, en particular (...). Esto implica la **transferencia al individuo de la responsabilidad del cuidado** de su propia salud (...)” (FUSAT, 2003. *Metodologías de gestión para el sector de la salud. Informe Final*).

Desde esta perspectiva, el gobierno de la relación “trabajo asalariado-salud” resulta pulverizado en una multiplicidad de “acciones directas de prevención y mejora de la calidad de vida” a cargo de los trabajadores. Por esta vía, se pone en movimiento un proceso de *individualización* de la política de salud y seguridad laboral, caracterizado por la asunción “personal” de prácticas de cuidado, que son repartidas al interior del colectivo de trabajadores a través de recomendaciones como ésta:

“Promueva el cuidado personal y colectivo. Recuerde: su vida y su salud están primero. Nadie va a cuidarlo mejor que Ud. mismo” (Manual de Bolsillo “Seguridad para el trabajador”. Plan Nacional de Calificación para los Trabajadores de la Construcción, FUSAT, 2005:70).

Los individuos son “investidos” de la responsabilidad de cuidar su propia salud. Esta investidura (sólo parcialmente novedosa, ya que también el liberalismo aspiraba a civilizar para la “auto-administración” de los cuerpos) asume la forma de una transformación cultural; el autocuidado es, fundamentalmente, una “cultura” que debe inculcarse.

La insistencia en la individualización del cuidado significa que los lazos sociales, las relaciones de interdependencia entre el trabajador y el empleador y los vínculos de solidaridad que hacen a la configuración del colectivo obrero, no cuentan para gobernar estos problemas.

La atribución de desempeños específicos en relación a la gestión del riesgo es acompañada, al mismo tiempo, por la semántica de la autonomización: no se piensa en una responsabilización “pasiva”, en la que los trabajadores operen como meros beneficiarios de recomendaciones de otras autoridades (el Estado, los expertos), sino que se apunta a *activar* su acción. Se espera que participen en la gestión de la seguridad laboral, colaborando con expertos en la detección de riesgos, proponiendo nuevos mecanismos protectores, incentivando a sus compañeros a usar los elementos de protección personal, etcétera.

Claramente, el *ethos* que se pretende imprimir al gobierno es neoliberal: se habla de una “transferencia de la responsabilidad de cuidado” y no de su liquidación. Como explica Greco (1993:361), la falta de asunción de comportamientos preventivos es considerada como una “falta del yo para cuidarse a sí mismo, una forma de irracionalidad o simplemente una falta de habilidad”. En este sentido, a las acciones de capacitación, participación, concientización y sensibilización subyacía la idea de que las conductas temerarias e imprudentes podían ser revertidas a través de un repertorio de soluciones destinadas a atacar las fuentes del mal, a “educar la conciencia” a través de la difusión de conocimiento o a “modelar la voluntad”, por medio de estrategias de motivación. En este sentido, se puso a disposición del formador una taxonomía del “operario transgresor” provista de su respectiva terapéutica:

“Es necesario conocer por qué los trabajadores y los mandos técnicos actúan en oportunidades con falta de prevención. Para ello sugerimos, estudiar los casos pues se puede estar frente a tres operarios diferentes bien clasificados que se denominan: el que no sabe, el que no puede, el que no quiere. Proponemos entonces: enseñar al que no sabe, ayudar al que no puede y motivar al que no quiere” (Repertorio de Recomendaciones Prácticas en Salud y Seguridad en la Industria de la Construcción. Red Social UOCRA-SRT-Fundación para la Educación y Capacitación para los Trabajadores de la Construcción-FUSAT: 15).

Por otra parte, todas las intervenciones se asentaban sobre una topografía moral del trabajador en función de la cual se definía su “objeto”: un paquete cognitivo y emocional de destrezas, habilidades y aptitudes individuales, susceptibles de “cultivo”. Se trata de una zona de la experiencia que, en los textos analizados, se objetiva desde el denominado “modelo de las competencias”. Como se expresa en el Informe final del Proyecto (BID, 2006):

“El Ejecutor – FUSAT- como actor nuevo dentro del sistema de riesgos del trabajo, centró su estrategia en el desarrollo de conocimiento que genere en la red de actores, conciencia respecto del problema y sus implicancias; competencias para gestionar un sistema integral y participativo de la prevención y el manejo de accidentes; y un cambio de actitudes que revierta en prácticas concretas.”

La noción de competencias remite a la configuración del conocimiento como “destreza” y a su aplicación a la resolución de problemas. Desde esta óptica el trabajador se concibe como una persona potencialmente productiva, que requiere una inversión significativa para su desarrollo y entrenamiento. Para el modelo de las competencias el objeto a modelar es la *performance* del trabajador. Se trata de un enfoque basado en un control del comportamiento fundado en parámetros behaviouristas y en la obtención de resultados y en prácticas de participación, trabajo en equipo, comunicación, entrenamiento y desarrollo (Grant y Shields, 2002:318).

Por otra parte, el “bajo-fondo” subjetivo, es decir, los presupuestos antropológicos que subyacen a la “capacitación” y la “promoción” en la prevención y la vida saludable, además de las *notas típicamente neoliberales* ya subrayadas, es un sujeto encapsulado en un modelo “espiritualista”, “individualista” y “voluntarista” que combina varios trazos. La acción humana se representa como volitiva y racional, calificándose, invariablemente, de “racional” a la prevención y de “irracional” la asunción de riesgos. Luego, se adscribe al trabajador una “voluntad de participar” (Triantafillou y Nielsen, 2001) que es concebida de manera ontológica, es decir, como aspecto inexorable de la “naturaleza humana”. Asimismo, los cursos le atribuyen una disposición a cuidar de su salud por sobre todas las cosas. A pesar de que se reconoce que, en ocasiones, los trabajadores subordinan la conservación/maximización de la salud a la realización de otros objetivos (por ejemplo, la percepción de un mayor salario), esa valoración se comprende como una opción transitoria e incorrecta, atribuible a errores cognitivos o déficits motivacionales. Finalmente, se presuponen una serie de percepciones que conducirían al individuo inexorablemente a protegerse contra los riesgos (se trate de la ingestión de alcohol o de la realización de operaciones temerarias). En este sentido, como explica Lupton (1999:21):

“los individuos deben verse a sí mismos como vulnerables ante la amenaza, deben percibir que la amenaza tiene serias consecuencias, deben creer que la adopción de una acción preventiva será efectiva y deben creer que los beneficios de esa acción superarán los costos”*

De esa forma se establece una relación lineal entre el conocimiento del riesgo, el desarrollo de la percepción de que uno está “en riesgo” y la adopción de una práctica preventiva. Mientras el primer y el tercer momento son proveídos por la *capacitación*, el segundo es el la tarea dilecta de las estrategias de *sensibilización*. Este encadenamiento proyecta una imagen del trabajador

* La traducción desde el original en inglés es de la autora.

como un individuo abstracto y a-social, en él la historia de vida y las determinaciones sociales, inherentes a la clase social a la que pertenece y al oficio que desempeña¹¹ están borradas.

Pero paralelamente a esta *inversión* argumentativa y tecnológica dedicada a configurar trabajadores “responsables” del cuidado de su propia salud y “proactivos”, los módulos de capacitación están impregnados, asimismo, por un discurso normalizador y unas tecnologías morales aplicados a la regulación/formación del “carácter” del obrero, de conformidad con unos criterios de “civildad”, otrora definidos por la burguesía liberal. La formación del carácter asume la forma del cultivo de una serie de *virtudes* y *hábitos* que se consideran funcionales a la seguridad del medio ambiente de trabajo.

“La falta de colaboración puede producir accidentes. Trate de observar lo siguiente: mantenga buenas relaciones laborales con sus compañeros, sea solidario con los miembros de su cuadrilla, mantenga buenos modales, como saludar en la mañana y al dejar el obrador” (FUSAT-UOCRA, 2005, Prevención de riesgos laborales en la industria de la construcción, “Manual de Bolsillo para el Trabajador”, 11).

“Para minimizar los riesgos en la utilización de máquinas se deben tener en cuenta: (...) Controlar los movimientos cuando se está cerca de máquinas en funcionamiento, evitar toda clase de bromas en el trabajo, evitar distracciones y mantenerse siempre alerta (...). El personal que opera máquinas o trabaja en su proximidad debe imponerse un estricto control sobre él mismo y sobre todos sus actos, evitando las distracciones, especialmente con fatiga ya que disminuye el poder de concentración. (...) Debe adoptarse una posición cómoda y correcta en la operación de las máquinas” (FUSAT, 2005, Módulo Transversal en Seguridad y Salud en el Trabajo. Servicio de mantenimiento y reparación de automotores: 44/45).

“Evitar comer y beber en exceso durante la jornada laboral. No coma ni beba en los lugares de trabajo. Utilice los comedores (...) Mantener la ropa de trabajo limpia y sin roturas. Mantenga su cuerpo fuerte y saludable. Consultar al servicio médico ante cualquier molestia en el cuerpo. Mantener una buena postura y un comportamiento seguro. Trate de evitar los accidentes y enfermedades profesionales. Mantenga una buena higiene personal. Promueva el cuidado personal y colectivo” (FUSAT-UOCRA, 2005, Prevención de riesgos laborales en la industria de la construcción, “Manual de Bolsillo para el Trabajador”, 64).

Si, hacia fines del siglo XIX, equipar a los obreros con la “virtud de la previsión” era un objetivo inherente a la formación de la subjetividad necesaria para el gobierno liberal, la singularidad de la empresa civilizadora que encarna el texto de la FUSAT-UOCRA, esta dada por su funcionalización *vis à vis* la obtención de un medio ambiente de trabajo seguro. El espacio otorgado en los cursos a la *educación del carácter* rebela que la seguridad además de ser una cuestión “a calcular”, es, también, un asunto “moral” que depende no sólo del entrenamiento en

¹¹ La presuposición de que el trabajador es un agente racional que orienta su acción por un cálculo de costos y beneficios conspira contra la comprensión de una serie de prácticas tales como la asunción voluntaria de los riesgos asociados con ciertas actividades productivas, como por ejemplo, la industria de la construcción. Desde el *standard* normalizador que constituye la decisión racional, tales acciones caen en el pozo ciego de la “irracionalidad”. No obstante, si permutamos esa grilla por el enfoque de psicodinámica del trabajo (Dejours, 2006), las conductas temerarias de los trabajadores de la construcción adquieren (otra) racionalidad: mientras la adopción de medidas de protección, al actualizar los peligros intrínsecos a la actividad paraliza la acción, el desafiarlos funciona como un mecanismo de defensa colectivo que bloquea la angustia, posibilitando, por ello, un nivel óptimo de actividad.

la identificación/evaluación de riesgos, sino del *cultivo de la virtud*: de una buena conducta, de buenas actitudes y de una buena conciencia, de una “conciencia siempre alerta”.

El gobierno de las *maneras*, la administración del auto-control y de la vergüenza, la represión de los impulsos, aspectos a los que se refirió con maestría Norbert Elias, dan cuenta de que la “personalidad” está en el centro de aquello que, a simple vista, parece parte del universo a-valorativo, técnico y mecanizado de los riesgos. Tiene razón Pat O’Malley cuando alerta sobre el énfasis desmesurado en las tecnologías actuariales. El análisis empírico del gobierno en torno a una serie de problemas circunscriptos, aquí la “salud y seguridad” laboral, permiten concluir que la centralidad de la mentalidad y de las técnicas basadas en la idea de riesgo deben ser matizadas. En este caso, observamos como las tecnologías disciplinarias desempeñan un importante papel en el gobierno de la seguridad, al proporcionar el necesario zócalo moral para el desarrollo de prácticas seguras y reforzar su operatoria. El trabajador cortés es mucho menos peligroso que el descortés.

IV. Conclusiones

Una de las conclusiones que se desprenden del análisis precedente, es que el objetivo perseguido por el Programa desarrollado por la FUSAT, esto es, “instalar en el medio ambiente laboral una cultura de la prevención”, se inspiró en las reflexiones teóricas y en el vocabulario del neoliberalismo.

Luego, las estrategias que se desplegaron para realizarlo estuvieron alineadas, también, con la forma “reflexiva” de gobierno que caracteriza a esa racionalidad. En este sentido, procuraron responsabilizar a los trabajadores del cuidado de su propia salud y de la seguridad del medio ambiente y equiparlos con las herramientas cognitivas y emocionales (destrezas, habilidades, actitudes) requeridas para gestionar de manera eficiente los riesgos. En sintonía con el *ethos* de la “autonomía” y del “auto-gobierno”, la “cruzada” pedagógica de la FUSAT incluyó técnicas orientadas a promover la participación de los trabajadores y a facilitar su identificación con las prácticas y los conocimientos *puestos en disponibilidad*.

La estrategia de convertir el cuidado de la salud en el medio de trabajo en un “asunto personal” se articuló con el énfasis en la “construcción compartida del conocimiento”, es decir, en el propósito de re-diseñar la relación “experto-profano”, relajando la dependencia del segundo respecto del primero.

Tanto las racionalidades como las tecnologías que los discursos analizados permitieron identificar, se encuentran conectadas con consideraciones éticas, es decir, con cierta concepción

de la subjetividad del trabajador, el cual es pensado, desde una perspectiva neoliberal, como un individuo “racional”, “activo”, “participativo”, “responsable” y al cual se le atribuye un núcleo fijo de disposiciones y habilidades. Así, la *formación* que imparten los cursos se dirige inefablemente a quién posee la voluntad de participar, el ánimo de evitar los riesgos y la determinación de cuidar su salud por sobre todas las cosas.

Sin embargo, el discurso pedagógico de la FUSAT resultó ser menos homogéneo de lo que parecía. A esa figura del trabajador que lo presenta como un ser “autónomo”, responsable del cuidado de su propia salud, capaz de incidir en el diseño de las políticas de salud y seguridad de las empresas, se sobreimpresió *otro sujeto*, menos “voluntario” y menos “racional”. Los trazos que delinear al sujeto según esta (otra) concepción no activan prácticas de “construcción compartida del conocimiento”, ni forma alguna de empoderamiento. Para este trabajador *bestializado*, la estrategia de gobierno preferida es la normalización. Los recursos didácticos que apuntaban, antes, a maximizar la participación del trabajador en la prevención (resolución de problemas, torbellinos de ideas, mapas de riesgos) son reemplazados, aquí, por un repertorio de tecnologías morales que, bajo la forma de recomendación o prescripción, procuran *modelar el carácter*, según las máximas de una “cruzada civilizadora”, que autoriza y promueve la objetivación del cuerpo: el auto-control del yo por el yo, la represión de los instintos, el cultivo de las virtudes.

De esta manera, en el Programa de la FUSAT conviven y se articulan el énfasis en la “participación activa y responsable” del trabajador (“Prevención de Riesgos en Trabajos con corriente eléctrica”. Salud y Seguridad en la Construcción. FUSAT-UOCRA) con estrategias de educación moral, que lo interpelan diciéndole, “mantenga buenas relaciones laborales con sus compañeros (...) mantenga buenos modales, como saludar en la mañana y al dejar el obrador” (FUSAT-UOCRA, 2005, Prevención de riesgos laborales en la industria de la construcción, “Manual de Bolsillo para el Trabajador”, 11).

¿Se trata de una contradicción casual, de un corto-circuito entre dos tecnologías de gobierno heterogéneas difícilmente compatibles? No pensamos que sea así. Estratégicamente, los motivos autoritarios, característicos de una “empresa civilizadora” funcionan como contra-pesos de una maniobra de “autonomización” que, desde su concepción misma está controlada. Como explicamos anteriormente, los trabajadores no participaron en la construcción del diagnóstico relativo al *déficit del capital humano* y a la *cultura de la imprevisión* en los que se funda el Programa ni, tampoco, en la definición de sus objetivos. Un condicionamiento de mayor alcance está dado por la conexión íntima entre los *buenos propósitos* del proyecto (capacitar para la

prevención) y los efectos políticos derivados de pensar al trabajador como *capital humano*. Dado por supuesto que el desarrollo de las capacidades para gestionar los riesgos redundará en una mayor competitividad de la empresa, el “control” y la “objetivación” implicados en motivos tales como “evite comer y beber en exceso”, “mantenga el cuerpo saludable”, “evite toda clase de bromas en el trabajo” no resultan una excepción, en un Programa que, al mismo tiempo, entiende la participación y las diversas destrezas de gestión como cualidades que *valorizan* un cuerpo sometido al control de una *voluntad libre*, que maximiza su libertad y sus posibilidades materiales de expansión optimizando su *performance*: desarrollando una conciencia preventiva, una actitud de colaboración, etcétera.

Fuentes

- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. *Memorando de Donantes. Proyecto TC-99-07-00-8-AR*. Disponible en: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=430062>. Fecha de Acceso: 26/01/09.
- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (2006). *Informe de Terminación de Proyecto*. Título de Proyecto: Programa Salud y Seguridad en el Trabajo. Número de Proyecto: ATN/MH-7063-AR-TC-99-07-00-8-AR. 2006. Disponible en: <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=955385>. Fecha de Acceso: 26/01/09.
- FUNDACIÓN SALUD Y TRABAJO (2003). *Programa de salud y seguridad laboral*. Disponible en http://www.fusat.org/SALUD_y_SEGURIDAD/htm
- FUNDACIÓN SALUD Y TRABAJO (2003). *Manual del formador. Herramientas metodológicas para el análisis de las CyMAT*. Colección de Módulos: La salud el trabajo.
- FUNDACIÓN SALUD Y TRABAJO (2005). *Módulo Transversal en Seguridad y Salud en el Trabajo. Servicio de mantenimiento y reparación de automotores*.
- FUNDACIÓN SALUD Y TRABAJO (2005). *Seguridad para el trabajador*. Plan Nacional de Calificación para los Trabajadores de la Construcción.
- FUNDACIÓN SALUD Y TRABAJO. *La salud y el trabajo desde la perspectiva de los trabajadores*. Módulo para la capacitación de los trabajadores de la UOM.
- FUNDACIÓN SALUD Y TRABAJO y UNIÓN OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN REPÚBLICA ARGENTINA (2005). *Prevención de riesgos laborales en la industria de la construcción*. Manual de Bolsillo para el trabajador.
- FUNDACIÓN SALUD Y TRABAJO y UNIÓN OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN REPÚBLICA ARGENTINA. *Prevención de Riesgos en Trabajos con corriente eléctrica*. Colección de Módulos: Salud y Seguridad en la Construcción.
- FUNDACIÓN SALUD Y TRABAJO y UNIÓN OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN REPÚBLICA ARGENTINA. *Gestión de Prevención de Riesgos para delegados de Obra*. Colección de Módulos: Salud y Seguridad en la Construcción.
- FUNDACIÓN SALUD Y TRABAJO y UNIÓN OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN REPÚBLICA ARGENTINA. *Repertorio de Recomendaciones Prácticas en Salud y Seguridad en la Industria de la Construcción*.
- FUNDACIÓN SALUD Y TRABAJO y UNIÓN OBREROS DE LA CONSTRUCCIÓN REPÚBLICA ARGENTINA. *Prevención de los riesgos del trabajo con corriente eléctrica. Repertorio de recomendaciones prácticas en salud y seguridad en la industria de la construcción*.
- GIL, Daniel (2003). *Metodologías de Gestión para el sector de la salud. Informe Final*. Fundación Salud y Trabajo. Disponible en http://www.fusat.org/metodologias_gestion_sector_salud.pdf
- GIORDANO, Osvaldo (2000). *¿Es posible combinar crecimiento con equidad?*. Serie Documentos. Fundación Novum Millenium.
- GIORDANO, Osvaldo y TORRES, Alejandra (2000). *¿Nuevamente el dilema entre equidad y competitividad?* Fundación Nuevo Milenio, Serie Documentos # 23. Disponible en <http://www.fnm.org.ar>.
- TOBAR, Jorge (2002). *La salud y seguridad en el trabajo en Argentina. El sistema normativo argentino y la capacitación en prevención de riesgos del trabajo en las administraciones laborales*. Programa para la Promoción de la Salud y Seguridad en el Trabajo. Cooperación Técnica Banco Interamericano de Desarrollo-Fundación para la Salud y Seguridad en el Trabajo. Disponible en <http://www.fusat>

Bibliografía

BECKER, Gary (1976). *The Economic Approach to Human Behaviour*. Chicago: University of Chicago Press.

BORÓN, Atilio (1997). “La sociedad civil después del diluvio neoliberal” en Pablo Gentili y Emir Sader (comps.), *La trama del Neoliberalismo, Mercado, Crisis y Exclusión* (45-87). Buenos Aires: CLACSO-Eudeba.

CHAKRAVORTY, Sanjoy (1999). “Liberalism, Neoliberalism and Capability Generation: Toward a Normative Basis for Planning in Developing Nations”. *Journal of Planning Education and Research*, 19, 77-85. Disponible en: <http://jpe.sagepub.com/cgi/content/abstract/19/77>. Fecha de acceso: 2/05/2008.

DEAN, Mitchell (1996). “Putting the technological into government”, *History of the human sciences* 9 (3), 47-68.

-(1999). *Governmentality. Power and Rule in Modern Society*. London: Sage.

DEJOURS, Christophe (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía.

ELIAS, Norbert (1989). *El proceso de la civilización. Investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas*. México: Fondo de Cultura Económica.

FINCH-LEES, Tim, MABEY, Chris y LIEFOOGHE, Andreas (2005). “In the name of capability’: A critical discursive evaluation of competency-based management development”, *Human Relations*, 58 (9), 1185-1222.

FOUCAULT, Michel (2004). *Naissance de la biopolitique*, Cours au Collège de France (1978-1979). France: Gallimard.

GIANETTI, Eduardo (2006). *¿Vicios privados, beneficios públicos? La ética en la riqueza de las naciones*. Buenos Aires: Paidós.

GRANT, David y SHIELDS, John (2002). “In search of the subject: researching employee reactions to human resource management”, *The Journal of Industrial Relations*, 44 (3), 313-334.

GRECO, Mónica (1993). “Psychosomatic subjects and the ‘duty to be well’: personal agency within medical rationality”. *Economy and Society*, 22(3), 357-72.

LUPTON, Deborah (1999). *Risk*. Canada: Taylor & Francis. Disponible en: <http://www.mylibrary.com/Browse/open.asp?ID=15020&loc=19>, 06-04-2009.

O’MALLEY, Pat (1992). “Risk, Power and Crime Prevention”, *Economy and Society*, 21 (3), 252-275.

-(1996). “*Risk and responsibility*”; en Burchell, C., Gordon y Miller, P. (eds.), *The Foucault effect, studies in governmentality*, 189-207. London.

-(2006). *Riesgo, neoliberalismo y justicia penal*. Buenos Aires: Ad-hoc.

ROSE, Nikolas (1999). *Powers of freedom. Reframing political thought*. Cambridge: Cambridge University Press.

ROSE, Nikolas y MILLER, Peter (1992). “Political power beyond the State: problematics of government”. *British Journal of Sociology*, (43) 2, 173-205.

SCHULTZ, Theodore (1971). *Investment in Human Capital. The role of education and of research*. New York: The Free Press.

TORRES LOPEZ, Juan (1987). *Análisis económico del derecho*. Madrid: Tecnos.

TRIAFILLIOU, Peter y NIELSEN, Mikkel Risbjerg (2001). “Policing empowerment: the making of capable subjects”. *History of Human Sciences*, 14 (2), 63-86.