



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

**Grupo Temático N° 13.** Hegemonía, formación de las y los trabajadores y proceso de trabajo

**Coordinadores:** Claudia Figari, Nuria Giniger, Karina Ciolli y Débora Sales de Souza

**Título: ¿Estructura familiar y/u organización laboral?**

**Un ensayo sobre la última etapa del capitalismo.**

**Autora: Macarena Barreiros (FSOC UBA - Maestranda en Cs. Sociales del Trabajo)**

**Palabras clave:** Innovación productiva - grupo - experiencia.

**Prólogo.**

*“La **pregunta vital** está en el interior del sujeto indagador, es su vínculo con el exterior, es su meta hacia el mundo, su misterio, su motivación, en cierto sentido su justificación vital, su finalidad. La pregunta vital nos mueve, nos impulsa, y siendo una nunca es la misma. La **pregunta de investigación** es una de las formas de la pregunta vital, su forma más clara. Cualquier aparente inquietud o incógnita por resolver en la forma de investigación supone su vínculo con la pregunta vital, aquello equivalente a la **pregunta por sí mismo y su ser en el mundo.** (...)”*

*En una el contacto con el sentido es necesario, en la otra se configura el deseo.”*

(Cáceres, “Sabor a ti”, 1998:75)

La **razón** por la cual elegí este tema se remonta a mi adolescencia. De adolescente me interesaban los aeropuertos, puntualmente, el comportamiento de los pasajeros desde que ingresaban hasta que salían de aquel lugar de paso, ese no lugar. Fantaseaba con conocer, analizar sus necesidades para saber si estaban satisfechas o si existían mejoras para que ese paso sea más disfrutable.

Marc Augé, quien presta atención a los cambios por los cuales los hombres piensan su identidad y relaciones recíprocas, piensa el aeropuerto, al igual que las estaciones ferroviarias, parques, supermercados, como “*No Lugar*”. Entiende el “*No Lugar*” antropológico con dos realidades complementarias: una en relación con los fines (transporte, comercio, ocio) y otra en relación con los



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

individuos con el espacio. Es decir, el “hombre medio”<sup>1</sup> (el pasajero) ingresa a un sistema compuesto por palabras, instrucciones o llamados al orden por medio de un contrato individual (que en el caso del aeropuerto es el boleto de avión). Con el contrato en mano, después de haber probado su identidad (pasaporte), adquiere el derecho de anonimato, y se sumerge en un entorno del momento que lo libera de sus determinaciones habituales. En el diálogo silencioso que mantiene con el paisaje texto (que se dirige tanto a él como a los demás) la única vos y rostro que interactúa es la de él mismo. Mientras espera, obedece a el mismo código que los demás, registra los mismos mensajes y responde a las mismas apelaciones. Este espacio del “No Lugar” no crea ni identidad singular ni relación, sino soledad y similitud. (Augé, 1993:107) Tampoco genera historia ya que se vive el presente. El presente del recorrido, por ejemplo, los vuelos registrados en la pantalla minuto a minuto. No hay otra historia más que las inacabables noticias del día, un presente perpetuo y del encuentro de sí.

Si bien el autor en los “**No Lugares**” pone al individuo en contacto consigo mismo únicamente, Merleau Ponty lo refiere como “*espacio existencial*”: una distancia entre dos puntos o dimensión temporal, lugar de una experiencia donde el ser se relaciona con el medio. Una frontera con un conjunto institucional y normativo poco localizable. Más aún, Certeau lo llama “*relatos de espacio*”: un relato que atraviesa varios lugares antes de constituirse como lugar.

Como el viaje, es la suma de lugares y negación del lugar ya que no posee sentido de identidad, relación o historia. Es definitiva, es movimiento en soledad que atraviesa los lugares creando itinerarios y palabras. Un viaje que realicé de la mano del psicoanálisis. Salí de la casa de mis padres, y de un entorno laboral que pedía colocarme una máscara. Experimenté en carne propia una lucha frente a las pulsiones internas y presiones del exterior, para hoy poder comenzar a construir mi lugar.

---

<sup>1</sup> “Hombre medio” como persona vulnerable y permeable al entorno inmediato, Augé 1993.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

## Introducción

“*Trabajar no es solo ejecutar actividades de producción, sino también `vivir juntos`*”, Dejours (1998). En diálogo con los principios organizadores de la estructura grupal de Pichón-Rivière, aportes de Dejours y Vygotski, hacemos foco en en el grupo de personas articuladas sobre la base de necesidades-objetivos-tareas-percepción recíproca para vislumbrar: una relación de dependencia, una historia y una construcción de nomas en torno al intercambio de mensajes.

## Desarrollo

Contexto socio-histórico: innovaciones en el contenido y la organización del trabajo (de valorización capitalista).

Las **innovaciones productivas** fueron y siguen estando ordenadas bajo una racionalidad instrumental demasiado preeminente.

Siguiendo a Neffa (1989), la **división técnica del trabajo** reparte el proceso de trabajo en tareas simples (de bajo trabajo mental) habilitando puestos con distintos sueldos para obtener una fuerza de trabajo flexible y más barata. Enseguida, la Revolución Industrial, incorpora las **máquinas** en las fábricas, separando al trabajador de su objeto de trabajo, y lo limita a conducir, alimentar, y vigilarlas. Posteriormente, Taylor suma la **organización científica y social del trabajo**: una división entre los que conciben el trabajo (intelectual) y lo ejecutan. “*Los que saben más*” diagraman las tareas con normas según los esfuerzos físicos visibles (ignorando el trabajo mental) sin dar lugar a las propuestas por parte de los “*ejecutantes*”. Para estimular, individualmente el rendimiento, se utiliza el salario estratégicamente, Neffa 1989. En la misma tónica, Ford, en el S.XIX **mecaniza el trabajo sobre la banda transportadora**. En vista a eliminar “*el tiempo muerto*”, utiliza la fuerza de gravedad para desplazar las partes hasta el puesto de trabajo, de esta forma, evita que las personas se muevan de su puesto e impone el ritmo de trabajo, siguiendo a la máquina.

Para 1971, el proceso de trabajo empresarial pasa a estructurarse en áreas que procesan información con acciones simples y de forma autocontrolada. En este sentido, parafraseando a Wehle (1999), la “**cultura empresarial**” comienza a utilizarse para imponer y naturalizar valores dominantes que fijan márgenes de libertad en la acción. Bordieu habla al respecto de “hábitos”, estructuras que conducen las prácticas y representaciones a un objetivo sin una búsqueda consiente ni operaciones conscientes.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Siguiendo a Figari (2011), un sistema cultural que se forma y legitima mediante dos estrategias: con jóvenes moldeables, contratados por pasantías o terciarizados a los que se evalúa “en situación”, para decidir si pueden pertenecer a la empresa; y a través del mando alto como modelo, puesto de poder al que se llega por rendimiento individual y competencia (no por antigüedad o experiencia), desde el cual se evalúa a los trabajadores en términos de “ponerse la camiseta”. Más aún, surge una nueva **dimensión “emocional” del salario**: horario flexible, trabajo desde casa, rotación de puestos, Bayton 2022.

En 2020, la emergencia sanitaria generada por el COVID-19 aceleró y masificó el uso de las nuevas tecnologías, la digitalización de datos y el **trabajo remoto**. ¿Aislamiento? Más de lo mismo: “la banda ancha” parece haber reemplazado la “banda transportadora”. Ya no es por medio de “la gravedad” que se lleva la tarea al puesto del trabajador y se marca el pulso de trabajo; sino que, por la conectividad que se logra con “Internet”, se llevan mensajes (con pedidos de información, consignas urgentes) al trabajador en cualquier momento y lugar. Una obligación de un resultado (que aunque sea diferente de una consigna precisa de procedimiento taylorista/fordista), conjugada con el autocontrol y las reglas informales, hacen al control menos visibles y más exigente, Wehle 2000. Las relaciones de comunicación se reducen así a una transferencia de información que funcionan como un sistema de huellas para cubrirse sistemáticamente de sanciones y despejar la responsabilidad, comprometiendo la responsabilidad del destinatario, Dejours 2009.

Una modalidad de trabajo que desdibuja los límites de la jornada: “(...) *incorporarnos de la cama, apoyar los pies en el suelo y levantarnos para comenzar el día (“e ir al trabajo”), hoy puede reducirse a agarrar el celular de la mesita de luz y comenzar a trabajar*” (Giniger, 2020:29). Se atomiza el tiempo social, cambiando la forma de integrar el tiempo trabajo (esfera del trabajo) y el tiempo libre (esfera del no trabajo), Tunal 2012.

En esta línea, la investigación exploratoria de Wehle, B. y Baudry, G. (2021) concluye que “*Los espacios de socialización e interacción virtuales no reemplazan, la presencialidad, el contacto con el otro*” (Wehle y Baudry, 2021:14). Ante una tarea exigente, la posibilidad de consulta es baja, a destiempo y con menos recursos para interactuar. Asimismo, el hecho de no ver al compañero da una



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

sensación de estar trabajando “para nada”, y se pierde noción de la evolución de la tarea en conjunto. “*La incertidumbre que deviene del aislamiento laboral desvirtúa que el trabajador pueda sentirse vinculado con su trabajo y los jóvenes tienen que elaborar sus propios sistemas de identificación.*” (Wehle y Baudry, 2021:12). Parafraseando a las autoras, la individualización de la identificación colectiva también dificulta el desarrollo profesional.

En definitiva, “*la propia empresa desaparece, se volatiliza y pierde dimensiones físicas y también humanas.*” (Cita de Raso Delgue, 2017 en Wehle y Anconetani, 2022:3). Los individuos, implicados personalmente de forma autónoma y autocontrolada, parecieran inmersos en un “*No Lugar*”, un espacio de aceleración dado por la superabundancia de acontecimientos, superabundancia espacial y la individualización de las referencias, Auge 1993. Que como en el aeropuerto, circulan sin “cruzarse”, interactuando únicamente con mensajes en pantalla que devuelven el presente del recorrido. Haciendo referencia también a las aplicaciones, que a través de algoritmos devuelven el mismo contenido: imágenes, música, videos. En este contexto, ¿cómo veremos / escucharemos / conoceremos lo distinto? ¿A un “otro”? Parece una utopía aprender a integrar diferentes visiones, una creación colectiva, si cada vez estamos más aislados y sumergidos en un espacio que devuelve “más de lo mismo”.

### Otra mirada.

Una alternativa diferente, convocando a Rojas (1999), es **abandonar la metáfora de la organización como máquina procesadora de información para sustituirla por un “organismo viviente”**, donde la innovación productiva es una “creación organizacional de saber” que reconocer valor al saber tácito movilizado en todo acto de producción.

Meghnagi (1992), postula que existen procesos de aprendizaje periféricos que surgen de la interacción entre el sujeto y un interlocutor significativo. Un “Otro” que, tomando el rol de “maestro ignorante”, sin bajar línea, acompaña a des-cubrir ese valor/saber que se tiene (pero no se sabe a sí mismo).

*“Cada persona construye la propia capacidad y conocimiento en el ámbito de un proceso que no sólo se limita al contacto con la realidad material o simbólica, sino también a través de una mediación social favorecida por sujetos más competentes o iguales que ofrecen elementos de reflexión, de análisis y de razonamiento. La*



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

*interacción, constituida por el diálogo y eventualmente por la contraposición, es determinante en la adquisición de las competencias, respecto de las cuales el intercambio lingüístico - cognitivo que se realiza en torno a diversos «objetos» de conocimiento aparece esencial.” (Meghnagi, 1992:61).*

Es interesante el aporte de Vigotski (1934), que a partir del estudio del desarrollo cognitivo de los niños, presenta la “Zona de Desarrollo Próximo” (ZDP), un idea que viene de la psicología y la traspone a la sociología: la distancia en el nivel de desarrollo entre la capacidad de resolver independientemente un problema, y la resolución del problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro.

*“(...) el lugar en el que los conceptos espontáneos de un niño, empíricamente abundantes, pero desorganizados, «se encuentran» con la sistematización y lógica del razonamiento adulto. [...] Como resultado de tal «encuentro», la debilidad del razonamiento espontáneo queda compensada por la fortaleza de la lógica científica. [...] El producto final de esta cooperación entre el niño y el adulto es una solución que, al ser interiorizada, se convierte en parte integrante del propio razonamiento infantil.” (Vigotski, 1934:270).*

Rojas (1999) también confirma que en la mediación lingüística con otros se construye el saber, lo llama “Zona de innovación”. Esto implica que la construcción del conocimiento depende de la apertura constructiva del ambiente (laboral) para que el sujeto (trabajador) dirija su propio aprendizaje.

En este sentido vemos la organización como una **estructura de conversaciones**, donde el **habla es motor de vinculación y coordinación de la acción**, Rojas (1999). Una fuerza que conecta acciones, permite el orden social y se va incrementado en la medida que evolucionan los acuerdos y compromisos que surgen de la evaluación de esas acciones (que buscan objetivos reales). En definitiva, una **práctica social**, más que técnica, en torno a la reconstrucción de la coherencia del sentido de la acción.

Grupos familiar, Grupo Laboral: denominadores comunes.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Lo vertido en el apartado anterior nos lleva a plantearnos el papel de la grupalidad como herramienta para transformar la realidad y para tramitar procesos relativos a la subjetividad.

***Trabajo, Acción y Cuerpo.***

Siguiendo a Dejours (2009), en el grupo familiar, el niño depende del cuidado del adulto. Adoptando conductas de apego (agarrar, escarbar, buscar calor y contacto), provoca en el adulto una conducta de asistencia. En esta comunicación desigual y pre verbal entre el niño y el adulto, se construye una onda portadora de mensaje comprometido por lo inconsciente sexual del adulto (cosa que el adulto ignora). Los gestos y el cuerpo a cuerpo producen efectos sensoriales, excitantes en el cuerpo del niño, quien toma el relevo del mensaje (captura de seducción) y se esmera en traducir el estado de su cuerpo (motor de pensamiento). La traducción que resulte incompleta formará progresivamente el inconsciente sexual, sedimentándose como fuente de excitación autónoma, fuente de pulsión.

De la relación de cuidado, también resultará el diálogo que el mismo niño desarrollará en torno a su cuerpo y funciones. Descubrirá que no es esclavo de su instinto y necesidad (animal), sino que puede convertirse en objeto de su deseo. Por ejemplo, su boca no solo le sirve para nutrirse sino también para darle placer. La boca será reconocida como zona erógena, convocando al órgano y no a la función. Es decir, acontece la subversión libidinal por la pulsión en benéfico de la construcción del cuerpo erótico (un segundo cuerpo que depende del cuerpo biológico). ¿Cómo sería el proceso? La pulsión buscará la excitación sexual de “placer de órgano” (desligazón). Como consecuencia, se genera goce y una desestabilización en el niño, que al conmovirse convoca un trabajo de preelaboración (de la experiencia del cuerpo) que acompañado por un trabajo del sueño (vía onírica, arbeit) consigue la reestructuración del aparato psíquico (ligazón), recobrando la estabilidad. Integrar esta experiencia, aumentando la sensibilidad, se conoce como subjetividad ampliada.

Grosso modo, podemos decir que, desde la teoría psicoanalítica (sexual), el desarrollo de la subjetividad se da en relación a la pulsión y sus destinos. Ahora bien, desde la teoría de la psicodinámica del trabajo, el desarrollo de la subjetividad se da en la relación entre sufrimiento y lo real. El trabajo se caracteriza por el aguante cuerpo a cuerpo a la resistencia (de lo real), de dónde surge una intuición de solución para el progreso posible. Dejours lo define bajo el concepto de



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

“**Trabajo Vivo**” que engloba acción (cuerpo) y pensamiento (trabajo psíquico), movilizándolo a la personalidad entera.

En el grupo laboral, el sujeto se encuentra con lo “real”: resistencias materiales y sociales a las cuales no sabe cómo hacerles frente ya que no puede usar lo conocido hasta el momento. Le deviene entonces una experiencia de fracaso e impotencia, y es habitado por el sufrimiento. No obstante, con esfuerzo, puede convocar al trabajo del sueño (arbeit), un verdadero trabajo sobre sí mismo (intrasubjetivo o intrapsíquico), para metabolizar y traducir los pensamientos latentes durante el día. A través de la prolongación del trabajo de producción al trabajo psíquico de arbeit (de perlaboración, donde se convoca la sexualidad) va formando una intimidad con la materia tal, que podrá apropiarse carnalmente de la técnica, adquirir una habilidad y nuevos registros de sensibilidad para hacerle frente a la tarea en el trabajo (reorganizar el cuerpo erógeno, el segundo cuerpo). Esto le generará una satisfacción proporcional a las mociones pulsionales primarias, dejando en el mundo un resto materializado bajo la forma de **calidad del trabajo**. Inteligencia astuta que, en un ambiente de control y supervisión, queda en las sombras, dificultando la disposición de palabras para describir el trabajo efectivo respecto de la experiencia del cuerpo.

En esta tónica, el niño “estampillado” con la historia del adulto, que a través de la subversión libidinal va experimentándose a sí mismo y construyendo su cuerpo subjetivo, llega a la confrontación con lo real del trabajo, donde, ante el afán de realizar un trabajo de producción de calidad, necesitará remodelar la organización psíquica que se traduce en reestructuraciones de su cuerpo subjetivo. Lo que supone que el trabajo sería una segunda oportunidad (después de la infancia), para experimentar a sí mismo y devolverle al cuerpo lo que por derecho le toca, Dejours 2009.

***Autoridad y cooperación.***

En el grupo familiar, en torno a una dinámica de mensaje-traducción se irá construyendo la autoridad. Al inicio, el niño aprende a obedecer y reconocer la autoridad y la tradición del adulto (concepciones sobre valores y cultura). Luego, en la adolescencia, esta negociación entra en conflicto por ser momento de ponerla a prueba y cuestionarla (momento en que se decide su transmisión). En el mejor de los casos, se reconocerá la prudencia del adulto dando consentimiento voluntario. No obstante, si el



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

adulto recurre a prohibiciones, sanciones, limitaciones, llevará el consentimiento a la fuerza, privando al menor de implicarse sensiblemente en la negociación, de experimentar su capacidad de pensar y actuar por sí mismo.

Igualmente, la dinámica laboral esta abierta a un intercambio de mensajes-juicios de valor en el orden del hacer (no del ser) que dependen de condiciones sociales y organizacionales. La actividad deóntica, en el espacio de discusión laboral, es espontánea por el deseo de ser útil, no obstante, es frágil por los riesgos que se corren. En cuanto al habla: no poder formular adecuadamente lo que se quiere decir; recibir críticas; perder ventaja por revelar la habilidad. Por otro lado, como escuchar con intención de entender es comprender, se corre el riesgo de ver desacreditada la interpretación de lo real, perdiendo referencia de la identidad. Con lo cual, al implicarse en el debate colectivo se espera una retribución simbólica/moral, más que material (salario), que pasa por **juicios de valor al hacer** (argumentos con bases técnicas, científicas, morales y políticas). Por un lado, el juicio de utilidad en función a la contribución para la empresa/sociedad, dado por la línea jerárquica. Por otro lado, el juicio de belleza de los pares, según la simplicidad de la solución. A partir del reconocimiento, el sujeto repatría los juicios de valor del orden de hacer al ser, transformando el sufrimiento en placer, en el sentido de la autorrealización. Para que los “mensajes” puedan ser enviados, es necesario que la línea jerárquica reconozca la imperfección de la organización prescripta, dándole valor al aporte de los sujetos; y en paralelo, que los pares reconozcan la relación subjetiva con el trabajo.

Ahora bien, el arbitraje puede ser necesario para federal las inteligencias singulares. La persona que demuestre superioridad técnica, intelectual o humana (sin descalificar a los otros) y aporte experiencia, será quien tenga derecho a decir / ordenar sobre sujetos consintientes. Una rol capaz de ser vocero, traducir las expectativas de los subordinados a nivel institucional y, en sentido contrario, traducir la doctrina en términos inteligibles. Este rol se bien no resuelve la desigualdad, la atenúa.

### Propuesta.

En el marco de las reflexiones previas, recapitulamos los dos planos que integran el concepto de **Trabajo Vivo** de Dejours. Un plano de orden individual: la *relación subjetiva con la tarea*, desde una **teoría sexual**, dónde se encuentra implicada la inteligencia astuta en el trabajo y la identidad, en torno



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

a la idea de sentirse a uno mismo y aumentar la subjetividad. Articulado con un plano colectivo: la *cooperación* horizontal y vertical, desde la **teoría del trabajo**, que supone la participación de la actividad deóntica en torno al hacer, para formar una autoridad basada en la escucha y en el respeto de acuerdos, llegando a la dimensión institucional.

Ahora bien, para que pueda tener lugar el Trabajo Vivo son necesarias condiciones sociales propicias (objeto mismo de la política). En este sentido, se requiere la intervención política con el propósito de que la racionalidad instrumental no sea la única en consideración sino que también se tome en serio: el tema del “trabajo”, la calidad del trabajo bien hecho, el respeto a la regla del arte y el trabajar colectivo con actividad deóntica y convivencia.

Necesitamos un **Estado Madre**. Dispuesto a acompañar en el caminar a sentirnos a nosotros mismos, hasta que podamos valerlos de nosotros mismos, para continuar con nuestro destino y formar las propias familias. Un Estado convencido de devolverle al cuerpo sus poderes originales. Dejours presenta el concepto de Amor Mundi, parafraseando, un mundo que permita comprometerse en la creación (y en la procreación) y que pueda ofrecerle un poder de acción (un aporte) sobre el mundo a los frutos de la creación (y de la procreación). Una promesa de superación a partir de la cual el entusiasmo de participar en la cultura pueda germinar, (Dejours, 2009:162).

*“Si la crisis de la política se traduce en una rebaja de la acción a una simple actividad de trabajo y en la disolución del espacio público en las preocupaciones vitales y subjetivas del espacio privado podría ser entonces que hoy asumiendo que el gasto de vivir a recorrerse el camino inverso hay que partiendo de la subjetividad y del trabajo fuera hacia la política.”* (Dejours, 2009:18).

Propongo un acto de coraje. Una técnica de intervención centrada en la interacción con la tarea. Para que a partir de un método dialéctico en relación a la experiencia del trabajo, la comunicación lleve a reconocer al otro, incorporarlo, y a travez del aprendizaje, se ajuste el juego comunicacional generándose una realimentación recíproca. Una espiral de crecimiento vincular. En esta línea, la organización real del trabajo evolucionaría (y adaptaría) según la composición del colectivo y de la transformación material del proceso de trabajo, llevando la democracia al día a día.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

En este orden de ideas, Pulido Martínez (2013), restituye al trabajo como forma individual de conciencia y acción en el marco de relaciones de conflicto y dominación; y rechaza toda idea hegemónica de trabajo como algo sin historia, fácilmente intervenible, que reprime la transformación “de abajo hacia arriba”. Conceptos de la contra-psicología y psicología crítica (de corte marxista). Beltrán (1988) discute con el modelo de la cooperación negociada en cuanto a institucionalizar el conflicto de intereses, estableciendo mecanismos basados en la negociación, transacción y compromiso. Las normas, al ser establecidas participativa o democráticamente, se legitiman y pueden agregar expectativas relativas al trabajo. Más aún, Etkin (2000) tomando en cuenta las subjetividades y el orden simbólico, propone una “organización recursiva” para que a través de acuerdos y comunicaciones se produzcan ideas: objetivos (resultados deseados), estructura (relaciones), cultura (formas de hacer y actuar) y procesos (actividades encadenadas entre sí con un sentido).

La intervención que se propone, además de basarse en el concepto de **Trabajo Vivo** (subjetividad, trabajo y acción; cooperación vertical y la cuestión de la autoridad), se articula con el pensamiento de Pichón-Rivière (1975) en cuanto a los principios organizadores de la estructura grupal. El autor confirma que en un **grupo operativo**<sup>2</sup>, las dificultades que se dan en lo explícito de la ejecución de la tarea son signos (obstáculos epistemológicos, ligados a la conciencia) que denuncian una resistencia a cambiar de estado (estructura original). Esto se da principalmente, por un lado, por el miedo a la pérdida de lo adquirido (sensación de inseguridad); y por otro, miedo al ataque por estar sin instrumentos en la nueva situación (sensación de vulnerabilidad). A partir de lo visible, hacer dialéctico el estancamiento en relación con la tarea, y luego, en forma dialéctica en espiral (explícito —> implícito —> explícito) romper el estereotipo fijo, pasaría al progreso.

En esta tónica, *“el sujeto y el grupo, respectivamente, no son concebidos como realidades unitarias, consistentes y capaces de auto conocerse y “autoayudarse”, sino que son realidades divididas, contradictorias y conflictivas, en las que existe una dimensión a la que solamente es posible acceder por medio de un tercero formado para ello. Este presupuesto tiene consecuencias metodológicas y prácticas (...)”* (Carmona y Bernal, 2004:1), que radican en la función del coordinador. Por consiguiente, quien intervenga debe contar con un marco conceptual referencial compuesto por: una

<sup>2</sup> Grupo centrado en la relación que los integrantes mantienen con la tarea.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

superestructura configurada por conceptos, formación científica; y una infraestructura configurada por las motivaciones que lo orientan hacia este tipo de tarea y por su ideología (compromiso frente al cambio y a la sociedad en general), Pichón-Rivière (1975).

La actividad está diagramada en encuentros semanales (de 100 minutos) con miembros del grupo laboral (máximo ocho personas); pudiendo ser de modalidad presencial (en el lugar de trabajo), virtual o mixta, durante 24 meses. Tiempo necesario para desarrollar, por el método dialéctico, un procesos espirando que implicará modificaciones en el mundo externo e interno de cada participante.

A continuación, los objetivos que se pretenden alcanzar: abordar con la palabra y escucha la experiencia en el trabajo; visualizar las intersecciones entre tareas y el proceso completo en el cual los miembros están insertos; y crear acuerdos entre pares, para estructurar reglas del “hacer común”.

**a. Abordar con la palabra y escucha la experiencia en el trabajo.**

Se convoca a los miembro del grupo de trabajo a un espacio de deliberación para hablar sobre la experiencia propia en relación con el trabajo.

Una vez reunidos, se informará que los diálogos en este espacio serán confidenciales (convocando la confianza) y se introducirá, con un estilo coloquial, la idea de “*la experiencia con lo real en relación al trabajo*”: acertijos o problemas que se presentan al trabajar, dónde tenemos que sacar astucia para “saltar la barrera”; problemas que probablemente sean recurrentes y nos hagan sentir que estamos fracasado; un sentimiento de sufrimiento relacionado con el hacer en el trabajo. Algún ejemplo sería falta de información (o llegada a destiempo de información) para seguir con la actividad, imprevistos que nos paran... y que de alguna manera nos las ingeniamos para “superarlos” “saltarlos” “sortearlos”. Son esas cuestiones que mientras estamos en el colectivo, viajando a casa, calentando agua para mate, incluso en la ducha le damos vuelta en la cabeza... inclusive hasta a veces soñamos con ellas. Hasta que de repente se prende “la lamparita”. Se nos ocurre una idea o desarrollamos una habilidad nueva para continuar con la tarea.

Se pondrán sobre la mesa los riesgos relacionados al intercambio (habla / escucha) en el espacio de deliberación. Por un lado, para quien habla puede resultar difícil compartir sus habilidades / secretos ya sea por no conocer cómo formularlos adecuadamente, no saber describirlos con palabras, o por



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

miedo a recibir críticas o sentir que perdemos una ventaja al revelarlo. Por otro lado, para el que esté escuchando, puede resultar riesgoso en la medida que el compañero nos presente una visión que hasta el momento no hayamos considerado, generándonos nuevas preguntas incómodas para reflexionar.

Dicho esto, se invita a iniciar el diálogo sobre el “hacer” solicitando que se lo justifique con opiniones (bases técnicas, científicas, morales y políticas).

**b. Visualizar las intersecciones entre tareas y el proceso completo en el cual los miembros están insertos.**

Se tratará al grupo como una unidad operacional estructurada sobre la trama compleja de actores, necesidades y objetivos que definen una tarea (es decir, una acción para lograr el objetivo que transforma una ausencia), trama que cada miembro inscribe en su mundo interno, Rivière (2009). El proceso de inscripción, al tener una parte “irracional” dada por fantasías y expectativas del sujeto, puede empobrecer la dialéctica entre mundo interno y externo de cada sujeto, y generar disturbios en la comunicación y aprendizaje grupal.

Parafraseando a Pichón-Rivière, la acción grupal se potencia en la medida en que se visualicen, aborden y resuelvan los obstáculos que emergen de la marcha hacia los objetivos grupales. La productividad grupal partirá del reconocimiento que hacen sus integrantes de sus necesidades como sujetos y como grupo, Quiroga 2009.

En esta tónica, a partir de la dialéctica en el espacio de deliberación, los sujetos intercambiarán un mensaje. Si se cuenta con el compromiso suficiente de cada uno, por medio del aprendizaje, se transformará la mutua representación interna, transformando así la interacción y el interjuego comunicacional. Es decir, acontecerá una nueva internalización del vínculo que resuelve la contradicción interna entre necesidad y satisfacción.

**c. Crear acuerdos entre pares, para estructurar reglas de “hacer en común”. Una actividad deóntica que permita llevar la democracia al día a día.**

En el espacio de deliberación, cada miembro al dar su opinión sobre su forma particular de hacer, abrirá un intercambio de mensajes en torno a juicios referidos al trabajo realizado. En una discusión eficaz y profunda, se podría llegar a acuerdos racionales que formen reglas del “hacer común” para



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

federar las inteligencias singulares. El espacio de deliberación se extenderá hacia una dimensión informal (vestuarios, cafetería, cocina, trayecto del trabajo al hogar) dónde lo anunciado en los encuentros de forma oficial se continuará interpretando, poniéndose a punto.

Si bien los diálogos del espacio formal de deliberación semanal serán confidenciales, mensualmente se entregarán a los directivos un informe con los arbitrajes resueltos en materia de cooperación. En sentido inverso se traducirá a los subordinados de forma inteligible las observaciones resultantes de la jerarquía. Ejerciendo un rol que atenúe los efectos de la desigualdad. Algo que implica sutileza para inventar compromisos entre los criterios de validez relativos a cada una de las racionalidades que se enfrentan en el mundo laboral.

Una vez finalizada la actividad, en el mejor de los casos, un miembro del grupo se ganará el reconocimiento de autoridad para articular los nuevos acuerdos con la jerarquía. Quien quiera ganárselo requerirá de carisma para adecuar la responsabilidad de ejercer el mando, la autonomía de juicio y la coherencia expresiva. Habilidades que se adquieren en el ejercicio del mando.

Así también, finalizada la intervención, se hará entrega de un informe cualitativo, lo mas cerca a la voz de los participantes, analizando dos momentos de la dinámica grupal: antes y después de lo transitado y construido. Se espera que los sujetos al sentirse identificados con los acontecimientos y vicisitudes de ese grupo, habrán adquirido una referencia base para ubicarse situacionalmente y se seguirán haciendo como grupo en su propia trayectoria.

#### Banalización del mal.

Dejours (1998) plantea que quienes sufren los efectos de la intensificación del trabajo y la degradación de las relaciones en el trabajo tienen más dificultades para reaccionar en forma colectiva. El silencio social (sobre injusticia e infelicidad) estaría vinculado a la ceguera sobre el problema de la subjetividad y del sufrimiento, dejando vía para que se desplace lo cualitativo de la empresa, así la “organización” reemplaza al trabajo. Fenómeno de banalización del mal, “(...) *una conducta de masa que hace caso omiso de las singularidades y de las personalidades individuales, que en cierta manera las “trasciende” y hace que la personalidad pierda peso frente a una conducta de adhesión colectiva.*” (Dejours, 1998:115).



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Al respecto, precisa que,

*“Lo que tiene también incidencia en la movilización colectiva y política es la culpa marcada por los “otros”, es decir, el efecto subjetivo del juicio de desaprobación proferido por políticos, intelectuales, cuadros empresariales, medios de comunicación, o por la mayoría silenciosa, contra esas huelgas de “privilegiados”, que constituirían además una amenaza para la continuidad de la empresa.(...) protestar cuando hay otros menos favorecidos genera una vergüenza espontánea. Es como si, hoy, la relaciones de dominación y la injusticia social sólo afectaran a los desempleados y los pobres, dejando indemnes a los privilegiados que tienen un empleo y recursos.” (Dejours, 1998:42).*

La manipulación neoliberal hacia la precarización del trabajo genera **miedo**, una vivencia subjetiva que se instala en la relación con el trabajo mismo. Cuando el trabajador alcanza un sufrimiento psicológico tal que no puede continuar con su actividad, elabora estrategias defensivas contra el sufrimiento subjetivo para no tomar en consideración la dimensión carnal y subjetiva de la acción y evitar enfermarse mentalmente, Dejours 1998.

¿Cómo lo hace? Suspendiendo la facultad de pensar en esa zona del mundo y, por compensación, busca por sí mismo, un discurso fabricado y producido afuera. Para que el discurso que cada individuo encuentre sea el mismo, es necesario que haya adquirido un estatuto sólido, dominante.

A medida que la amenaza crece (ante nuevos métodos de gestión o despidos), el miedo aumenta y con él, la competencia y hostilidad, generando conflicto. Lo que amenaza la cohesión generada para luchar contra el miedo (original). Un estado de tensión tal que, para salvar al colectivo, se defienden las defensas a cualquier precio: señalando un enemigo común como responsable de la crisis. Generalmente los indecisos son el blanco (los que no se adhieren a las estrategias de defensa). Se los excluye, persigue. Y al mismo tiempo, los integrantes del colectivo toman prestados pensamientos del exterior para soportar esta postura radical (que controla el miedo). Es decir, se desvanecen los sentimientos de repulsión entre miembros gracias al “amor al extraño”, una cohesión imaginaria que erosiona las diferencias individuales en beneficio del imaginario de bloque.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Este segundo proceso de edificación de la colusión imaginaria genera lazos que no dependen de una deliberación racional en base al entendimiento mutuo. Al contrario, el imaginario social proporciona racionalizaciones que justifican empleo de fuerza y violencia (lo que el sentido moral reprueba). Un ejemplo concreto que transforma en valor la infelicidad a la que se condena al otro (en el nombre del trabajo) es la virilidad, en cuanto significa infligir sufrimiento y violencia a otros.

*“La racionalización economicista es un dispositivo sin el cual el miedo de la buena gente ante la amenaza de infelicidad generada por la sociedad (la precarización) no podría alimentar las estrategias defensivas que culminan en la banalización del mal.” (Dejours, 1998:130).*

En torno a dichos argumentos, se presenta un proyecto alternativo. Un Estado Madre que interviene a nivel celular en el día a día de las organizaciones tomando en consideración la "Zona de Desarrollo Próximo" y, haciendo un acto de fe en las personas, lleve el teatro de las relaciones sociales del trabajo a un territorio de aprendizaje. Donde el uso reflexivo del lenguaje genere cultura e historia.

*“(...) el habla constituye el elemento fundamental para el desarrollo inicial del niño y para su crecimiento cultural. Este instrumento, como todos los instrumentos, tiene un carácter histórico, en el sentido de haber evolucionado en el curso de la vida del hombre, que se enriquece, a través del mismo con los conceptos que constituyen el conjunto del conocimiento, transmitido a través de otros instrumentos como por ejemplo, la escritura. En este sentido, (...) el crecimiento del hombre se realiza mediante un proceso de interiorización de los modos de actuar, imaginar y simbolizar que existen en su cultura.” (Meghnagi, 1992:119-120).*

Tomando prestado, y parafraseamos a Rojas 2022, en esta dirección se podría dirigir el grupo laboral hacia una experiencia no filosófica, ni existencial, fenomenológica o psicológica, sino histórica, sociológica. Un saber que será de interacción, traducción (transición, transacción) de un significado ya generalizado a una estructura de generalización que pretende verdad.

*“Todo significado de una palabra es, en cualquier edad, una generalización. Pero los significados de las palabras evolucionan (...) [pasando] de la generalización*



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

*elemental a tipos cada vez más altos de generalización, culminando este proceso con la formación de auténticos y verdaderos conceptos.” (Vigotski, 2007:270).*



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

## Conclusión

Los planteamientos centrales reflexionan en torno a ver “*desde el interior lo que el exterior condicionó*” (Galindo Cáceres, 1998:63). Un **cuerpo** que anuda el vínculo entre sexualidad y trabajo. El **trabajo**, como vínculo social atravesado por la dominación, y prueba esencial por la cual la subjetividad se revela así misma y puede resultar aumentada. Pero para que esa prueba del trabajo sea exitosa, se necesitan condiciones sociales que permitan el advenimiento del Trabajo Vivo (objeto mismo de la política), Dejours 2009.

Un Estado Madre convencido del trabajo vivo, de la calidad del trabajo y las reglas del arte, que sin negar lo real (el avance del capitalismo), intervenga a nivel celular en grupos laborales, con un método centrado en la tarea, para llevar las relaciones del trabajo a un territorio de aprendizaje de deliberación y acuerdos (principios mismos de la democracia).

Un salto de fe en las personas, ya que la productividad grupal partirá del reconocimiento que hacen sus integrantes de sus necesidades como sujetos y como grupo. Un proceso espirando que necesita tiempo pues implica modificaciones en el mundo externo e interno de cada participante.

Con esta forma de cooperar en el trabajo, más natural, orgánica, un vivir juntos, ¿los jóvenes querrán volver a la presencialidad? Y más adelante, paso a paso decía Mostaza Merlo, ¿podrá la organización empresarial incorporar en los grupos de trabajo perfiles heterogéneos, para hacer del espacio de discusión, un real espacio de público?.

Que el habla permita que nos acerquemos, hagamos lo social y dispongamos del **lugar**. Para poder comenzar a hacer **historia**, “de la buena”. Para poder llegar a escribir y decir aquello que tiene que ver con nuestra historia e identidad.

Antes de comenzar a escribir estas páginas, soñé que gritaba: BASTA. ¿Hace falta que gritemos?.

Recordemos que, del primer grito del bebe, como acto voluntario y repetitivo hacia el exterior, nace la persona consciente de sí misma.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

## **Bibliografía**

### **Referencias bibliográficas citadas**

Augé, Marc (1993), “Los “no lugares” espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad”, Barcelona, Gedisa.

Bayton, (2022), “¿Porqué trabajos? La importancia del salario emocional.” Nota en blog Bayton empresa de RRHH.

Beltrán, Miguel (1988), “La legitimidad en las organizaciones”, REIS, Revista Española de Investigaciones Sociológicas, Núm.43. pp125–155

Dejours, Christophe (1998), “Souffrance en France. La banalisation de l’injustice sociale”, Editions du Seuil. Traducción al castellano por Beatriz Diez (2006), La banalización de la injusticia social, Buenos Aires, Topía Editorial.

Dejours, Christophe (2000), “Psicodinámica del trabajo y vínculo social” en: Revista Actualidad Psicológica, marzo 2000. Buenos Aires.

Dejours, Christophe (2009), “Travail Vivant. 1: Sexualité et travail.”, Editions Payot & Riveges. Traducción al castellano por Miguel Carlo Enrique Tronquoy (2012), Trabajo Vivo: sexualidad y trabajo, Buenos Aires, Topía Editorial.

Dejours, Christophe (2009), “Travail Vivant 2: Travail et émancipation.”, Editions Payot & Riveges. Traducción al castellano por Miguel Carlo Enrique Tronquoy (2013), Trabajo Vivo: trabajo y emancipación, Buenos Aires, Topía Editorial.

Dejours, Christophe (2015), “El sufrimiento en el trabajo”, Psicoanálisis, sociedad y cultura; 34, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Topía Editorial.

Etkin, J. (2000), “Política, gobierno y gerencia de las organizaciones”, Editorial Pearson Education, Capítulo 1: “Enfoque descriptivo y normativo”, Buenos Aires.

Figari, C. (2011), “Hegemonía empresaria y nuevas lógicas de control social: la formación del mando”, en Revista Trabajo y Sociedad. N°17, vol. XV, Invierno 2011, Santiago del Estero, Argentina. (pp.105-122)

Galindo Cáceres, L.J. (1998), "Sabor a Ti", en Metodología Cualitativa en Investigación social, México, Biblioteca Universitaria Veracruzana.

Giniger, Nuria (2020), Teletrabajo. Modalidad de trabajo en pandemia. En Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño, Vol. 4. NI, pp. 23-39.

Meghnagi, S. (1992). Conoscenza e competenza. Torino: Loescher Ed



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Neffa, Julio César (1989) Proceso de trabajo y economía del tiempo. Ed. Humanitas. Buenos Aires. Parte I, II y III.

Pichon-Rivière, E. (1975), “El proceso grupal. Del psicoanálisis a la psicología social. (I), Ediciones Nueva Visión.

Pulido-Martínez, H. C. & Sato, L. (2013), “...Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De las relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo.”, Universitas Psychologica.

Quiroga (2009), “El concepto de grupo y los principios organizadores de la estructura grupal en el pensamiento de Enrique Pichon Rivière”, Artículo publicado en Temas de Psicología Social N° 1, 1977, y reproducido en el N° 6 de la misma revista, 1984. Buenos Aires.

Rojas, E. (1999). El saber obrero y la innovación en la empresa, Montevideo: OIT CINTERFOR, pp. 179-230.

Rojas (2022), “Vigotski e historia, su contexto”, selección de fragmentos de y sobre la obra de Vigotski realizada por Eduardo Rojas. Documento de circulación interna al seminario Saber obrero, calificación y formación, Unidad 1.1.: Sociología del saber obrero y calificación en la segunda mitad del siglo XX, Maestría en ciencias sociales del trabajo, Universidad de Buenos Aires, Argentina, 2do semestre 2022.

Tunal Santiago, Gerardo (2011), Reflexiones en torno a los análisis sobre el teletrabajo, en Trabajo y Sociedad, Nro. 19, pp. 31-54.

Vygotsky, L. (1934). “Thought and Language”, Boston: MIT, 1986. Traducción al castellano por Alex Kozulin (1995), Pensamiento y Lenguaje, Barcelona, Topía Paidós.

Vigotski L. (2007), “Pensamiento y habla”, Buenos Aires, Editorial Colihue.

Wehle, B. (1999b), “Paradojas de los cambios tecnológicos y organizacionales en el mundo del trabajo. Reflexiones a partir de un estudio de caso en la Argentina”, en XXII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología.

Wehle, B. (2000), “El “valor” del trabajo como fuerza de movilización subjetiva” en El trabajo en los umbrales del Siglo XXI. III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo (ALAST), Buenos Aires, mayo 2000.

Wehle, B. (2012), “Organizaciones militares y modelos productivos: un paralelismo histórico”, en Democracia, Seguridad y Defensa. Boletín Bimensual N° 50 Hacia una cultura de diálogo y paz. Ecuador. Enero-Febrero 2012.

Wehle, B. y Baudry, G. (2021), “El carácter disruptivo de las implicancias psicosociales del trabajo remoto desde la subjetividad de jóvenes teletrabajadores”, en 15° Congreso Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo. Grupo 9: Flexibilización laboral y nuevas tecnologías. Viejos y nuevos desafíos en tiempos de pandemia.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Wehle, B. y Anconetani, M. (2022), “Ventajas y desventajas del teletrabajo entre los jóvenes de la zona norte del conurbano bonaerense (coronas 1 y 2) en el contexto del Covid-19”, en 3° Congreso Nacional de Desarrollo Territorial en la Universidad Nacional de Quilmes: “La redefinición del Desarrollo Territorial como producto de las transformaciones en el contexto mundial y argentino”. Universidad Nacional de Quilmes. 26 y 27 de mayo 2022.

**Referencias bibliográficas consultadas:**

Albrieu, Ramiro (2020): “Evaluando las oportunidades y los límites del teletrabajo en Argentina en tiempos del Covid-19” en: Programa de desarrollo económico CIPPEC, abril 2020.

Antunes, Ricardo. (2003), “¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del trabajo.” Buenos Aires: Ed. Herramienta.

Antunes, Ricardo (2012) “La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias. Informalidad, infoproletariado (in)materialidad y valor.” En Sociología del Trabajo. Nueva Época, núm. 74, pp. 47-6.

ATE Nacional (2020): “Teletrabajo en condiciones ASPO”, junio 2020.

Bialakowsky, Alberto L. y Costa, María I. (2017), “Versiones y reversiones sobre la población trabajadora extingible”, en Ciencias Sociales, Revista de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA, N° 93, mayo 2017.

Bialakowsky, A., Olarte L, Solari Pérez K., Alvarado Castro H., Schenk A. (2020), “Diálogos sobre el pensamiento colectivo crítico y movimientos al intelecto social. Entrevista con Alberto L. Bialakowsky”, en A.L. Bialakowsky et al: Intelecto Social, Procesos Laborales y Saber Colectivo. Significados de una praxis científica co-productiva, Buenos Aires: TESEO – IIGG UBA. Páginas: 373-392

Bialet Massé (2004), “Cien años después”, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Nro 27, Enero/Junio.

Cárdenas Tomažič, Ana y Bialakowsky, Alberto L. (2020), “Mortificación laboral. La biopolítica de los mercados laborales”, en A.L. Bialakowsky et al: Intelecto Social, Procesos Laborales y Saber Colectivo. Significados de una praxis científica co-productiva, Buenos Aires: TESEO – IIGG UBA. Páginas: 209-242

Carmona Parre, J.A. y Bernal H.A. (2004), “¿Qué es el grupo operativo?”, en “Psicología social y psicoanálisis: Pichón con Lacan: los grupos operativos a la luz de los cuatro discursos, capítulo 1, Fundación Universitaria Luis Amigó, 2004.

Castells, M. (2002), “La era de la información, economía, sociedad y cultura: la sociedad red.”, Siglo XXI, México. Capítulo 3: “La empresa red: cultura, instituciones y organizaciones de la economía informacional”.

Castillo Marín L; Etchemendy S.; Palomino H. et al (2019), “Agenda urgente para una sociedad de trabajo”. Friedrich Ebert Stiftung, Buenos Aires. Julio.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020), “Cuidados y mujeres en tiempos de COVID-19: la experiencia en la Argentina”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/153), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Dejours, C. (1998), “El factor humano”, Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, Ed. Lumen, pp. 41-67.

Dejours, Christophe y Gernet, I. (2014), “Entidades psicopatológicas vinculadas al trabajo”, en Psicopatología del trabajo. Miño y Dávila. Buenos Aires. Capítulo 2.

Del Águila, Alvaro (2015) “El que no se la banca, mejor que se dedique a otra cosa”: riesgo, masculinidad y clase social entre trabajadores paraguayos en la industria de la construcción del Área Metropolitana de Buenos Aires. Runa, 36

De la Garza, Enrique (2012) "El trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la Sociología del Trabajo", Revista de Trabajo. Dinámica del trabajo en el marco de la incertidumbre global, Año 8, Núm. 10, Nueva Época, Buenos Aires, Argentina.

Dessors, Dominique y Molinier, Pascale (1994), “La Psicodinámica del trabajo”, Buenos Aires, Ediciones. PIETTE del CONICET. (documento)

Dessors, Dominique y Guiho-Bailly, Marie-Pierre (1998): “Organización del trabajo y salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo.”, Editorial Lumen. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE-CONICET. Cap. 1: “La psicodinámica del Trabajo”, 1998.

Etchemendy S. (2011), “El dialogo social y las relaciones laborales en Argentina 2003-2010”, OIT.

Filipetto, Sonia y Pontoni, Gabriela (2020) “Relaciones laborales y economía de plataformas. El caso de Mercado Libre en la Argentina reciente”. Realidad Económica. Número 335, Año 50. pp.15-44.

Foucault, Michel (2016), “La sociedad punitiva”, C.A. de Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Gálvez Mozo, A. y Pérez Sánchez, C. (2009) “Teletrabajo y vida cotidiana: ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”, en Athenea Digital - núm. 15: 57-79.

Gálvez Mozo, Ana María y Tirado Serrano, Francisco (2020), “Dilemas ideológicos y vida cotidiana: una mirada cualitativa sobre las mujeres que teletrabajan en España”. Artículo en Psico perspectivas, individuo y sociedad, Vol. 19, No. 3, 15 de noviembre, 2020. Universidad de Catalunya, Barcelona, España.

Giraudó, Esther (1990): Carpeta didáctica para la enseñanza del método. Documento de trabajo interno (CEIL-PIETTE-CONICET) Esther Giraudó (2005), CD interactivo de autoaprendizaje sobre: "Investigación de Accidentes: Método Árbol De Causas" Editor: Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 1a Edición Buenos Aires ISBN: 9872192804.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Gómez, Ingrid Carolina (2007): “Salud laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo” En *Universitas Psychologica*, vol. 6, núm. 1, enero-abril, 2007, pp. 105-113.

Guadarrama, Rocio, Bulloni, Maria Noel, Liliana Rolfsen Petrilli Segnini, Guillermo Quiña, Marcos Roberto Mariano Pina y Hedald Tolentino Arellano (2021), “América Latina: Trabajadores creativos y culturales en tiempos de pandemia”, *Revista Mexicana de Sociología*, Número especial, México, agosto.

Guevara Villalobos, Orlando (2019). “Flexibilidad laboral en tiempos de distribución digital. Los desarrolladores de videojuegos independientes y sus malestares” En Antunes, Ricardo, Alberto Bialakowsky, Francisco Pucci y Mariela Quiñones (2017) *Trabajo y capitalismo: relaciones y colisiones sociales* / Alberto L. 1a ed. – Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Teseo, 2019. P.71-

Hinkelammert, Franz (2017) “Las raíces económicas de la idolatría la metafísica del empresario”, en *La vida o el capital. El grito del sujeto vivo y corporal frente a la ley del mercado*, Antología, Buenos Aires, CLACSO. Páginas: 117-152.

Laurell, A.C. (1993), “Para la Investigación sobre la salud de los trabajadores”, Capítulo 7 (Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000) N°3, Washington, USA: Organización Panamericana de la Salud.

Maleville S. (2019), “La salud de los trabajadores: transformaciones y continuidades en el sistema de riesgos del trabajo en Argentina (1995-2017)”, *Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas, Trabajo y Sociedad*, Núm. 34, Págs. 123-137, Santiago del Estero, Argentina.

Maurizio, R. (2021), “Desafíos y oportunidades del teletrabajo en América Latina y el Caribe.” Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe, Informe Técnico Organización Internacional del Trabajo (OIT). Julio 2021.

Miller, Toby (2018), “El Trabajo Cultural”, Barcelona: Gedisa

Moreno-Jiménez, Bernardo, y Garrosa Hernández, Eva: (2009). Globalización y riesgos laborales emergentes, en *Ciencia & Trabajo*. Año 11 N° 32. Abril-junio 2009. [www.cienciaytrabajo.cl](http://www.cienciaytrabajo.cl).

Neffa, Julio César (1995), “Las condiciones y el medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y una visión alternativa.”, Doc. CYMAT N° 1. PIETTE-CONICET.

Neffa, Julio César (2015), “Visibilizando los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST).”, *Revista virtual Voces en el fénix*, Año 6. No 46. Julio 2015. Corazón de fábrica. Recuperado de [www.vocesenelfenix.com/category/ediciones/no-46](http://www.vocesenelfenix.com/category/ediciones/no-46)

Neffa, Julio César (2015), “Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio”, Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, CONICET.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Neffa, Julio César; Korinfield, Silvia; Henry, María Laura et al. (2017), “Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES.”, 1 a ed. ampliada., CAP 4: El enfoque teórico de la investigación.

Neffa, Julio César (2020), “Proceso de trabajo, acumulación del capital y su impacto sobre la salud.”, Revista de Economía y Estadística, Vol. LVIII, No 1, p. 113-152.

Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). Introducción al conocimiento de las organizaciones. En I. Nonaka & H. Takeuchi (Eds.), La organización creadora de conocimiento. Cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación (pp.1-20). México: Oxford University Press.

Novick, Marta (2018), “El mundo del trabajo: cambios y desafíos en materia de inclusión”, CEPAL, Doc. De Trabajo.

OIT (2022), “Fomentar el diálogo social para una cultura de seguridad y salud: Lecciones aprendidas de la COVID-19”, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.

Osorio, Jaime (2006), “Biopoder y biocapital. El trabajador como moderno homo sacer”, en Argumentos, vol. 19, núm. 52, septiembre-diciembre, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco, México D.F, Página 77-98.

Pérez Sánchez, Carmen y Gálvez Mozo, Ana María (2009), “Teletrabajo y vida cotidiana: Ventajas y dificultades para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar”. Artículo en Athenea Digital - núm. 15: 57-79, primavera 2009. Universidad de Catalunya, Barcelona, España.

Quijano, Anibal (2003) "Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina" en Lander (comp.) La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas. Buenos Aires, CLACSO.

Quijano, Anibal (2014) “El trabajo al final del siglo XX”, en Cuestiones y horizontes. De la dependencia histórico-estructural a la colonialidad /decolonialidad del poder. Buenos Aires: CLACSO. Páginas: 263-284.

Roig, Anaïs (2022), “Contenido en aula [Clasificaciones, formación Profesional y competencias]”, Unidad 3: Contexto global de surgimiento de la noción de competencia, Universidad de Buenos Aires, Argentina. 5 de Octubre 2022.

Schleser D, Maito M., Trovato J. (2020), “Agenda de las trabajadoras y trabajadores para la productividad”, Trabajo y Justicia Social. Friedrich Ebert Stiftung, Buenos Aires. Diciembre.

Soul, J., Martínez, O. y Rodríguez I. (2020), “Teletrabajo en la administración pública argentina. Impacto en las condiciones de trabajo, salud y vida cotidiana”, Friedrich Ebert Stiftung, Buenos Aires.

Supiot, Alain (2013), “Grandeza y Miseria del Estado Social”, New Left Review nº 82, Segunda Epoca, Septiembre-Octubre 2013, p. 157.



ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO

**CONGRESO NACIONAL DE ESTUDIOS DEL TRABAJO**  
**NUEVOS Y VIEJOS DESAFÍOS PARA LOS TRABAJADORES EN AMÉRICA LATINA.**  
**Escenario regional, reformas laborales y conflictos**

Buenos Aires, 2 al 4 de agosto de 2023

Ullúa C., Felperín M., Paoloni J. (2020), “La Protección Social - Pos Pandemia. Dialogo Social, Negociación Colectiva y Relaciones Formales de Trabajo. Nuevas Regulaciones. Inspección del Trabajo.”, agenda Latinoamericana. Bolonia

Vayre, E.; Vonthron, A. y Perissé, M. (2021), “Uso de las tecnologías digitales con fines profesionales. Consecuencias en la relación con Internet, el compromiso con el trabajo y el equilibrio de vida”, en De(s)liberar el trabajo. Título original: Dé-libérer le travail. Traducción: G. Villalba y A. Romero. Editorial Teseo / SDL, 2021 Buenos Aires, Argentina. PP 121 a 151.

Vogel, L. (2016). “Arqueología del conocimiento la actualidad del modelo obrero italiano para la lucha a favor de la salud en el trabajo”. En: Laboreal, Vol. 12, N°2, pp. 10-17.

Wehle, B. (1999a), ”Cambios en la organización del trabajo y capacitación laboral”, en Libro XXV Aniversario de la Fundación del Instituto de Derecho del Trabajo, Colegio de Abogados de Lomas de Zamora.

Wehle, B. (2002), “Modelos de gestión de recursos humanos y nuevas competencias profesionales”, en Bialakowsky, A.; Lezcano, A. y Senén González, C. (comp.), Unidad en la diversidad. Estudios laborales en los 90, Revista Colección Sociedad, N° 12, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Eudeba, Buenos Aires.

Wehle, B. (2006), “¿Trabajo tortura o actividad liberadora?”, ponencia presentada en la comisión “La Doctrina Social de la Iglesia y su influencia en el Derecho del Trabajo”, I Congreso de la cultura. Universidad Católica Argentina, Buenos Aires.

Wehle, B. Anconetani, M. (2010), “El concepto de “excelencia” en la cultura laboral”, ponencia en Sextas Jornadas sobre Etnografía y Métodos Cualitativos. Centro de Antropología Social- Instituto de Desarrollo Económico y Social (IDES).

Yoguel, G. (2000). “Algunas reflexiones acerca de la importancia de los procesos de aprendizaje en el desarrollo de las ventajas competitivas de los agentes”, Littec, Buenos aires.