



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

Título: Pensar el trabajo desde la subjetivación política. Algunos debates y pistas para su análisis

Patricia Alejandra Collado

pcolladomazzeo@gmail.com

CCT Mendoza, INCIHUSA CONICET UNCUYO

Grupo temático 17. Identidades, cultura y subjetividades en el mundo del trabajo
Correo electrónico: grupo17congresoaset@gmail.com

Grupo temático alternativo 19. Abordajes conceptuales y metodológicos en torno a las temáticas asociadas a los estudios del trabajo.

RESUMEN:

Hasta ahora ha predominado una forma de acercamiento a las condiciones de trabajo bajo un paradigma dualista que priorizaba pendularmente la organización laboral o la perspectiva individual. Con la primera variante, estructural, se hace énfasis en problemas institucionales, legales u organizacionales en torno y en función del ambiente laboral, según sus distintas dimensiones (macro - micro y meso). En tanto con la segunda perspectiva, que postula la preeminencia del sujeto laboral en sí, como sujeto-sujetado a esas condiciones estructurales que impactan sobre todo en el menoscabo de su salud y del clima laboral, se enfatiza las consecuencias individuales bajo mirada que psicologiza el trabajo y sus problemas relacionados.

Nuestra propuesta es restituir al trabajo a su concepción fundante de relación social en la que se expresan el poder y la dominación, pero admitiendo en base a ella su necesario anclaje socio-espacial e histórico. Para ello pretendemos centrar la cuestión de los cambios en el trabajo (contenido y forma) en la categoría de subjetivación política.

Poner este aspecto en la mira impone el retorno al trabajo como configuración social-relacional, embebida en política, es decir en relaciones desiguales de poder. Con la mira en este objetivo, reflexionamos acerca de las formas de subjetivación política que predominan en la gestión actual de la fuerza laboral como gobierno de sí y sus consecuencias en términos de fragmentación e individuación de los /las trabajadores y de derrumbe personal por las vías de la soportabilidad y auto responsabilización y el menoscabo concomitante de la salud. Lo que presentamos en esta labor es parte de una investigación teórica y aplicada que hemos llevado a cabo en diferentes colectivos de trabajo de la que nos serviremos para reflexionar sobre modos de subjetivación. En su origen y como plataforma de las discusiones que planteamos a continuación, nos hemos basado en testimonios de trabajadores/as (entrevistas en profundidad) y otros relevamientos realizados oportunamente (como sondeos), bajo la experiencia de pandemia, los que en este texto serán considerados para consolidar o reflexionar teóricamente sobre el problema en ciernes¹. Pretendemos en este caso debatir cómo operan los mecanismos disciplinadores sobre las formas de ser-estar-hacer en el trabajo (sea productivo o reproductivo) y en este camino, reflexionar en torno a cómo se moldea una subjetivación política docilizada, aislada y comprometida con su productividad, cada vez más alejada del colectivo y, por tanto, padeciente y silente.

Palabras Clave: Trabajadorxs /experiencia laboral/ Subjetivación Política

Introducción

Es innegable que el neoliberalismo como racionalidad o como gubernamentalidad (Foucault, 2007) ha sido eficazmente productivo. Centralmente, lo ha sido en la producción de sujetos que trabajan sobre sí mismos para sostener el gobierno de los hombres bajo el principio universal de la competencia. En este marco general de sentido, comprendemos las transformaciones del mundo del trabajo como un dispositivo más que opera en función de fabricar sujetos (Laval & Dardot, 2013) acordes al espíritu de época.

Por ello asumimos las condiciones de trabajo en términos de ‘gestión de una forma de subjetivación política’, con el fin de develar los cambios operados en conjunto en el uso

¹ El presente escrito es parte del proyecto SIIP Cód. 06/F0002 T1 “Experiencias laborales de trabajadorxs tras-pandemia: transformación, crisis y reformulación de la vida cotidiana bajo una perspectiva de género”, aprobado y financiado por la Secretaría de Investigación, Internacionales y Posgrado de la Universidad Nacional de Cuyo.

de las potencialidades de la fuerza de trabajo, así como la extorsión de sus capacidades a la hora de orientarlas hacia la obtención de mayor productividad. Comprendemos el trabajo como productor de subjetividad y la gestión del capital sobre la fuerza de trabajo (*management*) como un dispositivo de gobierno, tal como, en deuda con Foucault, indica Marcela Zangaro: “un dispositivo articulador de prácticas de subjetivación que propone a los individuos modos de acción sobre sí mismos” (Zangaro, 2011, 17).²

En este sentido, Mezzadra (2015) nos recuerda la doble semántica inscrita en la palabra “sujeto”: por una parte, *subditus*, que se traduce como obediencia, sometimiento; por la otra, *subjectum*, soporte, devenido en comando, potencia. En la configuración de este potencial *subjectum* nos interesa la subjetivación política, en sus dimensiones diversas (Modonesi, 2016), a fin de valorar cómo las transformaciones laborales que emergen como problemas de salud, climas organizacionales y desmembramientos de la solidaridad configuran síntomas de reforzamiento de la subalternidad.

En esta conjugación entre subjetividad/subjetivación política pretendemos interpretar la experiencia de los y las trabajadores en ejercicio durante la pandemia en la provincia de Mendoza-Argentina³. Problemas y exigencias percibidas en torno al desafío de trabajar en situación de pandemia y la evaluación de los recursos disponibles para afrontar el COVID-19. A partir de la selección intencional de informantes recurrimos a una estrategia centralmente cualitativa, que se sirvió de entrevistas en profundidad a diferentes miembros de colectivos laborales de la salud, *deliverys*, educación, cartoneros y campesinas, cuyas voces en este escrito serán convocadas solo a modo de colaborar a la discusión teórica que queremos sostener.

² La concepción de la racionalidad neoliberal como modo de producir sujetos fue abierta por Foucault (2007) pero sus derivaciones con respecto al trabajo no son retomadas por el autor, muy probablemente como indica W. Brown (2016), por su posición enconada contra el marxismo. En tanto sí lo hacen los franceses Laval y Dardot y la misma W. Brown, entre otros. Sin embargo, de su planteo general se desprende que el *homo economicus* coloniza toda esfera de la política (De Lagasnerie, 2015), llevando de algún modo a una mirada apocalíptica en la que la dominación se impone al poder. Si bien este tema desborda nuestra intención en este texto, pretendemos dejar abierta esta mirada acerca de la producción política del neoliberalismo tanto en lo que sujeta (como sujeción) como en lo que habilita (como recusación) y por ello tomamos autores que, dentro de este debate y cerca del marxismo, encuentran subjetividades políticas renuentes a ser colonizadas como Zangaro (2010; 2011), Modonesi (2016), Mezzadra (2015) y, más recientemente Laval y Dardot (2015).

³ Mendoza es una provincia argentina ubicada en el centro-oeste del territorio continental, que cuenta con una población estimada de 1.738.929 habitantes, una densidad de 11,7 hab./km²; 25 Hospitales públicos y 342 centros de salud (atención primaria), con una incidencia de la pobreza en el 42,1% de los hogares (datos disponibles en <https://deje.mendoza.gov.ar/#!/mendoza-en-datos>).

A partir de este contrapunto, pretendemos interpretar la dimensión política que involucra un tipo de subjetivación cuyos rasgos se muestran en una creciente individuación y en la invisibilización del colectivo de pertenencia (médicos/as equipo de salud, docentes, deliverys, cartoneros). En este sentido, los resultados obtenidos arrojaron una importante autorresponsabilización, en relación con los modos de afrontamiento y elaboración de demandas laborales, la “ubicación del riesgo” mayoritariamente por fuera del ámbito de trabajo y la responsabilidad centrada en “sí mismo”. Este desplazamiento múltiple a la esfera privada, la capacidad individual de afrontamiento y el esfuerzo propio demuestran, más allá del COVID-19, los mecanismos introyectados de autorresponsabilización generalizada en el plantel del personal y la impronta dominante en la subjetivación que minimiza los riesgos emanados de las condiciones de trabajo y los coloca y valora como “riesgo individual”. Dicha impronta se exacerbó en contexto de pandemia y es probable que tenga consecuencias importantes a la hora de establecer, postpandemia, las condiciones de salud laboral de los y las trabajadores como así también sus consecuencias sociales y subjetivas.

Condiciones de trabajo vs. gestión de la fuerza laboral

Después, nosotros de habernos quedado sin nada con el asunto de la pandemia, fuimos a parar al asentamiento. Después vinimos a parar acá. Creo que fue lo mejor que nos podría haber pasado a nosotras, fue haber venido acá. Por eso hacemos el aguante ya sean diez, doce horas, veinticuatro, acá estamos. Si hay una idea o hay que ir a algún lado, se va. No por obligación, sino porque realmente uno lo siente. (sonríe). -Entrevista a Mónica, cartonera, miembro de la Coop. COREME

Hasta ahora, la mayoría de los que nos abocamos a interrogar el mundo del trabajo nos referimos a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo-CyMAT (Neffa, 2002) en su sentido omniabarcador y multifactorial para hacer referencia a las formas y situaciones en que la actividad de trabajo tiene lugar. Usamos el término *lugar* expreso para subrayar la connotación de las condiciones laborales como enmarcamiento material en que se sustancia/ba una parte, al menos, del proceso de trabajo, conceptualización cuyo significado etimológico apunta centralmente a las características de la naturaleza o propiedad de las cosas.⁴

⁴ J.C Neffa revisó en 2002 la conceptualización y propuso una nueva concepción de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT): “están constituidas por los factores sociotécnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la

Esa condición se ha transformado cada vez más profundamente a partir del exponencial desarrollo de los componentes relacionales e inmateriales del trabajo y sus productos, pero también y muy fuertemente por las nuevas formas de uso y consumo de las capacidades de las y los trabajadores. Cuestiones que de un tiempo a esta parte se han exacerbado. Como corolario, el locus del trabajo se instala más que nunca en el propio cuerpo de la persona trabajadora y se hace carne en las formas en que se gestiona la fuerza de trabajo. Por ello, para tratar el problema que nos hemos propuesto abordar hablaremos de gestión de la fuerza de trabajo, como una forma de gobierno, tal como lo anticipa Marcela Zangaro (2010, p. 163):

el *management* o las formas de gestión del trabajo pueden comprenderse como un dispositivo articulador de prácticas de subjetivación que propone a los individuos modos de acción sobre sí mismos. Esto significa que el *management* puede ser entendido como un dispositivo de gobierno, como una tecnología del yo que apunta a la constitución de una subjetividad de características funcionales a la acumulación del capital.

¿Por qué optar por esta cuestión del gobierno de sí, como autogobierno (que obviamente comanda el capital) más que por las condiciones y medio ambiente de trabajo?⁵ Centralmente debido a su énfasis en el sujeto bajo la forma del emprendedor: un sujeto activo que debe participar totalmente, comprometerse plenamente, entregarse por entero a su actividad profesional (Laval & Dardot, 2013, p. 331). Esbozaremos a continuación un manajo de elementos que pretendemos que avalen nuestra decisión.

En primer lugar, porque asumimos que el complejo mundo del trabajo se sostiene en un entramado de relaciones sociolaborales más que de condiciones que se imponen estructuralmente. En este sentido nos orientamos con De la Garza (2020) hacia la perspectiva de las configuraciones socio-productivas insertas en una formación social específica. Esta categoría sirve para dar cuenta de los diferentes niveles de análisis en los que podemos analizar el trabajo, aceptando que sus relaciones se establecen de modo conflictivo, expresan culturas y tradiciones organizacionales (del lado del capital) y laborales (desde los y las trabajadoras) y registran una historicidad. En todo caso, es en

carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores” (p. 32).

⁵ Coincidimos en este punto con De la Garza (2018), en relación con que el análisis del trabajo y sus hacedores pasa más por establecer configuraciones productivas. En este marco y como uno de sus aspectos se inserta la mirada acerca de la gestión de la fuerza de trabajo como modo concreto de relación capital-trabajo que deberá ser analizado, mediado e historizado según el caso.

su trama que los sujetos se relacionan, reproducen o transforman las redes de interdependencia o, para decirlo con Gramsci, que se expresan sus relaciones de fuerza (Gramsci, 1973). Hacer foco en las formas de gestión de la fuerza de trabajo nos pone en un nivel analítico específico de la relación capital-trabajo, aquella que singularmente consume la fuerza laboral, mediada por el Estado en un tiempo y espacio social determinados.

En segundo lugar, debido a que esta forma de percibir las connotaciones del trabajo en la actualidad no “externaliza” aquellos factores que condicionan su desempeño, calidad, ambiente, producto o resultado y, hasta el control que se ejerce en los y las sujetas durante el proceso laboral. Al contrario, internaliza y encarna dicha operatoria, por lo que asumir la perspectiva de la gestión evidencia la hondura de los cambios en que se encuentra inmerso hoy el trabajo. Como mínimo, reconoce que el proceso, el producto y los mecanismos de control y disciplinamiento residen y se orientan al cuerpo de las y los trabajadores como locus central.

En tercer lugar, porque, tomadas las condiciones de trabajo en su versión clásica, las situaciones y procesos a los que se aluden expresan mayoritariamente “contextos” y por tanto llegan demasiado lateralmente al menoscabo de la fuerza de trabajo por explotación o extorsión de las capacidades y potencias puestas en juego en el trabajo. De algún modo, velan tanto el protagonismo del capital en su operatoria directa sobre los y las trabajadoras como las resistencias que emanan del ejercicio de su poder/dominación/control. Para poner un ejemplo, el énfasis en la relación salarial y las normas que impone cada Estado, así como las regulaciones cuya singularidad se dan a nivel de rama o empresa (convenios colectivos de trabajo, entre otras) son ponderadas como telón macrosocial y no como constitutivos de la experiencia laboral singular que moldea las personas que trabajan de forma directa y que permeará la subjetivación según como incluya tal convenio en particular la empresa, la lectura, defensa y/o recusación del mismo que realice la organización sindical de referencia (su existencia, tradición y cultura organizacionales si existiera en dicho caso) y los modos de poner efectivamente sus regulaciones en marcha en el piso de trabajo. Es decir que las normativas y regulaciones necesariamente articulan experiencias y prácticas en las que se expresan las relaciones laborales concretas, en un conjugación de planos que se enlazan dialécticamente.

Sobre estas configuraciones específicas y los modos de articulación novedosos es interesante pensar en los trabajos de plataforma, donde el anclaje de las regulaciones y exigencias pasan por el propio cuerpo.

En cuarto lugar, porque en la dimensión que nos interesa, el gobierno como tecnología de sí (de gestión), hace directa alusión a la dimensión política de la transformación laboral y explica tanto los procesos de “docilización” de la fuerza de trabajo como los que apuntan a una recusación de tipo autónoma. Por ello, nuestra entrada al tema se hará por el sendero que conduce a lo sociopolítico, no a lo sociotécnico. Una aclaración más: poner en el centro la gestión del capital sobre el trabajo y encarnarlo en trabajadores/as concretos/as no supone individualizar el fenómeno que es colectivo y transindividual,⁶ sino que asume la corporeidad de quienes hacen y padecen las consecuencias del trabajo hoy. Pero empecemos por el principio, pues lo que acabamos de afirmar tendrá impactos certeros sobre la vida social y relacional de los y las trabajadoras.

Las transformaciones del trabajo a las que hicimos alusión se enmarcan en el consumo de capacidades de la fuerza de trabajo, más y mejor utilizadas por la vía de su imbricación con la tecnología. Esto se traduce en una difusión exponencial de actividades económicas en las que dominan los trabajos y tareas de “relacionamiento” sea cual sea la rama de actividad en la que nos detengamos.⁷ La mercadorización de diferentes capacidades de la fuerza de trabajo y la inmaterialidad de su producción no significan que los contenidos materiales del trabajo se esfumen frente a un conocimiento-comunicación-intelectualización descarnados, sino que, para colocar productos en un mercado cada vez más restringido y segmentado, hacen falta más mercancías “mediadoras” de tipo inmaterial y, junto con ellas, más “cognitariado”, en el sentido que lo señala Bifo (Berardi, 2020, p.79):

Cuando el trabajo tiende a convertirse en su generalidad en trabajo cognitivo, la cooperación social encuentra en la red su ámbito más adecuado. El trabajo cognitivo se manifiesta como infotrabajo, es decir, como infinita

⁶ Como dice Virno, la cuestión de la individuación es lo que hace singular a un individuo, y nosotros queremos llegar a lo común, es decir, a las formas de uso y consumo de las personas trabajadoras en la actualidad. Para ello, seguimos a Simondón junto a Virno: “la cuota de realidad preindividual que todo sujeto lleva en sí puede a su vez individuarse, pero solamente en relación entre muchos, en el colectivo, en la cooperación sociopolítica. Solo en la praxis colectiva lo preindividual se transforma en transindividual” (Virno, 2004, p. 9-10).

⁷ En este punto De la Garza (2020) marca una interesante genealogía de la concepción de las otras / nuevas formas de subsistencia, sobre todo asociadas al sector servicios. En este camino recorre instancias de nominación que dan cuenta del multifacetismo del fenómeno: trabajo emocional, trabajo estético, trabajo cognitivo y trabajo no clásico (su propuesta).

recombinación de miríadas de informaciones que circulan sobre un soporte de tipo digital. Cuando la cooperación social se convierte en transferencia, elaboración y decodificación de informaciones digitalizadas, está claro que la red le sirve de ambiente natural.

Cerrando lo anterior, sostenemos que las personas trabajadoras se encuentran inmersas en redes que forman configuraciones laborales, en las que se expresan material y simbólicamente las relaciones de fuerza entre capital y trabajo. Estas configuraciones precisan que reconozcamos su historicidad y anclaje socioespacial singular, para ser ponderadas en términos de gestión subjetiva (política) de la fuerza de trabajo.

A continuación, veremos una selección de tres dispositivos que hacen a la nueva subjetivación política en el trabajo: el ‘diseño’ del trabajador responsable de sí; la psicopatologización de los problemas laborales o ‘¡al psicólogo!’ y el desmedro por el colectivo (mi compañero-mi enemigo).

El camino a la soportabilidad: diseño de sí

Como teníamos más carga horaria que el resto del personal de planta porque somos residentes (...) teníamos que tener...como cuidado, que tomamos como una organización más informal que no estaba dispuesta por el hospital, sino que la organizamos nosotros mismos (A. Residente de salud mental, mayo 2023)

Hay un acuerdo, de los pocos señalables entre los teóricos de las ciencias sociales (desde Giddens a Castel, pasando por Beck y Bauman, entre muchos otros), acerca de encontrarnos en un momento sociohistórico de pérdida de seguridades, por lo menos desde la crisis del Estado de Bienestar. El proceso emerge y se constata a fuerza de precarización de las condiciones de vida y remata en la generalización de la informalidad laboral. Estos fenómenos son moneda corriente y constituyente para comprender la fragilidad y vulnerabilidad de las formas en que la gran mayoría de las personas sostienen la vida. Sin embargo, más allá de la necesidad imperiosa de satisfacer nuestras necesidades y utilizar el trabajo como medio casi exclusivo y mayoritario para ello, la cuestión de la seguridad se relaciona con múltiples pérdidas de lugares sociales de ‘reparo’ que, al mirar algunas generaciones atrás encontrábamos en el empleo, la familia, los derechos, la ciudad, la comunidad, la vida cotidiana y su recursividad, por lo menos en occidente. Asistimos a una gran transformación que se

percibe como pérdida de seguridad ontológica y hace tambalear al ser y, en consecuencia, busca nuevos modos de reparo. Al identificar los sentidos que adopta la multitud y sus 'estado emotivos' Virno lo sintetiza del siguiente modo:

Los muchos en tanto muchos son aquellos que comparten el «no sentirse en la propia casa», y que ponen esta experiencia en el centro de su praxis social y política. En otras palabras, en el modo de ser de la multitud se puede observar una continua oscilación entre diversas estrategias —a veces diametralmente opuestas— de reaseguración (Virno, 2004: 34).

El extrañamiento viene de la mano del cambio permanente de coordenadas acerca de la vida y de la inestabilidad que de ellas emana. El estado-nación, las formas de seguridad social, las organizaciones de la comunidad, entre ellas las del trabajo y los/las trabajadores/as, son parte de la crisis de identidad, representación, partición y vaciamiento, de ese no sentirse en la propia casa, hoy de mudanza. Frente a la situación percibida, hay una búsqueda de reparos que no se inscriben necesariamente en la materialidad de las cosas, sino que se sustancian en la búsqueda de otros 'lugares comunes' (Virno, 2004).

El más endeble de los reparos, pero al mismo tiempo el más recurrido es uno mismo, el propio ser. Si el reparo más confiable y frecuente es el *self*, entonces se hace perentorio trabajar en las capacidades que aumentan su seguridad y que a su modo disminuyen la percepción del riesgos y/o repelen o conjuran los peligros de la inestabilidad manifiesta de la vida contemporánea.

De allí que prolifere el trabajo de diseño sobre uno mismo, el moldeamiento de nuestra criatura-cobertura, que puede hacerse de colchones de seguridad tipo placebo, frente a los problemas que acarrea hacerse cargo de la propia vida sin mucho más reaseguro que las propias fuerzas y recursos, -que es bueno recordar se encuentran siempre claseados, étnicamente diferenciados, generizados y datados, socioespacial y culturalmente producidos.

El coaching ontológico apunta a asirse y explotar al último reparo, el sí mismo, como vía regia a la solución de los problemas de la contemporaneidad en crisis y sobre todo del empleo, en una labor que impone tiempo y esfuerzo de sí sobre sí, en búsqueda de éxito: "El propósito de la intervención es identificar y deshacer aquellos obstáculos que impiden al cliente alcanzar sus aspiraciones, devenir la persona que anhela ser, y darle un sentido de plenitud a su existencia" (Álvaro, 2021: 17). Prepararse para una nueva vida en este camino es, adrenalina mediante, tomar el riesgo de la propia existencia

partiendo del fracaso -de la vida anterior- que es percibido como problema individual y removible, en tanto práctica de metamorfosis del ser. Los problemas de la vida no son problemas sino retos y riesgos, cuyo mayor desafío se encuentra en adoptar una actitud performática de cambio que apunte al logro del bienestar, la felicidad, la satisfacción. O, en otras palabras, el relace de la capacidad de adaptación (Parsons, 1974).

Para ello hay muchas líneas de trabajo, la mejor de ellas es la de aumentar las capacidades que nos hacen artífice de nuestro propio destino, las que pueden ser manejadas de modo tal de alcanzar los resultados esperados o tolerar la frustración hasta llegar a los mismos. Su fundamento es la práctica de transformación, el seguimiento del protocolo de entrenamiento que encuentra el placer en la exigencia de readaptación continua y de autoexigencia permanente, en el paroxismo de la productividad. Para dejar de ser el/la que éramos debemos aceptar una figura de liviandad que se libere de los lastres del pasado y que valore el presente, aquí y ahora. Un ser descarnado de su propia historia, que acepte lo anterior como inalterable para transformar positivamente el ahora, en función de la promesa del futuro mejor. La maquinaria se alimenta de los signos positivos de la adecuación y aceptación de las propias fuerzas y la capacidad transformadora, la que puede y debe ser alimentada por medio del entrenamiento.

La cuestión es que estos reparos que plantea el coaching ontológico pueden afrontar de cierta forma al miedo, pero no dejan de aumentar la angustia.

Se podría decir, quizá, que el «no sentirse en la propia casa» es, inclusive, un rasgo distintivo del concepto de multitud, mientras que la separación entre «adentro» y «afuera», entre el miedo y la angustia, caracterizaba la idea hobbesiana —y no sólo hobbesiana— de pueblo. El pueblo es uno porque la comunidad sustancial coopera para atenuar o sedar los miedos que provienen de peligros circunscritos. La multitud, en cambio, se mancomuna —se pone en común— por el riesgo que deriva de «no sentirse en la propia casa», de la exposición absoluta al mundo (Virno, 2004: 33).

Es decir que el trabajo sobre sí en esta lógica orientada a la máxima productividad de la fuerza de trabajo como mercancía, puede conjurar uno de sus temores-el miedo, pero instala como problema social otro: la angustia. En ese vacío opera el segundo mecanismo disciplinador sobre los que viven del trabajo.

El trabajo se ‘psicopatologiza’ o el extravío de la política en el trabajo

El equipo de salud mental era el que brindaba apoyo a los demás servicios...siempre para que pudieran expresar cómo se sienten (...) había malestares, también angustias y... cómo transitar todo ese momento que ponía en crisis a todos
(Ema, Residente salud mental mayo 2023)

Los diagnósticos generales acerca de los trastornos de la salud mental actual, centralmente en relación con el trabajo ya eran alarmantes antes de la pandemia de COVID-19, sin embargo, este acontecimiento los reforzó. Según el director de la OMS “Las tasas de trastornos que ya son comunes, como la depresión y la ansiedad, aumentaron en un 25% durante el primer año de la pandemia, sumándose a los casi 1000 millones de personas que ya sufren algún trastorno mental” (OMS, 2023). Dentro del complejo universo de las enfermedades mentales cuya sola clasificación ha llevado y lleva a ingentes debates acerca de la pertinencia de su taxonomización (Rose, 2019), el estrés laboral es el que se porta las palmas a la hora de pensar implicancias de las condiciones de trabajo en la vida saludable de los y las trabajadoras. Como principal indicador del deterioro de la salud a causa de la sobrecarga laboral las formas de pensarlo y ponderar sus gradientes con el objetivo de determinar las cargas posible y aceptables de estrés, generalmente son tomadas a través de cuestionarios que miden la incidencia o el nivel de la ‘queme’ por trabajo o burnout. En este tipo de instrumentos predomina la versión mejorada del test de Maslach (Gil Monte, 2002), que establece tres dimensiones específicas para su medición: agotamiento emocional, baja realización personal y despersonalización⁸. El problema, desde nuestra perspectiva, no solo radica en asumir que hay consecuencias de la sobrecarga laboral, el tipo de trabajo y sus contenidos en el menoscabo de la salud de las personas, sobre todo en sus aspectos emocionales, subjetivos y mentales. Sino que cuestionamos que desde este tipo de enfoque y sus instrumentos de medición y ponderación no se llega a sondear cuáles son las causas, factores y/ o elementos que inciden de modo tan ubicuo en la condición vital los/las trabajadores/as. Estas formas de acercamiento imputan al sujeto las consecuencias del trabajo en tanto endeblez, debilidad, escasez de recursos y/o capacidades o satisfactores motivacionales para hacer frente a una situación a la que cada uno debería ‘adaptarse’. Por tanto, la cuestión radica, como en la imputación de

⁸ En 1981, Maslach y Jackson lo definieron como un síndrome tridimensional, donde el Agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal eran sus componentes y los midieron a través del "Maslach Burnout Inventory" (MBI).

riesgos en una pericia, en responsabilizar al ‘factor humano’ para centrar en una lógica circular a su protagonista como eje del problema y también de los modos posibles de su resolución. Lo cual emancipa al capital (empresario, mercado o estado) de la forma de extorsión laboral (uso y consumo de la fuerza de trabajo). Veamos como lo expresan Dejours y Gernet (2014), a propósito de poner como objeto de la psicopatología del trabajo a los potenciales desajustes de la ‘normalidad’:

El surgimiento de perturbaciones psicopatológicas y de daños para la salud en una situación de trabajo no resulta entonces únicamente de las restricciones objetivas sino también –y sobre todo– del desbordamiento y posterior fracaso de los recursos defensivos movilizados por los sujetos para resistir en su propia situación de trabajo. El sufrimiento puede así volverse patógeno e impulsar al sujeto hacia la enfermedad, al no estar encauzado por las defensas, las cuales a su vez ya no cumplen con su rol de protección (Dejours y Gernet; 2014:36).

Si los problemas del trabajo desencadenan otros tantos malestares psíquicos, la solución de estos se concentra en el trabajo individual de sí, esta vez de tipo terapéutico. Aun cuando la psicopatología del trabajo reconozca su vinculación con lo social (en la relación entre psiquis y campo social), no deja de cargar el desfasaje de su desborde y descomposición a la propia trayectoria individual o a la efectividad de las herramientas disponibles del mundo interno del sujeto. Las consecuencias de la sobrecarga, la explotación y la expoliación de la fuerza de trabajo, así como las violencias ejercidas para posibilitarlas, con todos sus dispositivos y mecanismos se ‘evacuan’ del trabajo y su ámbito público para reenviarse a la esfera privada-individual y resolverse puertas adentro del consultorio. Y en este punto, al descarnarlo de su constitución como relación social clausuran su politicidad.

La psicologización (es) una tecnología de lo social orientada a la producción de subjetividades, por medio de la cual los problemas sociales son transformados en problemas personales, mediante el recurso a conceptos y explicaciones de corte psicológico individual. La psicologización es una característica central del nuevo capitalismo (Crespo y Serrano, 2011: 248)

El desmedro del colectivo: individualización de la cuestión laboral

Y te calificaban por semana, si vos toda esa semana tenías cierta cantidad... o sea, para estar en la categoría 1 tenías que tener fácil más de 130 pedidos semanales, más las horas de conexión y

el 100% de satisfacción de la aplicación (...) Por ahí vos eso se lo explicabas a soporte y el soporte era como que no tenían ni idea ellos de lo que vos les estabas comentando, es una plataforma a nivel mundial que es muy conocida y es prácticamente una de las herramientas que nos tenían que brindar un asesoramiento, ¡una ayuda! (David, delivery, mayo 2023)

Los procesos de tercerización, informalidad y precariedad laboral conforman una de las bases más importantes para la fragilización de los colectivos laborales. En parte porque estas formas de inserción en el empleo por sí mismas limitan la agregación de los/las trabajadores y la organización sindical y sin duda coartan el derecho a la protesta y a demandar por derechos laborales so pena de pérdida del empleo. Pero aun cuando estos procesos se generalizan, no son los únicos que colaboran a la difuminación de dichos colectivos. La proliferación en el sector servicios de modos de inserción laboral vía aplicaciones (uberización del trabajo), el teletrabajo y la desterritorialización de polos industriales y de servicios, la disposición de la organización laboral en sitios donde la valorización del capital pueda servirse de externalidades más benéficas y por tanto desconcentradas, aumentan la licuación y atomización de los lugares de trabajo en espacios bien disímiles alrededor de todo el globo.

También inciden en esta fragmentación otras formas de particiones simbólicas que diferencian grupos específicos de trabajadores y que, sin ser jerárquicas- del tipo que imponía la organización taylorista o fordista del trabajo-, se orientan a discriminar horizontalmente a los /las trabajadores, por medio del establecimiento de premios y castigos a nivel salarial. La meritocracia, la competencia y la introyección del juego del éxito por mejores indicadores de desempeño sumado a los mayores controles laborales sostenidos por las pedagogías de las empresas para encauzar una subjetivación auto-responsable y altamente productiva, inciden en la fragilización de las solidaridades entre pares, la escasa visibilización del 'otro' como aquel que comparte las mismas condiciones y situaciones laborales y, en definitiva, dificultan su percepción como par o compañero.

La agencia pedagógica opera sobre el disciplinamiento social, cultural y laboral de los trabajadores, buscando su consentimiento. Sin embargo, los dispositivos técnicos y organizacionales revisten un rol clave al ejercer un control continuo, aunque mediado, en búsqueda de la productividad. Es a la vez control técnico y legitimidad social (Figari, 2021: 160).

La conflictividad laboral que antes se expresaba mayoritariamente de modo vertical se dispara en corredores horizontales que sirven como mecanismos disciplinadores y a la vez, como canalizadores de demandas en búsqueda de soluciones individuales y construcción de consentimiento, donde la empresa/organización/patronal toma el lugar de mediador. De allí la importancia que adquiere para las empresas la consecución de satisfactores y motores motivacionales que reorganicen las energías de los /las trabajadores, con el objetivo que no se dispersen o descarrillen y puedan afectar negativamente a la producción.

Bajo esta nueva dirección no se cuestionan las condiciones que los empleadores/empresas imponen a los/las trabajadores, sino que cualquier dificultad se imputa al clima laboral u organizacional, sobre el que hay que proponer mejoras continuas que involucren a clientes y usuarios quienes también son parte del *enjou* (Bourdieu, 1987)⁹. En estos procesos conjuntos en los que se moldea la experiencia laboral tiene lugar la lucha por permanecer en el puesto que revela que las relaciones de fuerza se miden entre los que compiten y desarrollan estrategias y mecanismos de manipulación, persuasión, dominación y ejercicio de concesiones para obtener el rédito de la permanencia.

Como dijimos, los padecimientos son sufridos como problemas de inadecuación propia o inadaptación a situaciones y no como producción compartida y denominador común entre trabajadores/as. En general no se visualizan las salidas colectivas, salvo cuando el nivel de soportabilidad individual y colectiva se traspasa y exige una resolución por la sumatoria de tensiones; cuando la conflictividad ya no es encauzable por medios institucionales o individuales con lo que colabora ciertamente las crisis de las organizaciones sindicales:

Normalmente en Pedidos Ya no hay sindicato, no hay ningún tipo de organización, no hay contratación, y toda la lucha que se pueda organizar es en base a derechos mínimos como reconocerse como parte del mismo gremio, o sea, reconocerse como trabajadores de Pedidos Ya (Daniel, delivery, abril 2023).

En ese hiato, en que la solidaridad rebasa las particiones impuestas e irrumpe una mirada más allá de la propia situación para evadir la competencia se reinstala el lazo que permite reunificar intereses y reconocerse en el otro. La pandemia mostró

⁹ Juego como 'sentido práctico', tal como P. Bourdieu señala "como dominio práctico de la lógica o de la necesidad inmanente de un juego que se adquiere por la experiencia del juego y que funciona más acá de la conciencia y del discurso" (Bourdieu, 1988: 68-69)

momentos de necesaria solidaridad y otros de consolidación del salvataje individual. Ambas experiencias se prolongan en prácticas que tensan los colectivos y que pugnan por imponerse. El examen a través de la subjetivación política reinstala su importancia en una reivindicación de la categoría y su politicidad, con el objetivo de pensar y desentrañar lo que nos pasa y cómo a través, en función y a partir del trabajo.

A modo de reflexión final

En este escrito quisimos mostrar la pertinencia de algunas claves teóricas para pensar el trabajo en la actualidad. Para ello hicimos referencia y tuvimos en cuenta la proliferación de problemas laborales que se imputan a la esfera individual de los/las trabajadores/as y se pretenden resolver desde técnicas de diagnóstico y modos de resolución de tipo terapéutico-psicopatológico. Esas formas de acceso a la cuestión, para nosotros encubren una gran cantidad de contenidos del trabajo que se ponen en juego, aumentan la sobrecarga y las exigencias laborales y afectan la salud de los/las trabajadores. Desde nuestra perspectiva, este aumento de conjunto en las exigencias del trabajo no es solo imputables a la sumatoria de tareas sino al incremento de la responsabilidad individual sobre las mismas, con el recurso cada vez más unívoco de las propias fuerzas, por lo cual y sin duda el desgaste laboral es mayor.

Reinscribir el problema en la relación capital-trabajo nos permite pensar los mecanismos y dispositivos que se ponen en movimiento para que los/as trabajadores/as consensuen los modos de autoexplotación a la vez que los desarma en función de la posibilidad de conformar demandas y expresarlas de modo contencioso -colectivo. Con ese objetivo pasamos revista a tres de los instrumentos que desde nuestra perspectiva colaboran a la docilización de la fuerza del trabajo, todos ellos bajo el común denominador del trabajo sobre sí mismo y las implicaciones en la subjetivación laboral, donde la sociología y la política quedan relegadas como lente de análisis crítico.

Sin embargo, esto no conforma una disputa de sentido(s) entre campos disciplinares (la psicología vs. la sociología, por ejemplo), por lo contrario, su conjugación nos ayuda a evitar los mismos particionamientos que vemos en otros tipos de trabajos, esta vez sumergidos en la discusión investigativa. Las clave que nos proporcionan dichos campos de modo integrado nos ayudan a pensar la construcción de la salud mental en el trabajo como social y política y a proponer a la subjetivación como problemática pasible de abordajes múltiples. Esperamos con estos aportes dar lugar al debate y reflexión crítica y, por supuesto, colaborar en el conocimiento en profundidad de los cambios de

mundo del trabajo y realizar aportes que sirvan como herramientas a los que vivimos de nuestra fuerza de trabajo.

Referencias

- Álvaro, Daniel (2021) *Vidas diseñadas. Crítica al coaching ontológico*. Buenos Aires: Ubu.
- Berardi, Franco B. (2020). *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Traficantes de Sueños.
- Bourdieu, Pierre. (1988). *Cosas dichas*, Buenos Aires: Gedisa, pp. 67-82.
- Brown, Wendy. (2016). *El pueblo sin atributos: la secreta revolución del neoliberalismo*. Malpaso.
- Canguilhem, Georges. (1971). *Lo normal y lo patológico*. Siglo XXI.
- Crespo, Eduardo, & Serrano, Amparo. (2011). Regulación del trabajo y el gobierno de la subjetividad: la psicologización política. In A. O. Bernal (Coord.), *Psicología social crítica* (pp. 244-263). Biblioteca Nueva.
- De la Garza, Enrique. (2020). Configuraciones productivas y circulatorias y trabajo no clásico en los servicios, En RELET Año 25, N°20, págs. 19-52. Obtenido de <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/419>.
- De la Garza, Enrique (2018). *La metodología configuracionista para la investigación en ciencias sociales*. Barcelona: Gedisa.
- Dejours, Christophe y Gernet, Isabelle (2014) *Psicopatología del Trabajo*. Buenos Aires: Miño y Dávila-CEIL CONICET.
- de Lagasnerie, Geoffroy. (2015) *La última lección de Michel Foucault: sobre el neoliberalismo, la teoría y la política*. Fondo de Cultura Económica.
- Figari, Claudia (2021) *Pedagogía del management y legitimación capitalista: alcances globales y locales*. Aposta. Rev de Ciencias Sociales, N°89, Abril-Mayo-Junio.
- Foucault, Michel. (2007). *El Nacimiento de la Biopolítica. Curso del Collège de France (1978-1979)*. Fondo de Cultura Económica.
- Gil-Monte PR (2002) Validez factorial de la adaptación al español del Maslach Burnout Inventory General Survey. *Salud Publica Mex* 2002; 44:33-40.

- Gramsci, Antonio. (1973). *Notas sobre Maquiavelo, sobre la política y sobre el Estado moderno*. Nueva Visión.
- Laval, Christian, & Dardot, Pierre. (2017). *La pesadilla que nunca acaba. El neoliberalismo contra la democracia*. GEDISA.
- Laval, Christian, & Dardot, Pierre. (2015). *Común. Ensayo sobre la revolución en el siglo XXI*. GEDISA.
- Laval, Christian, & Dardot, Pierre. (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. GEDISA.
- Mezzadra, Sandro. (2015). *La cocina de Marx. El sujeto y su producción*. Tinta y Limón.
- Modonesi, Massimo. (2016). *El principio antagonista. Marxismo y acción política*. UNAM.
- Neffa, Julio C. (2002). *¿Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*. CEIL.
- Parsons, Talcott (1974) *La Sociedad: Perspectivas evolutivas y comparativas*. Capítulo 1. México: Trillas.
- Ranciére, Jacques. (1996). *El desacuerdo. Política y Filosofía*. Nueva Visión.
- Rose, Nikolas. (2012). *Políticas de la vida. Biomedicina y Subjetividad en el siglo XXI*. UNIPE Editorial Universitaria.
- Rose, Nikolas (2019) *Nuestro futuro psiquiátrico. Las políticas de la salud mental*. Madrid: Morata.
- Virno, Paolo. (2004). *Gramática de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas*. COLIHUE.
- Zangaro, Marcela. (2011). *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*. Herramienta.
- Zangaro, Marcela. (2010). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. *Revista Trabajo y Sociedad, XV(16)*, p. 99-100, 2011.

Fuentes

OMS Informe Mundial para la salud mental. Transformar la salud mental para todos
Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860> última
consulta 22706/2023