

XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. III Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. III Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2021.

Las nuevas formas laborales: su impacto subjetivo y efectos en la salud/salud mental.

Ponce, María Flaviana, Rizzotto, Martin Salvador y Zanella, Ariana.

Cita:

Ponce, María Flaviana, Rizzotto, Martin Salvador y Zanella, Ariana (2021). *Las nuevas formas laborales: su impacto subjetivo y efectos en la salud/salud mental*. XIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVIII Jornadas de Investigación. XVII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. III Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. III Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-012/908>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/even/geS>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

LAS NUEVAS FORMAS LABORALES: SU IMPACTO SUBJETIVO Y EFECTOS EN LA SALUD/SALUD MENTAL

Ponce, María Flaviana; Rizzotto, Martín Salvador; Zanella, Ariana
Universidad Nacional de Rosario. Facultad de Psicología. Rosario, Argentina.

RESUMEN

El objetivo general es investigar las principales transformaciones laborales a la luz de lo que mundialmente está sucediendo con la pandemia, entendiendo que el trabajo es productor de subjetividad y las condiciones en que éste se desarrolla trae consecuencias a nivel de la salud integral de los trabajadores. Qué pasa con el sujeto, sus relaciones, su cuerpo, su deseo? Las problemáticas vinculadas con el trabajo, la salud y la subjetividad atraviesan de manera compleja y sistemática todo el tejido social y adquieren relevancia por las importantes transformaciones que atraviesan al mundo y sus nuevas modalidades de organización y gestión. Estas transformaciones obligan a poner en consideración que los discursos empresariales, sobre todo en los puestos medios y gerenciales, convierten lo humano en mercancía y aparecen exigencias que colocan al sujeto en contradicción: progreso, innovación, conviven con exigencias y demanda de apertura a los cambios, lo desechable, lo momentáneo, lo virtual. La metodología de la investigación tiene un enfoque mixto: hermenéutico y cuantitativo. Se toman fuentes y datos estadísticos, y a través de entrevistas el foco está puesto en las nuevas modalidades laborales, las modificaciones subjetivas y los efectos a nivel de procesos de salud/salud mental.

Palabras clave

Trabajo - Organizaciones - Salud mental - Identidad

ABSTRACT

THE NEW WORK FORMS: THEIR SUBJECTIVE IMPACT AND EFFECTS ON HEALTH / MENTAL HEALTH

The general objective is to investigate the main labor transformations in the light of what is happening worldwide with the pandemic, understanding that work is a producer of subjectivity and the conditions in which it develops have consequences at the level of the integral health of workers. What about the subject, his relationships, his body, his desire? Problems related to work, health, and subjectivity go through the entire social fabric in a complex and systematic way and acquire relevance due to the important transformations that the world is going through and its new forms of organization and management. These transformations force us to consider that business discourses, especially in middle and managerial positions, turn the human into merchandise and there are demands that place the subject in contradiction: progress, innovation, coexist with demands

and demands for openness to changes, the disposable, the momentary, the virtual. The research methodology has a mixed approach: hermeneutical and quantitative. Statistical sources and data are taken, and through interviews the focus is placed on new work modalities, subjective modifications and effects at the level of health / mental health processes.

Keywords

Work - Organizations - Mental health - Identity

El Proyecto tiene relación con la Investigación que estamos llevando adelante desde la Cátedra de Psicología en el Trabajo, de la Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Rosario, Argentina, y busca contribuir a la reflexión y discusión sobre uno de los problemas que preocupa mucho al mundo del trabajo y a las organizaciones: cómo las nuevas formas laborales impactan en la Salud/Salud Mental de los trabajadores. También vimos necesario indagar sobre las posibilidades reales de inserción laboral, lo que afecta subjetivamente muchísimo, y si las exigencias del mercado provocan efectos psicopatológicos, teniendo en cuenta especialmente que las exigencias y posibilidades de inserción laboral no son iguales para todos.

Interesa entonces, la reflexión y análisis crítico de los nuevos escenarios laborales, desde una perspectiva psicológica.

Haremos foco también en las condiciones laborales ya que también ellas van a determinar el bienestar o malestar de los trabajadores. La categoría de subjetividad está estrechamente relacionada con procesos culturales de construcción de sentido, de pertenencia e identificación colectiva desde los cuales los sujetos elaboran su experiencia existencial, sus propios sentidos de vida. La subjetividad es definida por González Rey (1999:108) como “la organización de los procesos de sentido y significado que aparecen y se configuran de diferentes formas en el sujeto y en la personalidad, así como en los diferentes espacios sociales en los que el sujeto actúa”.

La historia de la Psicología y más específicamente, la historia de la Psicología Laboral, es relativamente nueva y se halla en proceso de construcción. Como disciplina académica y aplicada, tiene menos de un siglo, y resulta indisoluble de la evolución y modificaciones que las dinámicas laborales han tenido, dependiendo, tal como afirma Pulido (2011), de los cambios de la sociedad capitalista, así como del proyecto civilizatorio y colonizador de la modernidad. Esta situación se da en consonancia

con el rol y responsabilidades, modelos y actividad profesional del Psicólogo que se desempeña en el campo del trabajo. Es importante afirmar que este rol se ha nutrido también de otras disciplinas como la economía, derecho laboral, sociología, medicina del trabajo, antropología, etc.

Hoy día, muchos profesionales Psicólogos se insertan laboralmente en recursos humanos y no como Psicólogos del trabajo y las Organizaciones, buscando su identidad y reconocimiento en otros campos disciplinares.

Como señalan Peiró, Prieto y Roe (1996a), Agulló (2001) y Blanch (2007), la Psicología del Trabajo comparte dos principios básicos:

- a. un ámbito temático estructurado en términos de conducta, interacción personal-ambiente, reacción comportamental o acción laboral de un sujeto que busca modificar su ambiente socio laboral;
- b. una misma acepción de trabajo en tanto que empleo, esto es, una forma socio históricamente determinada de actividad laboral asalariada, en un régimen contractual, en el marco de una organización laboral.

De esto se deriva la multiplicidad de aspectos abordados por la Psicología del Trabajo, así como la diversidad de enfoques utilizados para el análisis de la conducta de las personas en el trabajo. Consideramos entonces el trabajo como un fenómeno cuyo estudio no se agota en el análisis de la actividad de una persona en un determinado ambiente. El trabajo es fruto de la interacción de la actividad humana en sociedad. Condiciona la vida humana por lo que sería posible hablar también de una psicología social del trabajo.

Constituye un elemento de integración social, por lo que el análisis de este fenómeno, no puede restringirse ni a su consideración como conducta individual, ni a la consideración macroscópica que lo contempla como fenómeno económico, político o social. La psicología toma el trabajo a partir de las relaciones de producción capitalista, por lo tanto, es un producto directo de la transformación del hombre en mercancía, producto de la división social del trabajo, en donde el trabajo se considera productivo, en la medida en que produce capital y realiza plusvalía. En segundo lugar, en las condiciones actuales de trabajo asalariado- empleo, emergen nuevas formas de trabajo, nuevas formas de relación laboral, que influyen, decisivamente sobre la vida cotidiana de las personas trabajadoras y sobre la dinámica organizacional. Por esta razón, cualquier estudio que se haga sobre la inserción al “nuevo”, “dinámico” y “cambiante” mercado laboral debe considerar las transformaciones acaecidas en la sociedad en general y en los sistemas de producción en particular.

Existe una zona en la que la intersección entre lo social y lo individual se articula y el trabajo adquiere distintas significaciones de acuerdo a cómo es percibido, pudiendo ser un factor de alienación en el que el sujeto no se reconoce a sí mismo en lo que hace, o a ocupar un papel fundamental y central en la

vida personal. Para la supervivencia o el bienestar, los psicólogos consideramos el trabajo como fenómeno social y como actividad humana. Autores como Rodríguez (2004), destacan su carácter eminentemente humano, social, complejo, dinámico, cambiante, reflexivo, consciente, propositivo, estratégico, instrumental y moral. En 1995, Giddens afirmaba que la construcción de la identidad se encuentra indisolublemente ligada a los procesos biográficos y a las trayectorias individuales. En ese sentido, las formas y los contenidos por los cuales los trabajadores adquieren, mantienen, y desenvuelven su identidad a lo largo de sus vidas se revela de capital importancia para la comprensión de sus prácticas. La construcción de la identidad define al trabajador como persona construida por una multiplicidad de experiencias de vida.

En cuanto a la Salud Mental, no existe, una definición que satisfaga plenamente.

Ante la pregunta: ¿Qué es la salud mental? Se puede responder, inicialmente y con cierto grado de certeza, lo que la salud mental no es. En consecuencia se puede decir que la salud mental no es solo la ausencia de trastornos mentales. Se la puede definir como un estado de bienestar en el cual el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su comunidad. Es un estado dinámico que se expresa en la vida cotidiana a través de sujetos que desplegando sus recursos emocionales, cognitivos y mentales, pueden trabajar y establecer relaciones significativas.

Con la pretensión de ampliar la discusión sobre el asunto, la salud mental se conceptualiza por lo menos de tres maneras diferentes y muy generales: como estado, como proceso y como resultado. Como estado, de bienestar psicológico y social; como proceso, indicativo de una conducta de afrontamiento (por ejemplo, luchar por conseguir la independencia y la autonomía); como resultado, por ejemplo en un estado crónico debido a una confrontación aguda e intensa con un factor estresante, como sucede en el trastorno de estrés postraumático.

Analizando los métodos actuales de producción y las adaptaciones psíquicas con las que el hombre trata de satisfacer las exigencias del trabajo actual, vemos la exigencia de actitudes y rasgos de carácter social que lo enferman psíquicamente.

Resumiendo podemos decir que la salud mental abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental incluido en la definición de salud que da la Organización Mundial de la Salud, OMS (2011): “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Dicha conceptualización de la salud mental está relacionada con la promoción del bienestar, la prevención de trastornos mentales y el tratamiento y rehabilitación de las personas afectadas por dichos trastornos.

Considera Dejours (2009) que se asiste al incremento y diversi-

ficación de actividades, tanto de aquéllas que consideran sustantivas del trabajo como de las que se realizan con un sentido estratégico. La peculiaridad de este trabajo estratégico reside en su efecto despersonalizante y el sufrimiento que genera.

La crisis del coronavirus ha estimulado el crecimiento del trabajo *online*. Esta tendencia está experimentando un impulso decisivo. El Covid-19 fuerza a empresas y organizaciones a imponer políticas de trabajo remoto en un mundo que cada vez proscribiera más el contacto físico. El cambio repentino al trabajo digital remoto masivamente, tiene el potencial de acelerar los cambios en la forma de trabajar y en nuestras ideas sobre la organización del trabajo.

La pandemia puede resultar un punto de inflexión trascendental para la transformación digital del lugar de trabajo. Ahora bien, la vida laboral se ve enormemente modificada. Para millones de trabajadores de todo el mundo que hacen trabajos puntuales. No obstante, trasladar la vida laboral a internet no es algo nuevo y para muchos también es la manera habitual de trabajar.

El Covid-19 podría ser el catalizador que lleve la evolución de la organización del trabajo a otro nivel, en cualquier lugar y tiempo, quizás mejorando oportunidades para colaborar, pensar, crear y conectarse de forma productiva.

No obstante, el Covid-19 está imponiendo una enorme presión sobre los trabajadores mal remunerados o que carecen de acceso a los beneficios del seguro de desempleo o de licencia por enfermedad, o que tienen un acceso inadecuado a ellos, siendo los más afectados. En una posición extremadamente vulnerable, socava la dignidad e intensifica las divisiones sociales y económicas.

A mediados de marzo 2020, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hizo pública una elevada cifra estimada de desempleo global de 24,7 millones a causa del Covid-19; una semana más tarde, el jefe del Departamento de Política de Empleo de la misma institución advirtió que la cifra final podría ser aún mucho más elevada. También se espera que a escala mundial pueda haber hasta 35 millones más de trabajadores pobres que antes del pronóstico pre-Covid-19 para 2020.

Estas estadísticas obligan a proteger a los trabajadores de los efectos adversos de la crisis, lo que significa incluir a quienes realizan trabajos no tradicionales, marginales, cuentapropistas o con ingresos inestables, o a quienes no pueden beneficiarse con los recientes paquetes de medidas de emergencia.

Si bien es importante para el futuro del trabajo, crear una era digital, no debemos permitir que asuma para los trabajadores un formato de desprotección y privación social.

Nos enfrentamos a las fallas y las debilidades de nuestras políticas laborales y sociales, y a la responsabilidad colectiva para manejar los riesgos que recaen injusta y severamente sobre la población más vulnerable.

En estas trágicas circunstancias, hay una lección para el futuro: trabajar online o de manera remota, significa algo más que readaptar los mercados laborales. Los sistemas de protección y

asistencia social deben asegurar que todos tengan la capacidad de concretar el derecho humano a la seguridad social en la era digital post-Covid-19. Ninguna sociedad ni democracia organizada puede darse el lujo de ignorar la situación vulnerable de los trabajadores que cuentan con poca protección social y, sin embargo, son fundamentales durante una crisis.

Los cambios señalados, las nuevas exigencias del mercado laboral, el comportamiento de las personas empleadas, hacen que se asista a una eclosión de síntomas y patologías vinculadas con las nuevas formas que el trabajo asume, la sobrecarga, su intensificación, así como la aparición de nuevos perfiles, entornos violentos, estrategias de resistencia y efectos des-subjetivantes. Por tanto, la formación relativa a la salud/ salud mental y el trabajo adquiere relevancia en la profesionalización del Psicólogo que se desempeña en el campo del trabajo a la luz de estos cambios epidemiológicos. Más que nunca el mensaje para legisladores, empleadores, trabajadores y sus representantes es que incluyan el trabajo digital precario dentro del ámbito de la protección social. Si se hace bien, podemos crear un futuro de trabajo justo.

BIBLIOGRAFÍA

- González Rey, F. (1999). *Psicología e Educação: desafios e projeções*. In O A Rays. (org.) *Trabalho pedagógico: realidades e perspectivas*. (pp. 102-117) Porto Alegre: Sulina.
- Peiró, J. Prieto, F. & Roe, R. (1996a). La aproximación psicológica al trabajo en un entorno laboral cambiante. En: Peiró, J. Prieto, F. (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo, I: La actividad laboral en su contexto* (pp. 15-36). Madrid: Síntesis.
- Peiró, J. Prieto, F. & Roe, R. (1996b). El trabajo como fenómeno psicosocial. En: Peiró, J. Prieto, F. (Eds.). *Tratado de psicología del trabajo. Vol. II: Aspectos psicosociales del trabajo* (pp. 15-33). Madrid: Síntesis.
- Pulido, C. (2011). Psicología y trabajo: una relación bajo examen. En: Ballesteros, B. & Escobar, H. *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia*, (pp. 123-144). Bogotá: Universidad Javeriana.
- Rodríguez, R. (2010). Disertaciones acerca de los resultados del proyecto de intervención desde el psicoanálisis sobre el problema de la psicosis y la inclusión social. *Tesis Psicológica*, 5, 12-29.