

Transformaciones identitarias de los trabajadores en el marco de creación de un Organismo de Servicio Público(Autoridad del Agua de la Provincia de Buenos Aires).

Cóceres y Edgardo Miguel.

Cita:

Cóceres y Edgardo Miguel (2014). *Transformaciones identitarias de los trabajadores en el marco de creación de un Organismo de Servicio Público(Autoridad del Agua de la Provincia de Buenos Aires). VIII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-099/363>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eCvm/brG>

Transformaciones Identitarias de los Trabajadores en el marco de creación de un Organismo de Servicios Públicos (Autoridad del Agua de la Provincia de Buenos Aires)

Edgardo Miguel COCERES

Pertenencia Institucional: Alumno de la Licenciatura en Sociología UNLP

Legajo 67249/2

Cargo laboral: Analista Bacteriológico en el Laboratorio Central de la Autoridad del Agua

Corre electrónico: emcoceres@gmail.com

Dirección postal: 82 e/ 10 y 11 Monoblock 17 1º B 1900 La Plata

Palabras claves:

Identidad Laboral

Pertenencia

Historia Institucional

Objetivo General

El objetivo general del presente trabajo busca analizar cuales fueron las transformaciones identitarias de los trabajadores de la ex AGOSBA (Administración General de Obras Sanitarias de la Provincia de Buenos Aires) a partir de los cambios organizacionales sufridos en el proceso de creación de la Autoridad del Agua, en adelante ADA.

Objetivo Específico

Como objetivos específicos se busca visualizar y analizar la construcción de identidad en tres momentos claves en la vida organizacional:

- ✚ Construcción Identitaria en los tiempos de la AGOSBA.
- ✚ Durante el periodo de transición de un organismo a otro.
- ✚ Identificar caminos de construcción de nueva identidad que relacione a los trabajadores con la nueva organización.

Marco Teórico

El presente trabajo de campo, se introducirá en el mundo del trabajo, con la intención de bucear en las complejas relaciones sociales que dentro de él contribuyen a la construcción de Identidad, teniendo de referentes los conceptos y miradas de distintos autores en relación al tema investigado.

Estudiaremos al sujeto en su rol de Trabajador.

No se perderá de vista en ningún momento la tradicional idea de que el “Trabajo” constituye no solo la actividad principal de la cual se obtienen el sustento y las condiciones materiales de vida de las personas, así como también una base primordial de reconocimiento social y de integración a la vida en sociedad.

Identidad no refiere solo a lo que el individuo dice que es sino también sobre las múltiples relaciones que fluyen en ese decirse a si mismo. Corresponde tratar también de observar como ese individuo se sitúa frente a “otros” y cuales son las valoraciones o dichos que estos “otros” hacen de ese mismo individuo.

La complejidad de esta mirada resulta del hecho que la Identidad se construye en el continuo ir y venir de esas relaciones.

Transitaremos la mirada de autores como M.C. Chiriguini, Mariana Chaves, Marta Lamas, Rosana Guber, Ariel Wilkis y Osvaldo Battistini.

Ámbito físico del trabajo de campo

El trabajo de campo fue realizado en las instalaciones del Laboratorio Central de la Autoridad del Agua en el año 2011, entrevistando a su personal Técnico y Profesional, personal antiguo, portador de Historia Organizacional y el personal recientemente incorporado.

Con la finalidad de comprender la motivación que lleva a indagar sobre cuales fueron los cambios identitarios y sentidos de pertenencia laboral de estos trabajadores, recordaremos brevemente la historia organizacional reciente:

En el año 1999, se coneciona a la empresa Azurix, el Servicio de Agua Potable y Cloacas de la AGOSBA, el personal Administrativo, de Talleres y del Laboratorio permanecen en la órbita estatal conformando un organismo residual (AGOSBAR) hasta que finalmente en el año 2003 se crea la ADA.

Es este derrotero laboral, el que marca, las vivencias de cambios organizacionales que el sujeto como trabajador, debió transitar, el que fue modificando el sentido de pertenencia y los caminos que hasta ese momento servían a la construcción de Identidad del individuo; siendo las relaciones sociales del mismo, atravesada por cambios radicales en sus funciones, cambios físicos en sus puestos de trabajo, que en muchos casos nos llevaba a recordar al antropólogo

Marc Augé y su dupla conceptual de Lugar – No lugar (Marc Augé, 2006), donde prevaleció en el personal el sentimiento de que “El Lugar” es aquel donde hay interacción, identidad e historia, esto último relacionado a la historia de servicio a la comunidad que prestaba la AGOSBA, recategorizaciones escalafonarias, no reconocimiento y valorización de capacidades profesionales; que ocasionaran en la gente distintas afecciones y grado de importancia en relación a los factores de Riesgo Psicosociales, como ser estrés laboral, hipertensión, etc.

No obstante haber sufrido estos trabajadores las distintas circunstancias antes mencionadas, que marcaron y revalorizaron su situación y sentido de pertenencia en la empresa, es de rigor no dejar de mencionar la destacada actuación que tuvo como protagonista fundamental en todo el proceso previo y en su finalización, al Sindicato de Obras Sanitarias de la Provincia de Buenos Aires (SOSBA) que en pleno marco privatizador de los años 90, logra que la concesión de la AGOSBA sea la única que se concretase sin el costo político de despidos de personal.

La incertidumbre producida en el personal marca cierta tendencia hacia la individualidad de acción a modo de salvación ante la crisis, que podríamos denominar falta de “Otreidad”.

Aquí cabría citar que “A falta de vínculos fuertes sigue una de las más desesperanzadoras consecuencias de los procesos de transformación: “La minimización del nosotros dentro del ámbito laboral” (Longo María Eugenia, 2004, 210).

Hasta que finalmente en el año 2010 esta situación toma un giro de importancia hacia la esperanza de construcción de nueva historia, con la entrega de nuevas instalaciones e incorporación de importante número de personal, situación que motiva fundamentalmente la presente investigación en relación a la Identidad en el mundo del Trabajo.

Metodología

La metodología a emplear será la de entrevistas en profundidad, en base a un cuestionario-guía previamente elaborado conteniendo preguntas de tipo “conocimiento” y preguntas de “opinión/valor” de modo que el entrevistado nos proporcione información sobre su conocimiento del tema y sobre sus deseos y valores.

Cuestionario

- ¿Qué lugar ocupa el trabajo en su vida? Detalle brevemente.

- ¿Cree que el trabajo juega un papel importante en el otorgamiento de estatus y prestigio social? Detalle el porque de su respuesta.
- ¿Considera al trabajo como factor que influya en la construcción de Identidades personales y colectivas.
- ¿Qué valor particular asigna a lo que hace? ¿Qué lo diferencia de las personas que realizan otros trabajos?
- ¿Qué importancia le da a su trabajo desde su proyección y preponderancia en relación a la actividad social?
- La AGOSBA proyectaba en su personal un fuerte sentido de pertenencia, que construyó una clara Identidad Sanitarista. ¿Cree que la ADA posee una clara Identidad en su personal, semejante a la mencionada?
- ¿Cómo cree que se forjó ese sentido de pertenencia que diera lugar a la Identidad Sanitarista tan mentada?
- ¿Considera que en el cambio organizacional ese sentido de pertenencia e identidad laboral, disminuyo o cambio?
- Desde su lugar como trabajador, ¿cree poder realizar algún aporte a la construcción de identidad institucional, que origine a su vez su sentido de pertenencia?
- ¿Cree que una fluida relación y conocimiento institucional en la sociedad construye Historia Organizacional y consecuentemente nueva identidad?
- ¿Cómo personal ingresante, qué referencia tenía de la AGOSBA con anterioridad a su ingreso?
- ¿Como integrante del nuevo organismo (ADA) ¿Qué lugar le asignaría a su trabajo en el contexto social?
- ¿Siente sentido de pertenencia al mismo?
- Como personal ingresante, ¿qué identidad institucional desea para su lugar de trabajo?

Análisis de los resultados

Se analiza aquí las distintas respuestas proporcionadas por los trabajadores encuestados, durante el desarrollo del trabajo de campo, siguiendo el cuestionario preliminar anteriormente detallado. El personal sometido al mismo se repartió equitativamente entre trabajadores

antiguos, marcados por la experiencia del cambio organizacional y parte del personal ingresante afectado al laboratorio.

Es aquí donde en base a las respuestas del cuestionario, se reflejará en cuanto nos acercamos o nos alejamos de los objetivos generales y específicos propuestos para el trabajo.

Se dividirá el análisis tomando por separado lo respondido por ambos grupos.

Particularidades de las respuestas del personal de mayor antigüedad

Ha caracterizado las respuestas de este personal la particularidad de ser muchos de ellos, segunda o tercera generación de Trabajadores Sanitarios, con un profundo sentido de pertenencia e identidad sanitaria transmitida de generación en generación, más allá de los cambios organizacionales.

En la generalidad de las respuestas se resalta el valor del trabajo en la vida de cada uno y en particular el trabajo realizado desde un organismo de servicio como lo fue la AGOSBA (Administración General de Obras Sanitarias), donde como dice Osvaldo Battistini (2006:38) “El trabajo para otro se mete en la vida de los trabajadores como cultura de vida”

Pesa en todos ellos el sentimiento de que su trabajo tiene una relevancia social, en cuanto al cuidado de la calidad de vida de la ciudadanía, cabría aquí recordar el parafraseo que se hace de Patricia Campan en el texto de M.C. Chiriguini(2006.Pág. 55-70) “pensando que la identidad de ese trabajador sanitario se constituye en el momento que toma conciencia de otro diferente (El ciudadano común) que también forma parte del conjunto social, con características ajenas a la propia y al que protege con su tarea. Es en este reconocimiento de la “Alteridad” que su trabajo toma importancia”.

Toma relevancia la afirmativa y contundente respuesta de los encuestados en referencia a la existencia de un fuerte y marcado sentido de pertenencia hacia la AGOSBA marcada por la tan mentada Identidad Sanitaria, sello identificatorio de los referidos trabajadores. Coincidiendo todos ellos en que esa construcción identitaria personal y colectiva, fue producto de su fuerte relación de servicio hacia la comunidad, que creaba historia institucional y construía identidad; este pensamiento de los trabajadores encuestados nos hace recordar los conceptos teóricos descriptos por M.C. Chiriguini (2006.Pág. 55-70) que nos marcaba que ...” la identidad individual se va constituyendo a partir de la identidad social del grupo de pertenencia y que a su vez el sentirnos parte de una agrupación o institución, es el resultado de un doble proceso de lo colectivo, de experiencias compartidas colectivamente

(como parte de un grupo) y de lo particular, de la manera en que procesamos esas experiencias, no como individuos sino como sujetos sociales, desde el momento que tomamos conciencia de nuestra pertenencia a un grupo social”.

Hay una consideración mayoritaria en relación a que los cambios organizacionales produjeron cambios en la identidad y pertenencia institucional; fundamentalmente al perder el contacto con el público usuario, al cambiar las funciones del nuevo organismo.

Algunos comparten el deseo de poder construir una nueva identidad para la ADA (Autoridad del Agua) en la medida que los abatares políticos y las políticas de estado impulsen la inserción social del organismo. Otros por el contrario ven esta posibilidad totalmente irrealizable debido a que la relación con el usuario, el contacto con la comunidad; esas relaciones sociales de servicio, se perdieron con la privatización de la AGOSBA y su Servicio de Agua y Cloacas; repartiendo responsabilidades en organismos nuevos como ABSA (Aguas Bonaerenses S.A.), OCABA (Organismo de Contralor de Aguas Bonaerenses) y la propia ADA, dividiendo no solamente las responsabilidades del abastecimiento de agua, la extracción de muestras y su posterior control de calidad en tres organismos diferentes (antes potestad de la AGOSBA) sino que fundamentalmente cercenando esa fluida relación social con la comunidad a la cual se brindaba el servicio.

Cabría recordar aquí el aporte teórico de Frederik Barth tomado de M.C. Chiriguini (2006.Pág. 55-70)) y su perspectiva relacional y dinámica de la identidad, en relación a que “son las situaciones de contacto las que llevan a subrayar las diferencias y marcar las identidades”

Particularidades de las respuestas de algunos ingresantes jóvenes

En esta etapa del análisis del trabajo de campo toma particular importancia los conceptos, visiones e intereses de jóvenes trabajadores, algunos con la significación de ser su primer trabajo y otros además con la mochila de ser hijos de sanitarios.

Consultados todos valorizan la importancia dada al concepto de trabajo en sus vidas, en relación con la subsistencia del individuo y su proyección social y reconocimiento.

Valorizan su trabajo desde la perspectiva de su importancia en cuanto controlador de la calidad del agua.

Confirman el conocimiento de que la AGOSBA poseía un sentido de pertenencia y una fuerte y clara identidad en sus trabajadores, producto de una fluida relación social con la comunidad, constructora de identidad.

Ante la pregunta de si consideraban que el cambio organizacional producto de la concesión del servicio de la AGOSBA y la creación de la ADA habían producido cambios en la identidad de los trabajadores, algunos confirman esta circunstancia desde su lugar de familiares de trabajadores involucrados y afectados por esos procesos de cambio; que crearon una fuerte incertidumbre ante el futuro de su estabilidad laboral, producidos en términos de modificaciones en las funciones de los agentes, de lugar físico de trabajo, marcando que los efectos directos de esos cambios fueron entre otros el sentimiento de no saber qué eran, que si nos propusiéramos graficarlo de alguna manera, esa situación la marcaría la letra del tango de Gardel y Lepera “Cuesta abajo” que reflejaba en su letra aquello que decía... La grandeza de Haber sido y el dolor de ya no ser.

Interrogados ante la posibilidad de que la ADA lograra tener en un futuro, trabajadores con un sentido de pertenencia e identidad semejante al portado por los trabajadores de la AGOSBA, consideraron, coincidentemente con algunos trabajadores antiguos; que la multiplicidad de organismos creados, luego de la privatización, repartiendo misiones y funciones, que limitaban el contacto con la comunidad, eliminaban esas relaciones sociales, tan constructivas de identidad personal y colectiva, dificultan una posibilidad real de construcción de Identidad, semejante a la referida.

Encontramos en este trabajo de campo, una oportunidad de entrevistar una pequeña muestra de esa juventud que a través del trabajo de Mariana Chaves (2006), donde desde una visión adulto céntrica, se marcan distintas representaciones para esa juventud; contradiciendo con sus respuestas las referidas a la de “Joven como ser no productivo, Joven como ser desinteresado y/o sin deseo”. Encontrándonos con jóvenes con ideas claras de sus metas, memoriosos de su historia familiar/laboral. Podríamos en nuestro caso relacionarlos con el trabajo de Cecilia Braslavsky en 1986 en Mito de la juventud homogénea, donde se presenta a la juventud como un conjunto monocromático de personas, usando los colores como metáforas, hablando la autora de tres interpretaciones identificadas con colores. En nuestra aproximación a este trabajo relacionamos a estos jóvenes entrevistados con la interpretación de “ la juventud blanca “ donde no serían ni el Mesías ni Redentores; pero si de alguna forma aquellos jóvenes puros, con valores heredados, ellos serían los participantes, los éticos, que podrían impulsar desde su lugar la construcción de una identidad propia para la ADA.

Concluyendo este análisis, podremos considerar que tanto el objetivo general como los objetivos particulares propuestos fueron cumplidos, quedando clarificados los mismos a lo largo del análisis de las entrevistas realizadas. Estas entrevistas fueron ejecutadas sobre una población de muestra, constituida por 20 trabajadores, entre antiguos e ingresantes.

Conclusiones

Como conclusión de este trabajo hago referencia a que en el transcurso del mismo se ha podido constatar, en las respuestas de los trabajadores, la confirmación a algunos de los presupuestos teóricos que relaciona como se redefine el mundo social, en este caso el laboral en tiempos de cambios (Gabriel Kessler) donde desde una mirada Bourdiana, en relación a su Teoría de los Campos y de los Capitales Cultural y Social del individuo; vemos así que para muchos de estos trabajadores sometidos a cambios organizacionales impensados, principalmente los de mayor antigüedad en la AGOSBA e involucrando tanto a profesionales como técnicos y obreros especializados, a los que se podría encuadrar en ese grupo social denominado Meritocráticos, que no dudaban en pensar que para progresar era indiscutible el estudio y el trabajo, los cambios producidos provocan en ellos la sensación de que su identidad se veía desdibujada.

Observamos también con especial interés la particular característica del personal ingresante acotados en una franja etaria de entre 20 a 30 años, se los ve muy cerca de lo expresado por Zigmunt Bauman que nos habla de una Modernidad Líquida, en donde a diferencia de los sólidos que conservan su forma y persisten en el tiempo, lo líquido fluye, no hay pautas estables, compromisos duraderos. Debo reconocer que esto último puede entrar en contradicción con lo anteriormente expresado de “Juventud Blanca” y las expectativas sobre la misma, pero en realidad ambas interpretaciones surgen de las entrevistas, conviviendo ambos conceptos. Lo anteriormente expuesto hace dudosa la conformación de una Identidad tan marcada como lo fuera la de los trabajadores más antiguos en la ex AGOSBA.

Terminando estas conclusiones no quiero dejar de expresar mi inquietud personal por la falta desde lo organizacional, de la realización de capacitaciones y divulgación hacia el personal de la Misión y Visión que se tiene y espera de la ADA como organismo de Servicio Público, de modo que tanto el personal antiguo como nuevo tengan clara la política del organismo,

ayudando de ese modo a la creación de fuertes vínculos entre la organización y sus trabajadores, iniciando consecuentemente el camino de construir una nueva identidad.

Bibliografía

BATISTINI, Osvaldo (2004) Compilador El Trabajo Frente al Espejo – Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores. Editorial Prometeo.

Barman Zygmunt Modernidad Líquida. Fondo de Cultura Económica 2003.

CHIRIGUINI, María Cristina: identidades Socialmente Construidas. En: María Cristina CHIRIGUINI (comp.) Apertura a la Antropología, Alteridad, Cultura, Naturaleza Humana.

Proyecto Editorial, Buenos Aires, 2006.pág. 55 a 70.

MARC AUGÉ (2006) Los No Lugares, espacios del anonimato – una Antropología de la Modernidad. Editorial Gedisa.

CHAVES, Mariana (2006) Juventud Negada y Negativizada: Representaciones y Formaciones discursivas vigentes en la Argentina Contemporánea – Revista Última Década N° 23 Viña del Mar: CIDPA. <http://www.cidpa.cl>

Kessler Gabriel Desde Abajo, La transformación de las identidades sociales – Maristella Svampa (editora) Editorial Biblos. UNGS.

WILKIS, Ariel y BATISTINI, Osvaldo (2005) El Valor del Trabajo en las Construcciones Identitarias de un grupo de asalariados jóvenes. En cuadernos de Antropología Social N° 22, Buenos Aires.