

TRABAJO, PRECARIEDAD Y SUBJETIVIDAD EN LOS PROCESOS DE MODERNIZACIÓN DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ

Constanza Dall'Asta
Universidad Nacional de Córdoba

Resumen

A partir de un estudio sobre los procesos de modernización de la industria automotriz de Córdoba en las últimas tres décadas, uno de los objetivos se orientó a conocer los procesos de subjetivación de la precariedad en los trabajadores de la industria automotriz, desde la perspectiva del desarrollo y de la salud. Con base en el método biográfico, se realizaron entrevistas de trayectoria a doce trabajadores de áreas de producción de empresas automotrices (tanto terminales y proveedoras) locales.

Entre los principales hallazgos, se observa que la precariedad subjetiva responde a una depreciación de las experiencias de trabajo formalizadas, principalmente a partir del empeoramiento de las condiciones laborales y la intensificación del ritmo de producción. Se observó además una degradación de los lazos colectivos a partir de las presiones del management, la competencia entre pares y ciertas prácticas sindicales. En este marco, los trabajadores experimentan una significativa incertidumbre respecto de la evolución de sus trayectorias profesionales y falta de reconocimiento de su labor, en función de la existencia de restricciones para que los saberes de oficio alcanzados integren los sistemas de clasificación profesional.

Palabras clave: precariedad - subjetividad - modernización - industria automotriz

Trabalho, precariedade e subjetividade nos processos de modernização da indústria automotiva

Resumo

Com base em um estudo sobre os processos de modernização da indústria automotiva de Córdoba nas últimas três décadas, um dos objetivos foi orientado a conhecer os processos de subjetivação da precariedade nos trabalhadores da indústria automotiva, na perspectiva do desenvolvimento e da saúde. Com base no método biográfico, foram realizadas entrevistas de trajetórias com doze trabalhadores das áreas de produção de empresas automotivas locais (terminais e fornecedores).

Dentre os principais resultados da pesquisa, observa-se que a precariedade subjetiva responde a uma desvalorização das experiências de trabalho formalizadas, principalmente devido ao agravamento das condições de trabalho e à intensificação do ritmo de produção. A degradação dos laços coletivos também foi observada devido à pressão da gestão, competição entre pares e certas práticas sindicais. Neste quadro, os trabalhadores vivenciam significativa incerteza quanto à evolução das suas carreiras profissionais e falta de reconhecimento do seu trabalho, devido à existência de restrições ao conhecimento da profissão adquirido para integrar os sistemas de classificação profissional.

Palavras-chave: precariedade - subjetividade - modernização - indústria automotiva

Work, precariousness and subjectivity in the modernization processes of the automotive industry

Abstract

Based on a study on the modernization processes of the automotive industry of Córdoba in the last three decades, one of the objectives was oriented to know the processes of subjectivation of precariousness in the workers of the automotive industry, from the perspective of development and health. Based on the biographical method, trajectory interviews were conducted with twelve workers in the production areas of local automotive companies (both terminals and suppliers).

Among the main findings, it is observed that subjective precariousness responds to a depreciation of formalized work experiences, mainly due to the worsening of working conditions and the intensification of the production rate. A degradation of collective ties was also observed due to pressure from management, competition between peers and certain union practices. In this framework, workers experience significant uncertainty regarding the evolution of their professional careers and lack of recognition of their work, due to the existence of restrictions for the knowledge of the profession achieved to be integrated into the professional category systems.

Keywords: precariousness - subjectivity - modernization - automotive industry

Introducción

A partir de un estudio sobre los procesos de modernización de la industria automotriz de Córdoba en las últimas tres décadas y con la intención de profundizar en la construcción subjetiva de la calidad del trabajo¹, la presente comunicación focaliza en los hallazgos sobre la precariedad subjetiva en términos de desarrollo y salud psíquica de trabajadores operativos de empresas terminales y autopartistas.

En primer se analiza el contexto de los procesos de modernización en la industria de las últimas tres décadas en América Latina y sus impactos en el empleo en términos de precarización. A continuación, se desarrollan los principales enfoques teóricos en relación a salud -principalmente psíquica- y desarrollo ocupacional. Posteriormente se presenta el marco metodológico y los principales hallazgos del trabajo empírico. Por último, se sintetizan las principales conclusiones.

La modernización del sector automotriz en Latinoamérica

A partir de los '80, confluyen diferentes procesos de apertura económica e introducción de políticas de corte neoliberal que tensionan los sistemas establecidos de relaciones industriales y cuestionan pautas tradicionales de política hacia los actores involucrados. Es por ello que se utiliza el término “modernización”, para referir a fenómenos que van más allá de la reestructuración industrial o productiva y que se traducen en nuevos modos de disciplinamiento laboral. El término modernización refiere a ciertos consensos en los debates de las ciencias sociales durante los '90, en donde ya se observaba que “las transformaciones se relacionaban más con tecnologías sociales que con la introducción de cambios sustanciales en el nivel de las tecnologías de base microelectrónica e informática” (Figari, 2016:208) y en que más que cambiar al trabajo, el propósito de las estrategias empresariales era cambiar a los trabajadores (Linhart 1997).

¹ Objeto de una investigación en curso “Construcción subjetiva de la calidad del trabajo: sentidos y saberes en el despliegue de la actividad” que co-dirijo con Andrea Pujol con financiamiento de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional de Córdoba.

Estos procesos comienzan a consolidarse en Europa en la década del '80 y en Latinoamérica en los '90. Para de la Garza Toledo (2001) la reestructuración productiva en América Latina adquirió características particulares; si bien disminuyó el trabajo asalariado, es más preocupante la precarización laboral, la informalidad de los empleos y la incapacidad del sector formal para crear suficientes puestos de trabajo.

Por otra parte, la reestructuración de las empresas en Latinoamérica muestra un perfil más conservador en cuanto a la flexibilidad interna de las organizaciones, donde las prácticas corresponden más al taylorismo, con aplicación parcial del Just in Time y de la Calidad total y una baja sustitución tecnológica de maquinarias y equipos. Es decir, de acuerdo a de la Garza Toledo (2001:25): “esto global es adaptado por las multinacionales y en especial por las empresas nacionales modernas a las condiciones locales”.

Al finalizar la década comienzan a observarse los impactos de la modernización de aquellos “mercados emergentes” del Mercosur pero “sumergentes” para la sociedad, en términos de dependencia, desocupación, pobreza y baja sustentabilidad que generan en el territorio (Tomadoni, 2009).

La industria automotriz ha sido paradigmática y ejemplificadora en relación a otros sectores de la economía (Arza y López, 2008), especialmente por la incorporación de innovaciones tecnológicas y de gestión social que luego se han difundido hacia las restantes actividades productivas. En este sentido, se afirma que cierta sofisticación tecnológica propia de la industria automotriz puede generar derrames de conocimiento al resto del sector manufacturero. También por su impacto en el empleo y en las condiciones de trabajo; la producción de automóviles absorbe fuertes cantidades de empleo directa y, especialmente, de manera indirecta.

A nivel local, las principales contribuciones desde la economía (Motta, Zavaleta y Llinás, 2005; Roitter, Pujol y Delfini, 2007) afirman que durante los '90 se llevaron adelante -en la industria automotriz y sobre todo en las terminales-, procesos de cambio con la incorporación de las lógicas de producción ligera o flexible, los cuales no se han desarrollado de la misma manera en el conjunto de la trama.

Diversos estudios relativizan la magnitud de los cambios, principalmente en lo referido a innovaciones

en la organización del trabajo y el alcance de esta “modernización” respecto de la implicación de los trabajadores (Roitter et al., 2007). El estudio de Roitter et al. (2007) pone en foco la situación de los operarios de la trama, considerando para ello las empresas terminales y proveedoras. Este trabajo muestra los alcances de la implementación de los sistemas flexibles a nivel local, que parecen limitarse a la incorporación de herramientas pero sin que se evidencie una innovación profunda o cambio paradigmático en relación con el tipo de organización del trabajo.

Córdoba, la segunda provincia productora del sector, se proyectaba en los '90 como un territorio atractivo para la localización de empresas transnacionales automotrices principalmente por su ubicación geográfica dentro del “corredor dorado” del Mercosur (en términos de tráfico económico entre Chile, Argentina, Brasil y Uruguay) y por sus recursos financieros, población calificada y cultura de trabajo en el sector (Tomadoni, 1999). No obstante, al finalizar la década comienzan a observarse los impactos de la modernización de aquellos “mercados emergentes” del Mercosur, pero “sumergentes” para la sociedad, en términos de dependencia, desocupación, pobreza y baja sustentabilidad que generan en el territorio (Tomadoni, 2009).

Durante los '90 en el sector automotriz argentino se produjeron fuertes cambios tecnológicos, a la vez que crecían las importaciones de insumos y componentes y se desarticulaba la red local de proveedores. Luego de 2002 la producción de vehículos ha sido una de los que mayor crecimiento relativo ha experimentado, a la vez que aumentaba la productividad por trabajador (Motta, Morero, Zavaleta y Llinás, 2007).

Los procesos de apertura económica indujeron cambios en la organización de la producción, principalmente la tendencia a la subcontratación, el aumento de componentes importados y el predominio de actividades de ensamblaje (de menor valor agregado) por sobre la fabricación (Motta et al., 2007).

Entre las principales innovaciones se destaca el incremento de la flexibilidad interna a partir de la incorporación de nuevas configuraciones productivas que surgen en el marco de lo que se denomina sistemas de producción flexible. Dichos sistemas se caracterizan por un conjunto de tendencias de reorganización

productiva: a) la implantación de una producción integrada con escasa división de tareas y mayor participación del personal en concepción y programación, b) modificación de la arquitectura social de la organización, pocos niveles jerárquicos y reducción de tamaño de la empresa mediante la descentralización y la desconcentración de actividades, c) búsqueda de nuevos perfiles de supervisión orientados a la escucha, la animación y el diálogo y en la reorientación de los perfiles técnicos y expertos; d) la implantación de tecnologías de gestión y de dispositivos sociales que impulsan el trabajo en equipo, en células o en redes (Pujol, Roitter, Delfini, Rodríguez Miglio, Erbes y Agüero., 2012).

Debe señalarse que si bien se llevaron adelante -en la industria automotriz y en mayor medida en las terminales-, procesos de cambios con la incorporación de las lógicas de producción ligera o flexible, éstos no se han desarrollado de la misma manera en el conjunto de la trama (Motta et al., 2005). En este sentido, las terminales imponen los estándares de producción, y definen las principales vinculaciones entre autopartes y concesionarios.

Específicamente en lo referido a tecnología de gestión social, se observa una tendencia a modelos de organización del trabajo con mayor enriquecimiento y polivalencia, pero con una limitada delegación de responsabilidades. Además, el aumento de la flexibilidad en materia de contratación y extensión de la jornada provocan un incremento la precariedad y los riesgos laborales.

Entre las particularidades de la organización del trabajo en este sector, se menciona la configuración a partir de la noción de célula de trabajo (a veces llamada equipo de trabajo, unidad elemental de trabajo, etc.). La célula es una modalidad de organización del trabajo en donde el grupo de trabajadores se encarga de realizar determinados procesos; para ello sus miembros se ordenan en torno a una máquina o tecnología del proceso productivo y deben completar el producto para el cual la célula ha sido definida o diseñada teóricamente (Navarra y Saravia, 2011).

Tal como sostienen Mello e Silva (2006), la implementación del trabajo en células es una estrategia del capitalismo global que resulta eficaz para dividir al colectivo y ejercer un disciplinamiento de tipo grupal. A través de estos dispositivos, “puede detectarse

también el moldeado de una sociabilidad impuesta”, con la consecuente erosión de las referencias espontáneas de relación entre los compañeros y un mayor peso de la reflexión sobre la propia condición en el grupo, sobrecargando al sujeto y, en consecuencia, alejando al operario de una identidad colectiva (Mello e Silva, 2006: 151).

En este sector el trabajador es definido como un “obrero polivalente”. La polivalencia remite a la introducción de criterios de flexibilidad en la organización del trabajo y se centra en la rotación del trabajador dentro de los distintos puestos de la célula de trabajo. Para funcionar de manera correcta se requiere que el trabajador conozca todos los puestos que componen la célula.

Tanto la noción de célula como la de polivalencia se orientan, en principio, a ampliar y enriquecer el contenido de las tareas, y es también parte de una política de movilidad de la mano de obra. Lo que se pretende es modificar la rigidez de la gestión de la mano de obra propia del taylorismo y del fordismo, no obstante, lo que se observa en las fábricas es que este supuesto enriquecimiento de los puestos consiste en realidad en una ampliación de tareas que no necesariamente implica una mayor riqueza de trabajo sino, en cambio, una mayor intensificación de las acciones del trabajador.

La implementación de células de trabajo y polivalencia se traducen en una intensificación de las cargas y del ritmo de trabajo. Para lograr cierta eficacia en el desarrollo de las actividades, este tipo de organización del trabajo requiere que el trabajador ponga en juego su compromiso y múltiples habilidades, aspectos que remiten a una intersubjetividad distinta a la tradicional organización fordista (Navarra y Saravia, 2011).

Slaughter (1998) denomina al sistema toyotista como “producción depurada o tensa” y al tipo de gestión derivada de éste como “gestión por la tensión” para señalar prácticas donde, con el fin de mostrar un mejoramiento continuo, las gerencias nunca están satisfechas con cuán magro o depurado está el sistema de producción; éste nunca está funcionando de manera tan rápida y eficiente como podría. De esta manera, el sistema es tensado (por ejemplo, acelerando la línea de montaje), y el procedimiento indica reajustarlo y equilibrarlo permanentemente.

Señala como prácticas frecuentes de este tipo de gestión a la denuncia de los errores menores de manera

magnificada, expuesta e individual, por ejemplo, a través de los tableros de “gestión a la vista”, provocando un estado de alerta permanente en los empleados.

Precarización y formas atípicas de empleo

Neffa (2010) advierte que hasta ahora se ha insistido más en la descripción del fenómeno de la precarización que en la interpretación y explicación de la naturaleza del trabajo/empleo precario. Hoy la situación se ha complejizado porque existen empleos de naturaleza precaria que se han legalizado en virtud de las reformas laborales, y por ello están registrados.

Los empleos atípicos se definen por oposición a aquellos sobre los que se asentó la norma clásica de tiempo de trabajo, es decir: asalariado, estable, a tiempo completo y socialmente protegido. En este marco, el patrón de temporalidades laborales adoptó las siguientes características: jornada de trabajo de duración regular y previsible, trabajo realizado en días hábiles de la semana, turnos fijos, en horario diurno, cuyas horas de trabajo fuera de las establecidas solo eran realizadas de manera voluntaria, con aviso previo, y compensadas a través de premios salariales, con vacaciones y licencias estipuladas (Henry, 2015).

El empleo precario posee características que impulsan o facilitan la exclusión del trabajador del marco de su ocupación y es producto de la flexibilización en el campo de la normativa laboral que vulnera el lazo que une al trabajador con el puesto de trabajo. Los empleos atípicos o precarios incluyen a los empleos no registrados, pero no se limitan a ellos. La noción de informalidad es insuficiente entonces para interpretarlos (Neffa, 2010).

Para este autor, dos son las consecuencias más importantes de la precarización de los empleos respecto de los colectivos: sobre los trabajadores y sobre el colectivo de trabajo: porque dentro de éste, cada categoría de trabajadores se rige por una normativa distinta (lo que dificulta recuperar la identidad de los actores del sistema de relaciones laborales).

A través de la tercerización lo que las empresas buscan es “aumentar los márgenes de libertad en cuanto a la gestión de la producción y de la mano de obra, desarrollar competitividad, aumentar la productividad y reducir los costos, disminuir la densidad de capital fijo

invertido y externalizar los riesgos empresariales para incrementar las tasas de ganancia” (Neffa, 2010: 53).

En este marco, la tercerización ha contribuido a desestructurar a los colectivos de trabajo, dando lugar a nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo caracterizadas por la inseguridad y la fragilización de la organización sindical.

La inestabilidad en el empleo amenaza la existencia del colectivo de trabajo, lo que obliga al trabajador a adaptarse, dejar de proyectarse en la empresa, perder interés o desimplicarse, y por consiguiente sentirse desvalorizado por la empresa a la cual destina esfuerzo a lo largo del tiempo, surgiendo un sentimiento de inutilidad y abandono (Neffa, 2010).

Salud y desarrollo como analizadores de la precariedad en el trabajo

De acuerdo a las relaciones ya analizadas entre cambios de la organización del trabajo e impactos en la producción de subjetividades, a continuación se presentan algunas articulaciones entre estas transformaciones y la salud de los trabajadores desde las siguientes perspectivas teóricas: la perspectiva de riesgos psicosociales del trabajo (RPST) y de dos clínicas del trabajo: psicodinámica del trabajo (PdT) y clínica de la actividad (CA).

El enfoque de riesgos psicosociales del trabajo (RPST) analiza los efectos en la salud provenientes de la organización del trabajo que actualmente toma contribuciones de diversas disciplinas, entre estos éstos se cuentan lineamientos de la PDT y de la Clínica de la Actividad.

Los riesgos psicosociales del trabajo (RPST) suelen definirse como los riesgos para la salud física, psíquica, mental y social de los trabajadores que son generados por las condiciones y medio ambiente de trabajo susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico, con impactos sobre la organización o empresa donde estos se desempeñan (Gollac, 2011).

Con la introducción de los paradigmas productivos taylorista y fordista, se atendió prioritariamente a las cargas físicas y mentales del trabajo desde una perspectiva psicofisiológica, lo que contribuyó a clarificar y comprender problemáticas clásicas como la fatiga y el estrés. Sin embargo, la ausencia de una mirada clínica en el análisis de la carga física y mental, invisibilizó

al cuerpo como expresión primera de la subjetividad (Henri, 2007) y con ello la dimensión emocional. La organización del trabajo actual exige con frecuencia que el trabajador realice un esfuerzo significativo destinado a controlar y modelar sus emociones, para afrontar la actividad misma o para incidir en el comportamiento de otros. Los principales RPST del trabajo contemporáneo para Neffa (2015) derivan de: la cantidad, duración e intensidad del trabajo, el nivel de autonomía, las exigencias emocionales, las relaciones sociales, los conflictos éticos y de valores, y el nivel de seguridad y estabilidad de la situación de trabajo.

Los riesgos psicosociales están a menudo articulados unos con otros y pueden también potenciarse mutuamente, sin embargo, suelen ser soportados pasivamente cuando el trabajador los ha naturalizado y los considera como parte necesaria del contenido de su trabajo (Neffa, 2019).

En el caso del sector industrial que nos ocupa, algunos de los riesgos derivan de configuración de la jornada de trabajo, el incremento de horas trabajadas en ciclos de producción alta, los turnos rotativos y el trabajo nocturno.

Con frecuencia la cantidad efectiva del tiempo de trabajo supera el número estipulado por la ley y los convenios colectivos debido a excesivas demandas de trabajo, a la reducción del número de empleados en relación con las actividades, a la necesidad de hacer frente a incidentes imprevistos en el proceso productivo o a exigencias coyunturales derivadas de la demanda de clientes (especialmente en empresas proveedoras). En esos casos se genera una mayor fatiga que no siempre va acompañada de compensaciones monetarias o días de tiempo libre para recuperarse.

Cuando los trabajadores están sometidos al trabajo nocturno o por turnos, a horarios atípicos o antisociales que perturban la vida familiar, se observa una progresiva degradación de los problemas de salud a partir de los 40 años -y especialmente entre las mujeres- debido a la alteración del ritmo circadiano que está asociado al estrés, las perturbaciones depresivas y la ansiedad: “Las manifestaciones más frecuentes de este deterioro son: fatiga crónica y perturbaciones del sueño, pérdida de atención, trastornos músculo-esqueléticos, aumento de los problemas digestivos y cardiovasculares y perturbaciones psicosociales” (Neffa, 2019: 75).

Uno de los rasgos más perjudiciales del trabajo por turnos es la perturbación de las variaciones circadianas generada por la necesidad de permanecer despiertos y trabajando en horas biológicamente anómalas; es decir “efectuar sus tareas durante el periodo de desactivación y dormir durante el periodo de activación, lo que disminuye la eficacia reparadora del sueño” (Henry, 2015: 10).

La jornada intensificada de trabajo (en contraste con la jornada clásica del trabajo típico), resulta en una relación “porosa y flexible” (Neffa, 2019: 76) entre tiempo de trabajo y tiempo destinado a la vida familiar: esta situación de falta de armonización dentro de la jornada intensificada de trabajo puede generar tensiones personales y conflictos dentro de la esfera familiar.

El enfoque de RPST toma las contribuciones de las clínicas del trabajo que refieren a cómo los trabajadores enfrentan estos riesgos; mientras que de la psicodinámica del trabajo toma la construcción de estrategias defensivas y de resistencia de los trabajadores, desde la clínica de la actividad se considera el análisis de los “recursos psicológicos y sociales” que son propios de los trabajadores y que han surgido del oficio como instrumentos de trabajo.

Clot (2010) refiere a que suele tratarse a los riesgos del trabajo como si se tratara de una “nube tóxica” que planea sobre los trabajadores. Según este punto de vista la atmósfera está contaminada y las medidas que se pueden tomar consisten en hacer relevamientos de la atmósfera, hacer dosajes a los asalariados de esa toxicidad para evaluar el riesgo que corren, montar un sistema de señalización y desintoxicar a los que ya han sido afectados ofreciéndoles un soporte psicológico financiado por la empresa.

Se trata de una visión que deriva del paradigma médico científico ya superado, en el que la observación de la actividad se efectúa fundamentalmente en la medición y lo que se busca son estándares internacionales o indicadores globales de riesgos en torno al cual plantear los protocolos.

Poniendo en cuestión este encuadre, Clot (2010) sostiene que frente a los riesgos psicosociales los trabajadores pueden oponer recursos técnicos, psicológicos y sociales surgidos del propio oficio, por lo que deben apuntalarse las capacidades de gestión de los propios

trabajadores; sus saberes construidos y sedimentados en el género profesional.

Entre las perspectivas clínicas que se han abocado a la cuestión de los “colectivos de trabajo” se encuentran la psicodinámica del trabajo y la clínica de la actividad, cuyos referentes respectivos son Christophe Dejours (de orientación psicoanalítica) e Yves Clot (inscripto en la psicología histórico-cultural).

Clot aborda el problema de la subjetividad del trabajo en términos de una clínica de la actividad, situándose en la intersección de la tradición de la ergonomía francesa con la de la psicopatología del trabajo. De la ergonomía toma como piedra angular de sus desarrollos la distinción entre tarea prescrita y trabajo real, o en sus términos, entre el “trabajo concebido” y el “trabajo vivido” (Clot, 2009). El modelo teórico de la tarea es la prescripción, es decir el aspecto normativo, diferente de la actividad efectivamente realizada por los trabajadores, la que siempre desborda la prescripción. En el área que establece esa diferencia es donde el trabajador es protagonista de su propio desarrollo. Es allí donde puede y debe “interpretar” y recrear la prescripción, y también puede eludir la alienación como destino de un rol de puro ejecutor. De este modo el análisis de la tarea prescrita supone la exigencia de incluir también la perspectiva de las actividades imprevistas que requiere su ejecución (Gutierrez y Dall'Asta, 2017).

En esta perspectiva, el trabajo no es una actividad cualquiera entre otras, sino que constituye una actividad dirigida que contribuye al desarrollo de la especie; y esa función de preservación es una función psicológica. La actividad está siempre localmente situada y negociada a través del lenguaje, y es lo que hace al hombre esencialmente humano.

En ese sentido, Santos (2006) señala que la estructura de la actividad incluye, de modo simultáneo, aspectos personales, interpersonales, transpersonales e impersonales. Por una parte, la actividad tiene un carácter irreductiblemente personal. Es también interpersonal por el hecho de estar dirigida a otros, realizada siempre con otros, inclusive en ocasiones contra otros. Esto es así aun cuando se trate de una actividad que se realiza de modo aislado. Tiene además carácter de transpersonal por estar atravesada por la historia colectiva del trabajo, por ser realizada

con los recursos transmitidos por los maestros y por existir la posibilidad de transmitirlos a los más nuevos. Por último, su carácter de impersonal está dado por la prescripción, es decir por la tarea asignada a cada trabajador en la institución.

En este marco, cobran importancia los conceptos de género profesional y estilo de acción como correlatos de la acción colectiva y de la construcción identitaria individual, en los espacios colectivos tanto por la vía de la identificación con ciertas categorías compartidas como por la posibilidad de procesos de diferenciación dentro del colectivo. Fernández y Clot (2007) definen al género profesional (género social de una profesión o grupo profesional) como una memoria transpersonal y colectiva que le da consistencia a su actividad: maneras de ser, de comportarse, de iniciar y terminar una acción, de dirigir la actividad con éxito, que son producto de la historia del grupo profesional.

Por un lado, es un conjunto de normas compartidas y, por otro lado, un recurso para la vida profesional ya que otorga la posibilidad a cada miembro del colectivo de trabajo de adaptar la norma. Este es un punto determinante de la movilización subjetiva y, en esta línea, se señala el “poder de actuar” como la capacidad de acción del colectivo sobre la organización del trabajo a partir del análisis de la actividad.

La psicodinámica del trabajo, con respaldo teórico en el psicoanálisis, realizó una evolución desde la psicopatología del trabajo. Es desarrollada por Christophe Dejours y su equipo en el Conservatoire National des Arts et Métiers de París, Francia.

En un primer momento, circunscripto a la psicopatología, las producciones teóricas de Dejours giraban en torno a la pregunta sobre por qué se enferman las personas que trabajan. Sin embargo, lo registrado en ese proceso (la salud mental de la mayoría de los trabajadores a pesar de las circunstancias, incluso algunas sumamente desfavorables), hizo que su interrogación virara a investigar cómo hacen los trabajadores para no enfermar. De esta manera, el enfoque de su teoría analiza las defensas contra el sufrimiento, acuñando el término paradójico de “normalidad sufriente” (Dejours, 1998) para señalar la tensión permanente y el equilibrio precario entre sufrimiento y defensas contra el mismo.

En ambientes altamente prescriptivos los trabajadores construyen defensas tanto individuales como

colectivas, como mecanismos de mantenimiento del equilibrio psíquico para elaborar el sufrimiento que conllevan las restricciones de toda situación de trabajo. Cuando estas defensas funcionan bien llegan a controlar en forma eficaz al sufrimiento, pero cuando funcionan “demasiado bien” pueden producir una insensibilidad al sufrimiento por parte de los trabajadores (Dejours, 1992).

Estas defensas estabilizan la situación y obstaculizan la revisión y reflexión para transformar la relación con el trabajo. En este último caso, las defensas excesivas se estereotipan, se transforman en patologías.

Entre estas defensas señala las patologías de ‘sobrecarga de trabajo’, asumida por los trabajadores precisamente a raíz del miedo a perder el empleo. En segundo lugar, la problemática de la ‘servidumbre voluntaria’ cuando el trabajador se esfuerza por presentarse al mundo de modo tal que se haga visible su nivel de adaptación e integración a la organización. En tercer lugar, la violencia como un “signo de época” que al igual que en otros ámbitos de la vida social no remite solo al golpe físico sino al acoso moral, al maltrato psicológico y a la negación del otro (los pares, los colaboradores, los superiores) como interlocutor significativo. Más adelante Dejours agrupará este grupo de patologías como “patologías de acoso” (Dejours, 2015).

Un concepto importante en este enfoque respecto a la construcción de identidad en el campo de las organizaciones, es la “dinámica de reconocimiento”:

La conquista de la identidad en el campo social, mediatizada por la actividad de trabajo, pasa por la dinámica del reconocimiento. Ahora bien, el reconocimiento implica el juicio de los pares, que sólo es posible si funciona un colectivo o una comunidad de pares. (p. 47)

En esta dinámica de reconocimiento se despliegan los juicios de utilidad y de belleza respecto al trabajo realizado, lo que contribuye a la realización de sí mismo. Por el contrario, su ausencia puede obstaculizar la construcción de la identidad y ser fuente de sufrimiento. Los juicios de utilidad son emitidos sobre todo en la línea jerárquica; los juicios de belleza, referidos al trabajo bien hecho según las reglas del arte, son proferidos por los pares.

Ese proceso, que opera en el orden de la intersubjetividad pero se capitaliza en el orden de lo singular, refiere al hacer; es en el segundo momento de una secuencia que estos juicios pueden pasar a articularse con las expectativas subjetivas de realización de sí mismo, y contribuir a la construcción de la identidad del trabajador. La dinámica de reconocimiento constituye una posibilidad de que el sufrimiento en el trabajo se transforme en placer (Dessors y Molinier, 1998; Dejours, 1998).

En síntesis, ambas líneas teóricas atienden a que el trabajo es fuente de salud o sufrimiento en la medida en que ofrece a los sujetos posibilidades de construcción de sentido, de movilización subjetiva, favorecidas u obstruidas por la organización del trabajo.

Marco metodológico

Para esta investigación se trabajó desde el enfoque biográfico, cuyos métodos describen, analizan e interpretan los hechos de la vida de una persona, para comprenderla en su singularidad o como parte de un grupo (Mallimaci y Giménez Béliveau, 2006). Dentro de los métodos del enfoque biográfico se utilizará el relato de vida, dado que su objeto son las relaciones socioestructurales (Bertaux, 1980). Los relatos de vida constituyen una herramienta de acceso a lo vivido subjetivamente, una reflexión de lo social a partir de un relato personal (Malimacci y Giménez Béliveau, 2006).

El muestreo fue “selectivo y por propósitos”, es decir “una estrategia en la cual escenarios particulares, personas o eventos son seleccionados deliberadamente con el fin de obtener información importante que no puede ser conseguida de otra forma” (Maxwell, 1996).

Los criterios que responden a la muestra son: trabajadores de áreas de producción (incluyendo fabricación, calidad, ingeniería y abastecimiento) con empleo permanente o contratados a plazo, sindicalizados o no, de empresas terminales y de autopartistas (de 1°, 2° y 3° anillo) y con una antigüedad mayor a tres años en el sector automotriz.

El panel está conformado por doce trabajadores de áreas de producción de empresas automotrices de la ciudad de Córdoba, que trabajan en diferentes empresas tanto terminales como proveedoras. La muestra incluye a dos trabajadores que son delegados sindicales.

Buscando dar cuenta de un rango amplio de experiencias individuales ante el desafío de lograr un diseño “polifónico”, se procuró entrevistar a personas de diferentes edades y antigüedades que trabajaran en terminales y autopartistas y que pudiesen dar cuenta del antes/durante los procesos de modernización.

Otra característica importante de este grupo de personas entrevistadas es que, si bien algunos han transitado la experiencia de ser personal contratado a plazo (especialmente al momento de su incorporación en determinadas empresas), todos han alcanzado un contrato como efectivos a lo largo de su trayectoria (aun cuando esta situación no fue buscada como criterio muestral).

La conformación del panel resulta así bastante homogénea en cuanto a tipos de contrataciones y categorías socioprofesionales; mientras que en terminales y autopartistas de primer anillo son miembros o líderes de células, en empresas de segundo o tercer anillo trabajan como operarios polivalentes de áreas productivas.

Principales resultados

Flexibilización e intensificación

En el caso de los trabajadores entrevistados, las experiencias de flexibilización introducidas a partir de los procesos de modernización refieren generalmente a que la actividad productiva se intensificó mientras decayó la cantidad de personal. Pero especialmente se señala que, si bien la intensificación de la actividad se ha incrementado, el ritmo de esta intensificación no es constante.

La dinámica fluctuante o sinuosidad de los ciclos económicos propia de esta industria, combinada con la intensificación de la actividad a medida que decae la cantidad de personal, produce desconcierto y sensación de ser manipulados por los empleadores, en la medida en que estos cambios son comprendidos como políticas de explotación de la mano de obra más que por las coyunturas de mercado o de las políticas sectoriales.

Tal como lo enuncian los estudios anteriores (Castillo et al., 2007), el empleo en las empresas terminales ha sido en las últimas décadas menos estable que en las

empresas autopartistas por lo que la incertidumbre ante los cambios en los ciclos de producción se atenúa en este último caso al advertirse mayores posibilidades de diversificar productos y clientes.

La gestión de los trabajadores se ejecuta por la vía de la “producción tensa” (Slaughter, 1998), es decir, aquella donde cualquier desviación queda expuesta y magnificada de modo tal que el trabajador está siempre alerta evitando cualquier tipo de problema, procurando “cuidar su empleo” para evitar suspensiones o despidos.

El incremento en el ritmo de producción combinado con la exigencia de competencia entre pares y las amenazas constantes de despido es experimentado como un factor que impacta en la salud.

Otro aspecto que sobresale en las entrevistas en relación a los cambios en la industria en los últimos años es el retroceso de las condiciones de trabajo, especialmente en cuanto a la flexibilización de los contratos y el retaceo en salarios, premios y beneficios sociales.

El incremento en el ritmo de producción generalmente deriva en el agregado de más turnos o que se implementen de modo rotativo. Sin embargo, en ningún caso se hizo referencia a sus impactos negativos en la salud, y hasta es bien valorado por algunos entrevistados el trabajo en turno nocturno al experimentar una menor supervisión o control del trabajo, la posibilidad de hacer trámites algunas mañanas o realizar estudios y otros trabajos durante el día.

Más allá de los efectos en la salud conocidos del trabajo en turnos rotativos y el trabajo nocturno, no se observa en los relatos que existan políticas de las empresas para mitigar estos efectos (como otorgar días de descanso para recuperarse) ni compensaciones monetarias (aunque se trata de una política por lo menos cuestionable). Lo que se deduce de los relatos es que los trabajadores se adaptan a estas circunstancias buscando algunos beneficios de la situación.

Es posible advertir, como lo indica Mello e Silva (2006: 150), que los nuevos sistemas de producción aparecen a nivel discursivo de las empresas como contrapuesta a la rígida producción “en línea” del modelo taylorista-fordista, sin embargo, el control del tiempo de ejecución de las tareas persiste dentro de un flujo que es tenso justamente porque obedece muy estrictamente a los movimientos de la demanda.

La degradación de los lazos colectivos y el sufrimiento psíquico

Uno de los comportamientos asociado al malestar y la presión en el trabajo más mencionados refiere a las amenazas de despido, de pérdida del nivel salarial o de beneficios salariales. Estas situaciones pueden vincularse con la gestión por la vía de la tensión (Slaughter, 1998). Lo que surge de observar cómo son enunciadas estas amenazas, es que operan desde el management hacia abajo como una cadena de disciplinamiento, donde los jefes presionan a supervisores y los supervisores a los operarios.

Dentro de esta cadena de disciplinamiento, se expresan intentos de “arreglos” a delegados con el objetivo de doblegar al personal.

En la gestión por el estrés (Slaughter, 1998) la contraprestación de la intensidad del trabajo es la seguridad del puesto. Así, los despidos, las suspensiones, los retiros voluntarios que acompañan los ciclos económicos negativos generan temores constantes en los trabajadores que funcionan como verdaderos dispositivos de disciplinamiento.

Las amenazas de despido son temidas principalmente porque son muy frecuentes a causa de la variabilidad de la producción y también por la forma en que se administran: “despidos por goteo”, “despidos a fin de año”, “despido encubiertos”, “retiros voluntarios”.

Otro comportamiento que los trabajadores experimentan por parte del management tiene que ver con “promesas que no se cumplen”, especialmente la posibilidad de una carrera profesional. Específicamente el logro de categorías profesionales progresivas en función del logro de polivalencia, de acuerdo a lo previsto por el convenio colectivo de trabajo. No obstante, algunos entrevistados mencionan que estas categorías son utilizadas como mecanismos para lograr comportamientos o actitudes más que saberes, desvirtuando su valor como reconocimiento al logro de aprendizajes y experiencias.

Además de esta gestión arbitraria de las categorías profesionales se mencionan otras estrategias encubiertas para disminuir los costos de mano de obra: acuerdos o “garantías de estabilidad” para despedir y reincorporar personal anulando las antigüedades, absorber el dinero

correspondiente a premios en el monto de aumento conseguido por paritarias, implementación de turnos especiales para no pagar horas extras. En las empresas autopartistas los rasgos de esta cultura empresarial son aún más acentuados.

Dentro de la producción depurada, el dispositivo 'trabajo en equipo' en el que todos saben hacer todas las tareas para poder reemplazarse, logra que los trabajadores ejerzan presión unos a otros y deban competir entre sí. Incluso se suman estrategias para segmentar al colectivo de trabajadores (entre viejos y nuevos, entre contratados y permanentes) de tal manera que los trabajadores experimentan un alto nivel de contradicción en relación a la categoría trabajo en equipo por parte del management, al tener que reemplazar la natural cooperación por individualismo.

Otro comportamiento que se vivencia con malestar es la imposición de incumplir las reglas de un trabajo bien hecho (de calidad, ecológicas) para privilegiar la cantidad de producción o la disminución de los costos. Esta obligación de hacer mal el trabajo es una importante fuente de sufrimiento al no dejar otra chance al trabajador que ser cómplice de la situación o actuar como si no se diera cuenta: "La estrategia colectiva de defensa consiste en oponer una negación colectiva al sufrimiento que surge de tener que hacer las 'tareas sucias'" (Dejours, 2006: 90).

Como resultado de la desmedida competencia entre compañeros que promueve el management, surgen otras conductas que implican sufrimiento ético (Dejours, 2015) en la medida que debe negarse el apoyo y la solidaridad a fin de lograr la mejor performance individual.

En función de la necesidad de un ambiente de cooperación y confianza para el desarrollo de la dinámica de reconocimiento (Dejours, 1998), es posible afirmar que en el contexto productivo de las empresas no se observa un ambiente que propicie los juicios de belleza entre compañeros o el de utilidad dentro de la vía jerárquica.

En ningún caso se hizo referencia a juicios de belleza por parte de los compañeros. El juicio de los otros sólo es posible si funciona un colectivo o una comunidad de pares, pero en lugar de relaciones de cooperación se genera la competencia y deslealtad entre trabajadores obstaculizando directamente este tipo de

reconocimiento por la vía de juicios de belleza. Respecto de los juicios de utilidad, algunos entrevistados refieren a que sólo reciben retroalimentación de su desempeño en términos negativos. Por otro lado, el logro de una nueva categoría acorde al desempeño es la forma de reconocimiento que más se reclama. Dado que las categorías son evaluadas como una forma de reconocimiento al logro de aprendizajes y experiencias -aspectos que estos trabajadores valoran significativamente-, su falta se vivencia como falta de justicia y equidad.

El sufrimiento se transforma en patología cuando las estrategias defensivas fracasan, cuando los modelos de gestión se tornan rígidos y la tarea prescrita presenta reducidas posibilidades de ser modificada (Dejours, 1992). En el caso de los trabajadores entrevistados, pueden observarse dos tipos de patologías de defensa individuales: la sobrecarga de trabajo y el acoso.

En el caso de la sobrecarga de trabajo lo que se intenta es recargar el aparato psíquico con un activismo profesional y un agotamiento voluntario que produce cierta anestesia al concentrar la atención únicamente en la tarea para dejar de pensar en las otras cuestiones (Dejours, 2015). Se observan referencias a este "activismo" especialmente en terminales y autopartistas de 1° anillo, como un comportamiento que permite acompañar la intensificación del ritmo de producción (para que el tiempo pase más rápido, o incrementando la jornada laboral con horas extra para lograr una diferencia salarial) pero que en ocasiones requiere de "desconexión" al terminar la jornada de trabajo.

En este contexto, los entrevistados frecuentemente hacen mención a compañeros que actúan como "arrastrados", "botones", "alcahuetes", "orejas" o "carneros"; los describen como personas serviles que "se arrastran" para conseguir la aprobación de sus superiores, "acusar" sobre el mal desempeño de sus pares o sabotear asambleas. Estas situaciones pueden relacionarse con otra patología defensiva referida al acoso, que de manera general se produce en el encadenamiento de opresiones desde el management hacia abajo.

En síntesis, de acuerdo a los relatos de los entrevistados, las prácticas que se derivan del sistema de producción implementado y que tienen mayor repercusión negativa en la salud refieren al sufrimiento ético que surge de la necesidad de negar la solidaridad entre compañeros para cuidar el propio empleo.

En este contexto, la dinámica de reconocimiento no puede desplegarse, lo que impacta negativamente como condición para el fortalecimiento de los procesos de identificación colectiva.

También se mencionan comportamientos ligados a formas de corrupción en relación a los actores sindicales. Si bien se cuestiona a los sindicatos desde un marco general, la mayor cantidad de testimonios que expresan malestar refieren al entorno inmediato de los trabajadores, donde algunos delegados presentan la paradoja de perjudicar a sus compañeros, tanto por omisión como por acción.

De esta manera, tomando las caracterizaciones que realizan los entrevistados es posible clasificar este tipo de comportamientos en prácticas “de inacción” y prácticas de “arreglos con la patronal”.

Las prácticas de inacción se orientan a acallar, descomprimir o mitigar los conflictos, a neutralizarlos a través de la obtención de “favores” o “atenciones” por parte de las empresas, que no son los beneficios que los representados reclaman. Tal como lo describen Tomadoni y Koessl (2005), estos comportamientos están orientados a colaborar en adaptar a los trabajadores a las nuevas circunstancias impuestas por el nuevo modo de regulación y régimen de acumulación.

Otro tipo de comportamientos de delegados que causa malestar en muchos entrevistados (y es posible notar esta irritación en el tono de los comentarios además de las palabras que utilizan para caracterizar las situaciones), corresponde a lo que los entrevistados describen como “arreglos” con la patronal que perjudican a los representados. Son prácticas que reproducen la estrategia de gestión del management, a cambio de algún beneficio personal. En algunos casos se hizo mención a delegados que promovieron tomas de fábrica para obtener beneficios personales y luego negociar en contra de los intereses de sus representados.

Si bien es positivo reconocer en las narrativas el cuestionamiento y la reflexión —y por lo tanto un comienzo de desnaturalización— sobre este tipo de prácticas, por el momento se observa cierto nivel de perplejidad que neutraliza las acciones colectivas.

El mayor peligro resulta en la generalización de estos comportamientos al resto de los delegados y al sindicalismo en general, y la decisión de prescindir de ellos para luego establecer un vínculo directo con los jefes.

Los comportamientos de inacción o de “arreglos” que se atribuyen a delegados y que reproducen las prácticas de explotación del management, desde que comenzaron los procesos de reestructuración productiva en la industria automotriz cordobesa, conducen a una opinión negativa generalizada sobre los actores sindicales. Esta situación impacta de manera nociva en los colectivos de trabajo al reducir las posibilidades de reconocer restricciones y oportunidades para la acción colectiva en el campo político.

Las restricciones impuestas por los modos de producción funcionan como dispositivos de disciplinamiento que reducen el desarrollo de la singularidad a favor de criterios productivos y por lo tanto impactan negativamente en las posibilidades de movilidad subjetiva de los trabajadores.

No obstante, en los relatos pueden observarse rasgos culturales que reflejan una cultura obrera sedimentada, y que se revelan en las situaciones de contraste con culturas industriales de otros países. Estas situaciones son frecuentes dado que la mayor parte de los capitales de terminales y autopartistas de primer y segundo anillo son extranjeros. En ocasiones, esta idiosincrasia funciona como un mecanismo protector de los colectivos de trabajo.

Respecto de la función de liderazgo y las formas de organización de los colectivos, algunos delegados pueden estar propiciando la definición del campo de acción colectiva en la medida que asumen comportamientos de defensa de los derechos laborales. No obstante, el poder sindical se ve resentido por fenómenos de fragmentación y dispersión de sus bases principalmente a partir de los procesos de tercerización de las empresas iniciados en los '90.

Posibilidades de desarrollo y aprendizaje

Las principales dimensiones de la organización del trabajo (trabajo en células, autonomía, y polivalencia) ratifica las tendencias de estudios previos (Erbes et al., 2007; Roitter et al., 2007; Delfini et al., 2010) en cuanto a que no revelan el predominio de una lógica formativa en las políticas de gestión de mano de obra, principalmente porque restringen las posibilidades de generación y circulación de conocimientos.

En los relatos de los entrevistados no se mencionan espacios de socialización de saberes ni de discusión sobre la actividad profesional. Tampoco los dispositivos previstos por los sistemas corporativos (como los círculos de calidad y los equipos de mejora) ni la asignación de categorías profesionales colaboran en un sentido formativo.

Los esquemas de rotación incluyen esquemas de categorías y niveles de polivalencia, pero estos no se adquieren de acuerdo a un desarrollo progresivo de capacidades (skills) sino que se asignan en función de criterios arbitrarios en las evaluaciones de desempeño individual.

Esta situación coincide con lo afirmado por Testa, Figari y Spinosa (2009:281) en relación a que en la gestión actual del trabajo los atributos personales y la disposición individualizan las regulaciones:

... hoy se propugna una nueva lógica de asignación de posiciones y de valorización del trabajo basada en la supuesta objetividad de una discusión individual entre el trabajador y sus responsables jerárquicos, mediatizada por instrumentos que intentan objetivar actitudes como la proactividad, resistencia al cambio, liderazgo, colaboración, entre otras (Testa, Figari y Spinosa, 2009: 281).

No se observa una correspondencia entre las categorías profesionales establecidas en los convenios colectivos y la situación mencionada por cada entrevistado. Aun cuando la muestra sólo se conforma por personal operativo, la mayoría de los entrevistados define su ocupación en términos de su participación en los equipos, es decir, como operador miembro o conductor de célula (a excepción de un trabajador matricero retirado que se definió por su oficio), lo que supone que en la realidad están operando las categorías definidas por la doctrina toyotista y, en definitiva, una imposición de los saberes corporativos por sobre la pericia técnica de los operadores.

Al igual que en las investigaciones de Testa, Figari y Spinosa (2009: 292) se observa “la importancia que asume la capacitación corporativa por sobre las lógicas de formación profesional continua, articuladas con las posibilidades de movilidad profesional”. En este sentido, las capacitaciones corporativas, la gestión por

competencias e individualización de las relaciones laborales resulta en “la ausencia de negociación en torno a las nuevas reglas de juego que dan fisonomía al nuevo orden profesional”.

No obstante, en ocasiones los trabajadores muestran capacidades para desarrollar “trampas”, trucos y rodeos que permiten alcanzar los objetivos a pesar de los inconvenientes. Estos trucos se vinculan con el logro de aprendizajes que no estaban prescriptos por la organización y por lo tanto son fuente de subjetividad. Además, muestran un poder del trabajador sobre la organización que contrarresta las fuertes restricciones que ésta le impone, sin embargo, no son compartidas dentro del colectivo y por lo tanto no llegan a contribuir a su poder de acción.

En síntesis, aun cuando las políticas de gestión de la mano de obra no revelan una lógica formativa -en términos de equipos de trabajo, polivalencia y autonomía-, y restringe la generación de conocimientos e innovaciones colectivos, las interacciones dentro del contexto organizacional -con los otros, la tarea y los dispositivos tecnológicos- permiten que los sujetos conformen una identidad profesional, principalmente en función del desarrollo de competencias laborales individuales.

Reflexiones finales

Dada la conformación del panel de entrevistados y de empresas por las que transitaban en sus itinerarios laborales, los resultados alcanzados corresponden a personas que lograron en sus trayectorias un empleo permanente en el sector, principalmente en empresas terminales y autopartistas de primer anillo y en menor medida en proveedoras de segundo y tercer anillo.

El tipo de metodología utilizada permite mostrar la realidad de acuerdo a las opiniones de los sujetos que más la conocen. Las reflexiones, aún mediatizadas por la sistematización y la teorización, proceden de una categorización que prioriza o antepone la mirada de los sujetos entrevistados sobre las experiencias de precariedad.

Los procesos de modernización industrial que han causado mayor impacto se vinculan con la experiencia cotidiana de los procesos de flexibilidad laboral interna

y externa. Concretamente, se trata de la combinación de la fluctuación de los ciclos económicos, la intensificación de la actividad productiva y el decrecimiento de la cantidad de personal para realizarla.

Los trabajadores de empresas autopartistas resultan menos vulnerados que los de empresas terminales respecto a las fluctuaciones de los ciclos económicos –observan menos amenazas de despido como factor de disciplinamiento–, pero más perjudicados por el retaceo en términos de salarios, premios y beneficios sociales.

El modo de gestión de personal muestra un encadenamiento de conductas de disciplinamiento desde los jefes hacia abajo para lograr intensificar la productividad a través de la competencia entre los sujetos que se traicionan entre sí para poder mantener sus empleos.

Ante la variedad e intensidad de mecanismos de disciplinamiento puestos en juego, las condiciones de trabajo se han deteriorado sin mayor oposición. De esta manera, el empleo en esta industria ha dejado de mostrar algunas características de empleo “típico”, principalmente en relación a la estabilidad, el salario y las condiciones de trabajo.

Como las expectativas de un empleo de calidad de quienes ingresan a trabajar en este sector resultan contrarias a lo que finalmente obtienen en sus itinerarios laborales, la dimensión prospectiva de las trayectorias de los sujetos resulta crítica en la medida que refleja inconsistencias con las trayectorias de aprendizajes y experiencias logradas.

Los trabajadores de la industria automotriz de Córdoba asisten a una importante fragilización a partir de diversas prácticas que degradan los vínculos entre trabajadores y con actores sindicales. Se trata de la naturalización de un repertorio de prácticas asociadas a formas de corrupción que minan los lazos colectivos de manera cotidiana. Sobresalen aquellos comportamientos de gestión que generan segmentación del colectivo y el reemplazo de la cooperación por individualismo y competencia desleal.

Los acuerdos y convenios colectivos flexibilizados, sumados a los comportamientos de delegados de inacción y de “arreglos” con la patronal –y su tendencia a generalizar estas conductas al resto de los actores sindicales– generan en los trabajadores una vivencia de gran indefensión ante las prácticas abusivas por parte del empresariado.

Los mayores impactos del contexto descripto refieren a sufrimientos de tipo psíquico, de los cuales sobresalen como síntomas: la perplejidad ante los conflictos y los mecanismos individuales patogénicos de defensa –principalmente de sobrecarga y acoso–.

En relación a los procesos identificatorios, la dinámica de reconocimiento encuentra impedimentos para desplegarse debido al contexto de bajo nivel de cooperación y confianza entre pares y el uso inadecuado de otorgamiento de categorías profesionales –señaladas como el reconocimiento más importante por la vía jerárquica en tanto califica el desempeño y también el aprendizaje–.

En este contexto, las posibilidades de revisión del género profesional se ven dificultadas toda vez que la organización del trabajo se orienta a suprimir las instancias colectivas, incluso las modalidades grupales que incluye el modo de producción flexible “global” prescripto desde las casas matrices.

En síntesis, el tipo de “toyotismo precario” implementado en las fábricas se traduce en diversas prácticas que se experimentan como fuertes restricciones al campo de acción colectiva en tanto obstruyen las posibilidades de ejercicio de la solidaridad, principalmente en los grupos de trabajo y en el plano sindical.

Las capacitaciones intensas sobre métodos de producción flexible (especialmente en cuanto a los contenidos referidos a calidad y seguridad), el aprendizaje de conocimientos tácitos en el puesto, los viajes a plantas en el exterior, el asesoramiento de expertos externos y una plataforma tecnológica compleja, configuran un entorno de posibilidades identificatorias a partir del aprendizaje y el logro de competencias.

Estas posibilidades de articular procesos identificatorios con el saber hacer automotriz pueden ser leídas como anclajes de la vida cotidiana laboral de esos sujetos que los apuntalan psíquicamente frente a la situación crítica de los lazos colectivos y también pueden afianzar su capacidad de agencia.

En lo referido a la identidad profesional compartida o pertenencia a un grupo profesional, se observan procesos identificatorios apuntalados por la adquisición de competencias transversales del rubro, aun cuando la organización del trabajo no propicia los espacios sociales para discutir y recrear esos saberes.

Por último, la revisión del sistema de categorías socioprofesionales se presenta como una necesidad y un desafío importante en tanto permitiría una legitimación de los saberes alcanzados –de manera no individualizante–, y la definición de jerarquías salariales acordes a la adquisición de estos saberes (en lugar del nivel de actitudes de adhesión y adaptación a los sistemas corporativos).

Referencias

- Arza, V. y López, A. (2008). Introducción al libro: La visión regional. En A. López, (Coord.). *La industria automotriz en el Mercosur* (pp. 11-36). Uruguay: RED SUR (Red Sudamericana de Economía Aplicada).
- Bertaux, D. (1980). L'approche biographique: Sa validité méthodologique, ses potentialités. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 69, 197–225. <https://www.jstor.org/stable/40689912>
- Castillo, V., Novick, M., Rojo, S., y Yoguel, G. (2007). *Trajectorias laborales en Argentina desde media-dos de la década del 90'*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y de vida*. Madrid: Modus Laborandi.
- Clot, Y. (2010). *Travail au coeur: Pour en finir avec les risques psychosociaux*. La Decouverte: París.
- de la Garza Toledo, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En E. de la Garza Toledo, E. y J. C. Neffa. *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo* (pp. 11-32). Buenos Aires: CLACSO.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. Buenos Aires: PIETTE/CONICET.
- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Editorial Topia.
- Dejours, C. (2015). *El Sufrimiento en el trabajo*. Buenos Aires: Editorial Topia.
- Delfini, M., Pujol, A. y Roitter, S. (2010). Impacto de la organización del trabajo en los procesos formativos del sector automotriz argentino. *Revista Venezolana de Gerencia*, 15(49), 30-50.
- Dessors, D. y Molinier, P. (1998). La psicodinámica del trabajo. En D. Dessors. *Organización del trabajo y salud: De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo* (pp. 11-22). PIETTE/CONICET. Buenos Aires.
- Erbes, A., Roitter, S., Delfini, M., Yoguel, G. y Pujol, A. (2007). *Conocimiento, organización del trabajo y empleo en agentes pertenecientes a las tramas productivas automotriz y siderúrgica*. XII Seminario Latino-Iberoamericano de gestión tecnológica. Producción, Empleo e Inclusión. ALTEC. Buenos Aires.
- Fernandez, G. y Clot, Y. (2007). Instrumentos de Investigación. Entrevistas en autoconfrontación: un método en clínica de la actividad. *Revista Laboreal*, 3(1), 15-19.
- Figari, C. (2016). La pericia técnica como campo en disputa: estrategias de control empresarial en filiales de empresas transnacionales radicadas en Argentina. *Sociedad y economía*, (30) 199-223. Obtenido de: <https://core.ac.uk/download/pdf/158830733.pdf>
- Gollac, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé. Paris: Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.
- Goodman, L. A. (1961). Snowball Sampling. *Annals of Mathematical Statistics*, 148-170.
- Gutierrez, M.I. y Dall'Asta, C. (2017). La actividad del docente de educación superior desde una perspectiva clínica. Identidad y salud. En: J. Navarra y F. Barnes. (Comp.). *Cuadernos TAS: Trabajo, Actividad y Subjetividad* (pp. 17-28) Universidad Nacional de Córdoba.
- Henry, M. (2007). *Filosofía y fenomenología del cuerpo*. Salamanca: Sígueme.
- Henry, M.L. (2015). *Organización del tiempo de trabajo y condiciones laborales*. Una reflexión sobre la diversificación de la jornada laboral en la actualidad y sus derivaciones para los trabajadores. 12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.

- Linhart, D. (1997). *La modernización de las empresas*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad - PIETTE del CONICET.
- Mallimaci F., Giménez Béliveau, V. (2006). Historias de vida y método biográfico. En I. Vasilachis de Gialdino (Coord). *Estrategias de Investigación cualitativa* (pp. 175-212). Barcelona: Gedisa.
- Maxwell, J. A. (1996). Methods: What will you actually do? En *Qualitative research design. An Interactive Approach* (pp. 63-85). Thousand Oaks: Sage Publications. Traducción: María Luisa Graffigna.
- Mello e Silva, L. (2006). Trabalho e sociabilidade privada: a exclusão do outro. Um olhar a partir das células de produção. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, 21(61), 147-225.
- Motta, J., Morero, H., Zavaleta, L. y Llinás, I. (2007). Procesos de Aprendizaje y de acumulación de conocimiento en las empresas autopartistas argentinas. *12ª Reunión Anual de la Red Pymes Mercosur*. Instituto de Economía, Universidad Estadual de Campinas.
- Motta, J., Zavaleta, L. y Llinás, I. (2005). Medidas de competitividad: uso de indicadores ex ante vs. ex post. *10º Reunión Anual de la Red Pymes-Mercosur*, Universidad del Comahue, Neuquén.
- Navarra, J. y Saravia, S. (2011). *Vivencias o significados subjetivos atribuidos al empleo en personal de management del sector automotriz en Córdoba*. II Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. Rosario.
- Neffa, J. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: CEIL-CONICET.
- Neffa, J.C. (2010). La transición desde los “verdaderos empleos” al trabajo precario. En E. de La Garza Toledo y J.C. Neffa (Coords.). *Trabajo, identidad y acción colectiva* (pp. 43-80). Universidad Autónoma Metropolitana. Iztapalapa. Recuperado de: <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/trabajoidentidad/Medellin.pdf>
- Neffa, J.C. (2019) *¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo? Reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado*. Buenos Aires: CEIL-CONICET
- Pujol, A., Roitter, S., Delfini, M., Rodríguez Miglio, M., Erbes, A. y Agüero, S. (2012). Trabajar en la industria alimentaria y automotriz: una aproximación a la calidad del empleo desde la perspectiva de los trabajadores. *XII Reunión Anual Red Pymes Mercosur*. São Paulo, Brasil.
- Roitter, S., Pujol, A. y Delfini, M. (2007). *¿La organización del trabajo como espacio formativo?. El caso de la trama productiva automotriz argentina*. XI Seminario Latino-Iberoamericano de Gestión Tecnológica (ALTEC): Producción, Empleo e Inclusión. Buenos Aires, Argentina.
- Santos, M. (2006). Análisis psicológico del trabajo: de los conceptos a los métodos. *Laboreal II*, (1), 34-41.
- Slaughter, J. (1998). La producción depurada y los buenos empleos. En ILO. Reestructuración, Integración y Mercado Laboral. *Crecimiento y calidad del empleo en las economías abiertas* (pp. 261-288). Santiago de Chile: OIT.
- Testa, J., Figari, C. y Spinosa, M. (2009). Saberes, intervenciones y clasificaciones profesionales nuevos requerimientos a idóneos, técnicos e ingenieros. En J. C. Neffa, E. de la Garza Toledo y L. Muñiz Terra (Comps.). *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales*. Buenos Aires: CAICYT - CLACSO.
- Tomadoni, C. (2009). *Los autos nunca compran autos*. Territorio, reestructuración y crisis en la industria automotriz. Córdoba: Encuentro Grupo Editor.
- Tomadoni, C. y Koessler, M. (2005). Estrategias sindicales frente a la desindustrialización. La industria auto-motriz en los años 90, Córdoba-Argentina. *Revista de Ciencias Sociales*, 11(3), 422-439.

Recibido em: 22/02/2021

Reformulado em: 29/04/2021

Aceito em: 30/06/2021

Sobre la autora:

Constanza Dall'Asta

Co-directora del proyecto “Construcción subjetiva de la calidad del trabajo: sentidos y saberes en el despliegue de la actividad”, con subsidio del Secyt-Universidad Nacional de Córdoba.

Doctoranda en el Doctorado en Estudios Sociales de América Latina, del Centro de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional de Córdoba.

Licenciada en Psicología, docente de grado y posgrado en Psicología Laboral y Psicología Organizacional; Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba.

Participa en el Programa de Calidad de empleo, Asistencia Técnica y Formación para el Desarrollo Ocupacional, de la Universidad Nacional de Córdoba.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3287-5691>

E-mail: cdallasta@unc.edu.ar

Dirección postal:

Pasaje Félix Aguilar 1459, barrio Observatorio

CP: X5000 BCK, Córdoba

Cel: 00 54 3513159479