

AGUSTINA ENGERT

aporte de diversos autores provenientes de distintas épocas y disciplinas como lo son la sociología, la pedagogía o la historia, como así también el hecho de que la autora realiza indagaciones exhaustivas sobre

textos escolares e incluye fragmentos de entrevistas a docentes, directores, preceptores, psicólogos, entre otros, tanto de instituciones educativas públicas como privadas.

Psicología y Trabajo. Una relación posible



*María Matilde
Balduzzi**

Graciela Filippi
y Elena Zubieta
(coordinadoras).

Eudeba. Buenos Aires, 2010. 280 pp.

Este libro es una compilación de textos que giran en torno a la problemática del sujeto en su ámbito de trabajo. Los autores, pertenecientes a la Cátedra I de Psicología del Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires, comparten una concepción del trabajo como construcción histórico-cultural y abordan, en los sucesivos capítulos, distintos aspectos de los procesos psicosociales que se

producen en el campo de intersección entre el trabajador y su entorno.

La pregunta por el sentido del trabajo, que comenzó a ocupar un lugar relevante como objeto de reflexión a partir de las transformaciones generadas por el capitalismo industrial, adquiere una fuerza renovada en la sociedad post industrial, a partir de las nuevas formas de organización de la producción y de los cambios generados en las relaciones laborales. El concepto de alienación y sus modos históricos -el que conceptualizó Marx en el siglo XIX y el que remite actualmente a situaciones de estrés prolongado- sigue siendo clave para analizar el trabajo en relación a la subjetividad y al contexto sociocultural. Las modalidades que ha asumido el trabajo en el mundo contemporáneo, que ya no requieren como condición básica, compartir un mismo tiempo y espacio, roles definidos ni mecanismos de identificación generados en procesos de interacción, plantean situaciones inéditas que afectan el vínculo laboral y la salud de los trabajadores, y exigen actualizar conceptos como el de organización

* Magíster en Educación, docente e investigadora del Núcleo de Estudios Educativos y Sociales de la Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Tandil, Argentina.
E-mail: matzi09@yahoo.com.ar

laboral, liderazgo, motivación, capacitación y trabajo en equipo. De esa necesaria actualización conceptual, de las situaciones que generan padecimiento en el ámbito laboral y de los resultados de investigaciones realizadas por los autores en el campo de la Psicología del Trabajo, se ocupa este libro en trece textos independientes pero relacionados entre sí, que son presentados como capítulos.

El primero de ellos, a cargo de Graciela Filippi se titula "*Trabajo y subjetividad: ¿el nuevo sujeto laboral?*". Allí la autora rastrea el origen del concepto "subjetividad" y lo analiza en función de las condiciones pasadas y actuales del trabajo, fundamentalmente de las que caracterizan el paradigma fordista respecto a las del modelo post-fordista.

En el segundo capítulo, titulado "*El significado del trabajo en un escenario post crisis*", la misma autora sintetiza una investigación realizada por su equipo en la que se indagó el impacto que tuvo la crisis del año 2001 sobre el significado del trabajo, para distintos grupos sociolaborales. El estudio retoma las funciones manifiestas y latentes del trabajo propuestas por Marie Jahoda en la década de 1980, es decir, la función manifiesta de proveer ingresos, y seis funciones latentes: otorgar una estructura temporal a nuestra vida diaria, posibilitar relaciones sociales con personas ajenas al grupo familiar, vincular a los sujetos con metas de carácter social, desarrollar una

actividad de manera habitual y regular, asignar status e identidad, y brindar la posibilidad de actualizar el saber-hacer desarrollando capacidades, habilidades y competencias. La investigación, sin desconocer las diferencias de contexto en relación al estudio de Jahoda, indagó en qué medida esas funciones eran conservadas en la Argentina de los años 2005-2006.

En el tercer capítulo, que lleva por título: "*Nuevas perspectivas para la comprensión del liderazgo desarrolladas en el ámbito de la Psicología del Trabajo*", Liliana Ferrari realiza una reseña de enfoques e investigaciones sobre el liderazgo en las organizaciones, partiendo de los primeros estudios empíricos de Lewin y Lippitt en la década del '30 hasta el enfoque situacional surgido hacia fines del siglo XX.

En el capítulo cuatro, a cargo de María Laura Nápoli, titulado "*Cultura organizacional y liderazgo*", la autora rastrea el origen de la expresión "cultura organizativa" y las definiciones que se han propuesto del concepto desde diferentes enfoques; caracteriza luego, niveles y funciones, y describe el papel de los líderes en la cultura organizacional. A continuación, analiza el problema de la incidencia de las culturas nacionales, considerando prácticas y valores. Finalmente, considera las funciones de la cultura organizacional como metáfora e ilustra, con dos casos, los conceptos desarrollados en el texto.

El capítulo cinco, a cargo de Graciela Gelaf, se denomina "*El tratamiento de la gestión del conocimiento*". Allí la autora analiza los beneficios que representa para la organización, disponer de conocimientos y competencias específicas. El conocimiento tácito como acto estratégico y la gestión del conocimiento concebido como sistema son objeto de reflexión en este trabajo en el que la autora señala su importancia para generar una ventaja competitiva sostenible.

En el capítulo seis, que se titula "*El trabajo en equipo y la diversidad generacional*", Silvia Koffsmon reflexiona sobre las posibilidades y condiciones de la organización laboral para que sea posible el trabajo en equipo en situaciones de amplia heterogeneidad generacional. Siguiendo a Dejours, caracteriza escenarios laborales en que las asignaciones de sentido de las diferentes generaciones generan malestar psíquico individual y un clima de desconfianza. Finalmente, la autora propone objetivos para el trabajo del psicólogo laboral en estos nuevos entornos institucionales, asumiendo el trabajo en equipo como un proceso inacabado.

En el capítulo siete, titulado "*Capacitación*", Graciela Gelaf destaca la incidencia del concepto de competitividad en la manera en que las organizaciones consideran hoy los recursos humanos. Describe seguidamente las funciones y tareas que supone la administración de un proceso de capaci-

tación y que sintetiza en cinco fases que luego caracteriza: diagnóstico, planificación, organización, ejecución y evaluación. La importancia de la capacitación, lo que ella permite, los métodos que pueden emplearse, las formas y los objetivos son asimismo, objeto de análisis en los sucesivos apartados.

El capítulo ocho se titula "*Breve reseña sobre las direcciones de la investigación en torno a la motivación como concepto y como proceso en organizaciones*". La autora, Liliana Ferrari, que ubica la motivación en una dimensión psicosocial, histórica y relacional, reseña en este trabajo las principales investigaciones y teorías sobre el tema.

En el capítulo nueve, titulado "*Estrés y burn out*", Eduardo Sicardi y Patricia Novo abordan estos fenómenos, frecuentes en el ámbito laboral, que generan preocupación entre profesionales de la salud, investigadores, directivos de empresas, sindicalistas y trabajadores. Eduardo Sicardi define y caracteriza, en la primera parte del capítulo, el concepto "estrés" y analiza las consecuencias del fenómeno. Patricia Novo, en la segunda parte, rastrea el origen del concepto "síndrome de burn out", reflexiona sobre la denominación, y puntualiza los desencadenantes de estrés en los profesionales de la salud y sus consecuencias, a partir de la información aportada por investigaciones recientes. Finalmente, considera

algunas estrategias de intervención para la prevención y tratamiento del síndrome.

El capítulo décimo, a cargo de Elena Zubieta, Roxana Boso y Marisa Rodríguez, se titula "*Aspectos psicosociales del trabajo*". Las autoras, luego de considerar los significados que el trabajo ha asumido a lo largo de la historia y de describir los tipos motivacionales de valores propuestos por Schwartz, sintetizan los resultados de una investigación propia, de carácter descriptivo, que tuvo como objetivo indagar perfiles valorativos asociados al trabajo, en estudiantes de diferentes carreras y universidades -confesionales y no confesionales - de la ciudad de Buenos Aires.

El capítulo 11 se titula "*La música como metáfora de trabajo en equipo en la capacitación organizacional*". La autora, Marisa Stehle, plantea el compartir una actividad musical en el marco de la capacitación organizacional como un espacio de reflexión y aprendizaje diferente, en el que la música se utiliza como metáfora del funcionamiento de la organización.

En el capítulo 12, titulado "*La capacitación: herramienta para el cambio y la innovación*", María Florencia Trotta y María Carolina Cebey destacan la necesidad de comprender la capacitación como un

aprendizaje que debe estar en relación con el puesto o el plan de carrera y que no puede dissociarse de las políticas generales de la organización. En los distintos apartados, se ocupan de cuestiones centrales en el tema como son: las funciones y las necesidades de capacitación y el proceso del proyecto de capacitación.

El capítulo 13, a cargo de las mismas autoras, se titula "*Violencia laboral: un acercamiento conceptual*". Se consideran aquí los antecedentes internacionales y locales en el abordaje teórico-práctico de esta problemática, se define el concepto, y se distinguen y caracterizan tipos de violencia laboral: hostigamiento, amenaza, acoso moral, whistleblowing, Iijime, bullying y mobbing.

En síntesis, este libro constituye un aporte valioso en el abordaje de la problemática del trabajo en su relación con la subjetividad, desde una perspectiva psicosocial, brindando actualización conceptual en el campo de la Psicología del Trabajo, aportando resultados de investigaciones desarrolladas en el país por los propios autores, y dando pautas para intervenciones eficaces en el campo de la prevención y promoción de la salud mental en las organizaciones laborales.