

VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2016.

Reflexiones en el trabajo investigativo sobre riesgos psicosociales en el trabajo.

Filippi, Graciela Leticia, Napoli, María Laura y Corvalán De Mezzano, Alicia Nora.

Cita:

Filippi, Graciela Leticia, Napoli, María Laura y Corvalán De Mezzano, Alicia Nora (2016). *Reflexiones en el trabajo investigativo sobre riesgos psicosociales en el trabajo. VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación XII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-044/357>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eATh/GcR>

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

REFLEXIONES EN EL TRABAJO INVESTIGATIVO SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Filippi, Graciela Leticia; Napoli, María Laura; Corvalán De Mezzano, Alicia Nora
Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Argentina

RESUMEN

La complejidad de la investigación inter y pluridisciplinaria revela sus efectos no solo en los sujetos estudiados sino también en la labor de los investigadores, generando consecuencias positivas asociadas al intercambio profesional para el desarrollo de proyectos institucionales y sociales o negativas cada vez que las condiciones de su trabajo dificultan la consecución de los objetivos de la investigación. Desde la perspectiva de la teoría de los riesgos psicosociales en el trabajo y su impacto en la salud del trabajador se busca mejorar las condiciones de trabajo de los investigadores que indagan e intervienen sobre dichos riesgos, a partir de la recuperación de los aspectos positivos del trabajo investigativo. Se constituye el trabajo en equipo para el relevamiento y el análisis reflexivo y colaborativo en el proceso investigativo con la finalidad de controlar, reducir o eliminar los riesgos psicosociales asociados a nuestra tarea profesional. Inscripto en el proyecto UBACYT "Hacia un Modelo Comprensivo de las Condiciones de Emergencia y de las Consecuencias Psicosociales del Acoso y la Violencia en el Trabajo. Insumos para Intervenciones Preventivas y Resolutivas Orientadas a la Salud del Trabajador".

Palabras clave

Trabajo, Riesgos psicosociales, Investigadores

ABSTRACT

REFLECTIONS ON THE INVESTIGATIVE WORK ON PSYCHOSOCIAL RISKS IN WORK

The complexity of inter research and multidisciplinary reveals its effects not only in the study subjects but also in the work of researchers, generating positive consequences associated with the professional exchange for the development of institutional and social projects or negative consequences whenever its working conditions hinder the achievement of the objectives of the research. From the perspective of the theory of risk psychosocial work and its impact on the health of the worker seeks to improve the working conditions of researchers who investigate and intervene on those risks, from the recovery of the positive aspects of investigative work. The work team is constituted for the survey and reflective and collaborative analysis in the research process in order to control, reduce or eliminate psychosocial risks associated with our professional job. Enrolled in the UBACYT project "Towards a comprehensive model of conditions of emergence and psycho-social consequences of mobbing and workplace: inputs for preventive and resolute interventions aimed at worker's health."

Key words

Work, Psychosocial risks, Researchers

Introducción

Inscripto en el Proyecto UBACYT código 20020130100419BA, Programación Científica 2014-2017, "Hacia un Modelo Comprensivo de las Condiciones de Emergencia y de las Consecuencias Psicosociales del Acoso y la Violencia en el Trabajo. Insumos para Intervenciones Preventivas y Resolutivas Orientadas a la Salud del Trabajador" (1), esta presentación se orienta a mejorar las condiciones de trabajo de los investigadores que indagan e intervienen sobre los riesgos psicosociales en el trabajo con el objeto de recuperar los aspectos positivos de la labor investigativa. Se propone la constitución del trabajo en equipo no sólo para el relevamiento sino también para el análisis reflexivo y colaborativo en el proceso investigativo con la finalidad de controlar, reducir o eliminar los riesgos psicosociales asociados a nuestra tarea profesional. A modo ilustrativo se presentan dos viñetas correspondientes a casos en los cuales se destacan ciertos aspectos de las condiciones del trabajo investigativo mencionadas. Se realizó una entrevista semiestructurada y dos encuestas -una sobre riesgos psicosociales y otra sobre acoso moral, ambas referidas al ámbito laboral-.

Desarrollo

Los factores psicosociales en el trabajo pueden analizarse según aquellos que son determinantes y aquellos condicionantes (Neffa, 2015). Entre los factores determinantes se encuentran la fuerza de trabajo, los objetos y los medios de trabajo, que conforman el proceso de trabajo. Los factores condicionantes abarcan por un lado los riesgos del medio ambiente de trabajo (físicos, químicos y biológicos, tecnológicos y de seguridad) y por otro las condiciones de trabajo. El autor mencionado incluye asimismo entre los riesgos psicosociales asociados al trabajo el contexto (histórico, económico y social), las relaciones sociales en el trabajo (con superiores, pares y clientes o usuarios de un servicio), expresando un modelo multicausal que advierte no sólo sobre las consecuencias en la salud mental de los trabajadores y en la productividad del trabajo, sino también sobre el sistema de seguridad social, aumentando el gasto público.

Considerando el trabajo profesional de los psicólogos en las instituciones Mezzano (2012) plantea que en dicha práctica profesional se constituyen generalmente equipos de trabajo. Desde una perspectiva holística la autora ubica los equipos en el contexto de su trabajo así como de la cultura institucional (tanto aquella de la que forman parte como la de la institución en la que intervienen). En este sentido, sugiere entender el trabajo como un "...acto antropológicamente creativo, instituyente, artesanal en cierto sentido que constituye parte de la cultura de cada equipo..." (Mezzano, 2012, p. 30). Según Díaz de Santos (en Mezzano, 2012) las características fundamentales de los equipos (denominadas también las 7 C) son: compromiso, constancia, consecuencia, complementariedad, coordinación, comunicación y confianza.

"El Obrador, desde una perspectiva práctica, es un grupo de profesionales que tiene como objetivo general organizar la tarea en común fijando a su vez los propósitos específicos del trabajo de

campo a desarrollar. La tarea permanente en el Obrador es la reflexión sobre las consultas, la investigación o la tarea docente a realizar” (Mezzano, 2012, p. 37).

Desde este punto de vista se produce entre los integrantes del equipo un intercambio no solamente conceptual sino también emocional. La autora alude a las condiciones de eficiencia (o “cómo se hace”) y eficacia (o “para qué”) conceptos que incluyen tanto las aptitudes como las actitudes del grupo así como la confianza -y no solamente el mero intercambio de información-.

En este sentido se propone utilizar la perspectiva del Obrador como espacio de reflexión sobre las condiciones de trabajo de los investigadores y los posibles riesgos psicosociales a su tarea investigativa.

Viñetas

El primer caso corresponde a un funcionario de un organismo público de 43 años de edad. En la entrevista explica que realiza funciones de asesoramiento legislativo en un bloque político y refiere que los aspectos más desgastantes de su trabajo son las tareas rutinarias, como por ejemplo estar sentado muchas horas realizando transcripciones o largas reuniones a las que tiene asistir obligatoriamente pero que podrían resolverse en lapsos más breves de tiempo. Cuando se le pregunta por los aspectos más insatisfactorios de su trabajo, dice “Trabajo como una fuente de ingresos pero no como una satisfacción para la vida”. Sobre los aspectos más satisfactorios de su trabajo el entrevistado dice que tiene que ver con que su labor está vinculada con su profesión, ya que es politólogo, y hay temas que le interesan porque le permiten tener contacto con la práctica profesional o profundizar en el conocimiento profesional. Sobre las relaciones que le generan más conflicto refiere situaciones en las que hay asimetría de cargos en las cuales la autoridad formal no siempre coincide con la realidad en cuanto a conocimientos, preparación para el puesto. Dice también que muchas veces su rol en el trabajo está desdibujado y que tiene que hacer cosas por más que “escapen” a su trabajo y que “en la práctica uno no puede negarse a hacerlo” (por ejemplo trasladar bidones de agua u ocuparse de trámites personales de su jefe). Refiere que la organización tiene un trato muy burocrático con sus empleados, por la cantidad de personal y por el tipo de relaciones distantes. Asimismo explica que no todos los trabajadores cumplen un horario estricto, y los tipos de contrato son muy diversos. Respecto de los medios para trabajar, dice “Parece mentira que tengamos para siete personas una sola computadora” (destaca el tipo de trabajo intensivo en redacciones e impresiones). Comenta que debido a esta dificultad algunos trabajadores pueden realizar sus tareas desde su casa, lo cual supone para él una ventaja. Cuando se le pregunta sobre la justicia organizacional refiere que puede establecerse una diferencia entre lo formal y lo material. En lo formal dice que existe una ley que regula su trabajo, pero eso no coincide muchas veces con la práctica. Comenta que fue testigo de un caso de acoso con una compañera que estaba en planta transitoria y que debido a un cambio de opiniones con su jefa perdió su trabajo de un día para el otro. El entrevistado dice que si bien el procedimiento de despido era factible desde el punto de vista formal, en su opinión fue algo arbitrario. Dice que él tuvo que hacerse cargo de la desvinculación de su compañera porque “le correspondía funcionalmente iniciar todo el tramiterio administrativo”. Refiere también que tuvo que hacer cosas “poco transparentes” como por ejemplo cambiar fechas de memorandum y agrega “etc., etc., etc.”. Cuando se le pregunta si supone que hubo algún hecho que desencadenó esta situación, refiere que fue el “desequilibrio mental de la persona que estaba a cargo” y que “era una persona muy insegura de sí, que no toleraba ciertas cosas y que era muy

arbitraria en el trato”. Cuando la entrevistadora le pregunta si esto le trajo a él algún tipo de consecuencias o notó algún cambio, el entrevistado la interrumpe diciendo, “Sí, la verdad esto no fue una situación grata, sobre todo porque se trataba de una colega y yo poco tiempo antes había estado en una situación de precariedad laboral similar”. Al respecto comenta que de siete u ocho personas que había en un despacho quedó él solo porque falleció la persona que estaba a cargo del mismo y el jefe nuevo cambió el personal por una decisión política. El entrevistado refiere que en ese momento sufrió mucha ansiedad e incertidumbre a nivel laboral y personal. Dice que percibe todos estos acontecimientos como injusticias y que tanto él como sus compañeros de trabajo son testigos de situaciones de precariedad laboral. Sobre los valores (o disvalores tal como acota una de las entrevistadoras ante la reacción del entrevistado) el entrevistado refiere la indefinición de roles y el privilegio de relaciones políticas sobre las relaciones formales. Cuando se le pregunta si comparte esos valores responde “Para nada”. Al indagar por las transformaciones personales en relación al trabajo y por qué actualmente está estudiando otra carrera, dice que su profesión “no es vocacional” y que eligió su primera carrera universitaria por una cuestión circunstancial.

El segundo caso corresponde a una florista, técnica en jardinería de 21 años de edad, que se encuentra estudiando la carrera de arquitectura. La entrevista comienza con una pregunta de la entrevistada, quizás una primera intervención a partir de un interrogante que a ella misma se le presentó a partir de un dato que la entrevistada dio desde el primer momento: que trabajaba desde los 11 años de edad. En este sentido la primera pregunta fue sobre su historia laboral, cuándo empezó a trabajar y qué trabajos realizó. La entrevistada dice que comenzó a trabajar a los 11 años de niñera porque su padre se quedó sin trabajo. Consiguió ese trabajo a través de su prima, quien la puso en contacto con los padres de sus compañeros de escuela. A los 15 años trabajó como recepcionista. A los 19 años trabajó como promotora y más adelante como jardinera en casas particulares. Actualmente se encuentra trabajando para un hotel 5 estrellas, a través de un servicio tercerizado que brinda la empresa de decoración que la contrató. Está trabajando allí hace un año. Refiere que hace los arreglos florales generales del hotel, que tiene que ir por todos los pisos (que son 19), además de recorrer el lobby, restaurante, salón de eventos. En ese momento la entrevistadora le pregunta: “¿Vos sola te encargás de todo?”. La entrevistada responde: “Claro”. La entrevistadora vuelve a repregunta: “¿No tenés a nadie que te ayude?”. La entrevistada responde que no. Cuando se le pregunta cuáles son los aspectos más desgastantes de su trabajo responde: “El tener que hacerlo todo muy rápido y que a veces el ascensor me atrase, o un arreglo que pensaba que en ese momento no tenía que marchitarse se marchitó y tengo que cambiarlo”. Más adelante dice que tiene que correr en su trabajo y que casi ningún día llega a tiempo con todo. Cuando se le pregunta qué aspectos de su trabajo le generan más insatisfacción responde que trabajar sola cuando en realidad es un trabajo para dos. Al respecto comenta que anteriormente su jefe contrataba a dos personas pero que ya no puede hacerlo debido cuestiones de presupuesto. Sobre los aspectos satisfactorios de su trabajo, la entrevistada refiere que se relacionan con trabajar de lo que le gusta, las plantas, “además de que me distraigo un montón de todas las cosas”. También dice que los huéspedes le halagan los arreglos florales y dice que eso le levanta el ánimo (en ese momento se ríe, casi por única vez en la entrevista). La entrevistadora advierte un aspecto positivo y con la intención de reforzarlo le pide un ejemplo. La entrevistada dice: “Una señora (refiriéndose a una huésped) que

se la pasaba gritando y desde lejos dijo "It's beautiful" y todos se empezaron a reír y yo me puse toda roja". La entrevistadora retoma el tema de la distracción que refirió la entrevistada, y le pregunta de qué se distrae. Ella responde que su trabajo "la distrae de lo que es la vida, que se olvida del mundo". Cuando se le pregunta qué aspectos de su trabajo la motivan responde que trabaja porque necesita el dinero. También refiere que los compañeros del hotel le levantan el ánimo. La entrevistada comenta una situación de acoso sexual con un empleado de mantenimiento. La entrevistadora indaga sobre esta situación, le pregunta cómo y en qué momento empezó. La entrevistada refiere que trabaja en un cuarto chico que está aislado, y que el acosador estudió sus movimientos, en qué momentos estaba allí y cuándo no. Si bien realizó una denuncia en el hotel, la misma tardó en prosperar ya que al principio no le dieron importancia. Cuando se le pregunta por las relaciones que le generan mayor bienestar menciona a unos compañeros que ayudan a las mucamas (los denomina "runners") que son quienes retiran los arreglos florales para llevar a las habitaciones. Dice que se ayudan mutuamente. Cuando se le pregunta por el trato que la organización establece con sus empleados, dice que en el hotel la comunicación tiene que ser respetable y que no se puede levantar la voz. Al respecto la entrevistada dice "Otra no tenemos". Cuando se le pregunta sobre los valores de la organización habla de los arreglos florales y dice que es lo más importante ya que es lo primero que ven los huéspedes cuando entran a un hotel, que es algo estético. Sobre las situaciones injustas refiere conflictos entre la supervisora del hotel y su jefe, quienes le dan órdenes contradictorias. Refiere que estas situaciones le generaban tensión y enojo. Respecto de las situaciones justas, comenta que en una ocasión pidió aumento y se lo dieron. Asimismo refiere enfermedades físicas a causa de su trabajo que tuvo tanto ella como sus compañeros y que a pesar de esa situación los obligaron a trabajar.

Análisis de las viñetas a partir de las condiciones de trabajo de los investigadores

Teniendo en cuenta el paradigma de la complejidad aplicado a las organizaciones Serieyx (1994) postula que se debe considerar que el observador (en este caso los investigadores) son participantes de la situación que observan, es decir, su subjetividad está implicada en dicha situación. El concepto de implicación libidinal presente en la práctica profesional e investigativa sugiere que las relaciones son "...interactivas, cargadas de afectividad y comportan aspectos inconcientes: son ricas en fantasmas y usualmente están acompañadas de un imaginario" (Ardoino, 1997, p.4). Quienes actúan en este tipo de relaciones son "partenaires", es decir, sujetos que interactúan y reaccionan, que poseen un proyecto, una historia así como inscripciones sociales e institucionales. Considerando los objetivos de este trabajo desde el paradigma de la complejidad antes mencionado, es pertinente destacar los modos de contacto, ámbitos, contextos temporales y espaciales así como los aspectos transferenciales y contra transferenciales establecidos antes, durante y después de la entrevista entre entrevistadores y entrevistados (2). Bleger (1964) postula la siguiente clasificación de entrevistas psicológicas: 1) aquellas que corresponden a consultas psicológicas y cuyo beneficiario principal es el entrevistado; 2) aquellas que tienen como objetivo principal la investigación; 3) aquellas que se realizan para una institución. A excepción del primer tipo de entrevista "... las otras dos requieren que el entrevistador cree intereses y participación en el entrevistado (que lo "motive")" (Bleger, 1964, p. 11). Entendemos que las entrevistas que se implementan en este proyecto de investigación si bien corresponden al segundo tipo, se re-

lacionan también con el primero (ya que existe un vínculo entre los programas de investigación y extensión (3) y con el tercero, dado que las intervenciones puntuales en estos trabajadores pueden generar al mismo tiempo efectos de reconocimiento de situaciones de acoso laboral en otros trabajadores de la misma institución.

En el primer caso el entrevistado fue contactado por una de la entrevistadoras integrante del proyecto de investigación. Ella estableció un primer contacto telefónico con el entrevistado, quien le ofreció su casa como lugar para realizar la entrevista y le aclaró que disponía de un horario determinado ya que tenía un examen en la universidad y no podía retrasarse por ese motivo. La entrevistadora se puso en contacto con otra de las integrantes del equipo de investigación y le propuso tomar la entrevista en forma conjunta. Ambas notaron la predisposición del entrevistado, el hecho de prestar su casa y ofrecerse voluntariamente para esta tarea, pero al mismo tiempo estaban alertas sobre los efectos que, en términos de encuadre, podrían tener tales elecciones por parte del entrevistado. Al llegar a la casa las entrevistadoras fueron recibidas muy amablemente por el entrevistado. Tanto la presencia del entrevistado como los aspectos de su casa eran muy prolivos. Las encuestas, a pesar de su extensa longitud y complejidad, fueron respondidas rápida y correctamente, incluso consultando sobre ítems puntuales. El entrevistado estaba pendiente del horario y lo manifestó en un par de oportunidades de modo muy cordial. Respondió a las preguntas de manera muy clara y precisa, con un leguaje correcto, aunque explicándose lo justo y necesario. Su tono de voz careció de expresividad, aun en los momentos en que mencionó temas críticos (como la situación de acoso, por ejemplo). La actitud de las entrevistadoras al formular las preguntas fue en todo momento cautelosa, abierta y no directiva, incluyendo algunos tópicos que no estaban en la guía de pautas. Una vez finalizada la entrevista, el entrevistado continuó hablando sobre su trabajo y refirió una situación específica (en la cual se entrelazaban asuntos privados y laborales) enfatizando que estaba muy disconforme con algo que tuvo que hacer, pero que al mismo tiempo no tenía otra opción. Las entrevistadoras informan al entrevistado que tanto él como sus compañeros de trabajo tiene a su disposición la asistente gratuita del programa de extensión vinculado con la investigación. El entrevistado mantuvo una estrategia defensiva en todo momento, una estrategia de supervivencia que le permite tolerar eso que él mismo reconoce como injusticias, disvalores, ante los cuales refiere solamente haber tenido ciertos síntomas de ansiedad e incertidumbre, algo que parece desproporcionadamente menor ante las graves condiciones que refiere en su trabajo. Al mismo tiempo, según él mismo dice, no es un trabajo vocacional, sino que se trata de una elección que no coincide con su deseo y que se da en un contexto laboral burocrático que, en consonancia con sus expectativas (aunque en disonancia con salud mental) deja de lado los aspectos subjetivos en un trato de tipo impersonal. Las entrevistadoras consideran también pertinente analizar por qué al momento de describir su trayectoria laboral, el entrevistado no recuerda hechos socio- históricos relacionados con la misma, un dato significativo teniendo en cuenta que trabaja en un ámbito público y político, además de relacionarse dichos hechos con su profesión. Suponemos que a pesar de la actitud defensiva adoptada por el entrevistado frente a su trabajo, la entrevista actuó facilitando el reconocimiento de aspectos precarios del mismo que para él están naturalizados. Ejemplo de ello es la situación que comenta una vez finalizada la entrevista así como la actitud de enojo que manifestó ante la misma (una actitud muy diferente a la que mantuvo durante la entrevista).

Respecto del segundo caso, la entrevistada es contactada por una

de las investigadoras. La entrevista la lleva a cabo otra de las investigadoras quien se pone en contacto con la entrevistada para coordinar un día y horario. La entrevistada si bien se muestra muy predisposta, presenta una importante restricción horaria, y manifiesta que el único día y horario que tiene disponible es el sábado por la tarde (ya que dice que por la mañana trabaja). Respecto del lugar, la entrevistadora le propone a la entrevistada acercarse a la zona de su trabajo (4). Entonces la entrevistada sugiere tener la entrevista en un bar, pero la entrevistadora le propone realizarlo en un consultorio cercano al bar (que había propuesto la entrevistada) para conversar con mayor tranquilidad, teniendo en cuenta además que entre los cuestionarios y la entrevista la toma iba a ser larga. La entrevistada llega una hora tarde a la entrevista -avisa por mensaje de texto- se la nota agobiada, la entrevistadora le ofrece en varias oportunidades beber o comer, la entrevistada sólo acepta un vaso de agua y refiere que está acostumbrada a pasar muchas horas sin comer ni ir al baño. Durante la mayor parte de la entrevista, la entrevistadora presenta una actitud de soporte, apoyo, explicando determinadas preguntas que presentan mayor dificultad en su interpretación, realizando síntesis de determinados temas tratados. Durante la narración de la trayectoria laboral, la entrevistadora intenta empoderar a la entrevistada señalándole todas las competencias que fue adquiriendo en sus diferentes trabajos. Tanto durante la administración de los cuestionarios como en la entrevista, la entrevistada reconoce situaciones de violencia que no había percibido como tales hasta ese momento, y al mismo tiempo manifiesta que en cuanto su situación económica lo permita, dejará ese trabajo. Se le comunicó que tanto ella como sus compañeros de trabajo podían recurrir a la asistencia del programa de extensión vinculado con la investigación.

Reflexiones finales

Entendemos que los factores protectivos ante la tarea investigativa deben construirse de manera conjunta por los propios investigadores. Dicha construcción puede considerarse un trabajo artesanal (5) desde la perspectiva de Sennet (2012). Al referirse a la calidad artesanal, el autor mencionado refiere “en las fases superiores de la actividad, hay una constante interrelación entre el conocimiento tácito y reflexivo, el primero de los cuales sirve como ancla, mientras que el otro cumple una función crítica y correctiva” (p. 69). Según este autor, los problemas éticos del oficio aparecen en el nivel de la maestría. Desde una perspectiva ética de la psicología del trabajo Ferrari (2015) plantea la relevancia de las condiciones de trabajo, especialmente en aquellos contextos sociales y laborales en los cuales predomina la precariedad laboral, el subempleo e incluso el desempleo, situaciones que sugieren una paradoja en relación al derecho al trabajo, así como interrogantes sobre la identidad asociada al mismo. Como ejemplo de tales situaciones, pueden citarse las investigaciones de Zukerfeld (2013) que ponen de relieve las condiciones laborales de los trabajadores informacionales, es decir, aquellos cuyos resultados y medios de trabajo dependen de la información. El autor mencionado incluye dentro de esta categoría de trabajadores a los programadores de software, los teleoperadores de call center, los músicos sesionistas e incluso los investigadores en ciencias sociales. Cabe reflexionar sobre las similitudes entre situaciones de trabajo que desde una mirada superficial parecen diversas pero que poseen un denominador común: las normas del empleo entendido como relación laboral normal (Todaro y Yáñez, 2004) no pueden aplicarse a estas nuevas formas de trabajo. La subjetividad laboral (Filippi, 2015) de los investigadores está cambiando: se han modificado sus expectativas, espacios, tiempos de

trabajo así como el contexto complejo en el que les toca trabajar, más aún cuando en dicho contexto de trabajo convergen dos tópicos centrales de la sociedad actual: el trabajo y la violencia. Focalizar en el “cómo hacemos nuestra tarea” y en la creación de nuevos métodos de trabajo es un desafío para nuestra especialidad dentro de la investigación en psicología, así como un imperativo ético.

NOTAS

- 1- Directora: Liliana Ferrari. Co directora: Graciela Filippi. El proyecto mencionado busca comprender la importancia de modelos comprensivos acerca de la emergencia de la violencia y el acoso laboral a partir de la indagación en torno a las estructuras y los procesos habilitantes, motivantes y precipitantes de dichos fenómenos. Estas dimensiones se exploran aquí en términos de factores psicosociales del trabajo.
- 2- El encuadre implica “...una transformación de cierto conjunto de variables en constantes. Dentro de este encuadre se incluyen no sólo la actitud técnica y el rol del entrevistador... sino también los objetivos, el lugar y el tiempo de la entrevista. (Bleger, 1964, p. 15). Cualquier modificación del encuadre debe entenderse como una variable que debe ser observada al igual que el entrevistado.
- 3- Programa de Extensión Universitaria “Asistencia a víctimas de acoso moral en el trabajo”. Directora: Graciela Filippi. Co director: Eduardo Sicardi.
- 4- Dado el carácter voluntario de las entrevistas se intentó en todo momento adaptarse a los tiempos y lugares más convenientes para los entrevistados.
- 5- Sennet (2012) postula que, además de los trabajos manuales especializados, la artesanía incluye actividades tan diversas como la programación en informática, los cuidados de la salud, la cocina, la albañilería o la crianza de los hijos, todas las cuales, al igual que el trabajo especializado, mejoran con la práctica.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ardoino, J. (1997). La implicación. Conferencia impartida en el Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM.
- Bleger, J. (1964). La entrevista psicológica. En: Bleger, J. Temas de psicología (Entrevista y grupos). Buenos Aires: Nueva Visión.
- Corvalán de Mezzano, A. N. (2012). El trabajo institucional de los equipos. *Aristeo: Revista de investigaciones y aplicaciones en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2, 27-40.
- Ferrari, L. (2015). Hacia una ética para la Psicología del trabajo. El problema de la identidad, el dilema de la supervivencia/realización y las tensiones entre el derecho al trabajo y los derechos del trabajo. En Filippi, G; Ferrari, L. & Sicardi, E. Compiladores. *Psicología y trabajo, una relación posible*. Tomo II (pp. 99-111). Buenos Aires: Eudeba.
- Filippi, G. (2015). Introducción. En: Filippi, G; Ferrari, L. & Sicardi, E. Compiladores. *Psicología y trabajo, una relación posible*. Tomo II (pp. 11-19). Buenos Aires: Eudeba.
- Neffa, J. (2015). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales CEIL-CONICET. Libro digital.
- Sennet, R. (2012). *El artesano*. Barcelona: Anagrama.
- Serieyx, H. (1994). *El Big Bang de las Organizaciones*. Buenos Aires: Granica.
- Todaro, R. & Yáñez, S. (2004). *El trabajo se transforma: relaciones de producción y relaciones de género*. (pp. 46-62). Santiago: CEM ediciones.
- Zukerfeld, M. (2013). *Obreros de los bits. Conocimiento, trabajo y tecnologías digitales*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes Editorial.