



ENTREVISTA | PROF. MICHEL GOLLAC

EL DESAFÍO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRABAJO

POR SEGUNDO AÑO CONSECUTIVO LA FCE RECIBIÓ EN EL MES DE SEPTIEMBRE AL ACADÉMICO FRANCÉS QUIEN DISERTÓ SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO, SUS RIESGOS, LA DESIGUALDAD DE LOS SALARIOS, LA JUSTICIA SALARIAL Y EL VALOR SUBJETIVO DEL EMPLEO.

Con importante concurrencia el seminario se desarrolló entre el martes 25 y el viernes 28 de septiembre de 9 a 13 horas en el Aula Magna de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata. El encuentro fue organizado en forma conjunta con el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales del CONICET y la casa de estudios.

En sus conferencias está muy presente el concepto de felicidad y el análisis epistemológico de este sentimiento, inclusive su libro lo tituló: “¿Trabajar para ser feliz?”, según su visión ¿Qué es la felicidad y cómo se estudia?

Hay dos maneras de poder entender la felicidad. La podemos considerar como un sentimiento íntimo y personal, y en ese sentido sólo podemos hacer estudios de tipo clínico como lo pueden hacer los psicólogos o bien a través de métodos del

“Es difícil separar el sentimiento íntimo de la felicidad y la expresión de la misma, incluso si estos dos no se confunden completamente”.

“Estamos en una situación en la cual todos los países junto a su economía y sociedad están cambiando muy rápidamente y por ende, la salud en el trabajo también va a evolucionar”.

psicoanálisis. Pero también podemos considerar que la felicidad es un sentimiento y tiene una parte social. Es difícil separar el sentimiento íntimo de la felicidad y la expresión de la misma, incluso si estos dos no se confunden completamente.

Lo que es accesible al rubro de la sociología es la expresión de esa felicidad. Entonces la expresión de la misma no tiene que significar exactamente lo mismo que ser feliz, pero podemos pensar que no hay muchos casos de felicidad si no se pueden expresar.

¿Qué son y cómo podríamos definir los Riesgos Psicosociales en el trabajo (RPT)? ¿Qué lo ha inspirado a usted a profundizar sobre esta temática, cuáles han sido los principales disparadores?

Lo mejor para poder responder adecuadamente es que le voy a dar una respuesta a la definición que hizo un colegio de expertos el año pasado el cual reunió a una gran cantidad de especialistas de distintas disciplinas y que se pusieron de acuerdo sobre una definición. Los RPT tienen que ver con la salud mental y física generados para las condiciones de empleo y los sectores organizacionales y relaciones susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental.

Hay que destacar que son los factores organizacionales y relacionales individuales los que son psicosociales. Los trastornos de salud ocasionados pueden ser mentales y sociales pero también físicos.

¿Por qué es importante que nuestro país estudie los RPT?

Estamos en una situación en la cual en todos los países la economía y la sociedad están cambiando

muy rápidamente y por ende la salud en el trabajo, también va a evolucionar. Por eso, es importante hacer algo. Hay países en Europa que han logrado tener grandes mejorías respecto de los RPT y pienso que aquí en Argentina es un país más joven con un dinamismo económico que es generalmente importante, a pesar de los períodos de crisis que han experimentado como en todos lados. Ustedes tienen la posibilidad de inventar cosas nuevas para que puedan mejorar esta situación frente a los riesgos psicosociales.

¿Cuáles son las problemáticas más comunes en las organizaciones vinculadas con los RPT?

Hay muchas formas de RPT y muchos problemas. Si nos referimos a la evolución de las organizaciones y de las formas de administración de los últimos 10 o 30 años atrás, hay tres problemas que son considerados los más importantes.

El primero es la intensidad del trabajo que ha aumentado mucho, el segundo es la orientación del trabajo hacia un tipo de servicio o a la atención al público y que implica las exigencias emocionales y el hecho de que los problemas de la calidad de trabajo son mucho más difíciles de manejar cuando tenemos al destinatario de ese trabajo enfrente. El tercero es el desarrollo de las carreras, la incertidumbre y la precariedad en general en el trabajo.

¿Qué ocurre en ámbitos académicos o instituciones educativas?

Creo que se dan menos diferencias que lo que los miembros de esas organizaciones piensan. Por ejemplo, vemos una intensificación del trabajo

y también hay formas de evaluación que no corresponden específicamente con lo que las personas consideran un trabajo bien realizado. Por ejemplo las formas de evaluación en realidad responden cada vez más al tema de la calidad de publicaciones.

¿Qué problemáticas considera son propias del género y cuáles son comunes?

Las diferencias están vinculadas específicamente respecto a que las mujeres realizan más tareas en el hogar que los hombres. También hay otro tema que es que las mujeres están mayormente vinculadas con el hecho de profesiones que tienen que ver con el cuidado de las personas, con ocuparse de personas enfermas o mayores. Y cuando en realidad el riesgo de perder el trabajo es tan elevado en el caso de las mujeres como de los hombres, el impacto que puede tener ese riesgo puede ser más elevado en el caso de los hombres, lo perciben como algo más. La identidad social de los hombres está más vinculada con tener un trabajo y poder generar ingresos de dinero al hogar. Pero este es un punto que está cambiando rápidamente.

En general, las organizaciones aceptan el hecho de que muchas personas sienten malestar en sus trabajos, pero lo consideran un problema individual y brindan soluciones individuales, ¿Es realmente un problema individual el sufrimiento en el trabajo?

Puede ser un problema individual, pero hay personas que tienen características a sufrir perturbaciones importantes. Una situación muy frecuente es cuando los trabajadores piensan que están frente a una situación individual y luego cuando se ponen a hablar o discutir con otros colegas se dan cuenta de que lo que ellos pensaban que era individual en realidad es de orden colectivo.

¿Cuál es la respuesta de los sindicatos sobre este tema? ¿Y de las empresas?

Es un tema muy difícil de tratar para los sindicatos. En el inicio los problemas se presentan como individuales. Es una gran responsabilidad y una gran dificultad para los sindicatos el poder transformar esos problemas y construirlos como colectivos. Los militantes sindicales están acostumbrados a plantear problemas de salarios, por ejemplo. Hay otros temas como la presencia de sustancias tóxicas en el trabajo y acá se trata de que a veces son temas nuevos y los integrantes tienen que formarse y adquirir experiencia

“La identidad social de los hombres está más vinculada con tener un trabajo y poder generar ingresos de dinero al hogar. Pero este es un punto que está cambiando rápidamente”.

de criterio al respecto. Del lado de las empresas vemos toda la escala de respuestas posibles. Hay algunas que reconocen el problema y lo ven más como de orden individual y hay otras que reconocen que el problema está en la lógica de su propia organización. Pero dicen que no tiene el poder de decisión de su organización porque tienen que hacer frente a otras cuestiones. Y después están las empresas que realmente quieren cambiar su organización para ser frente a estos RPT.

¿Cuál es el abordaje de esta temática por parte de las universidades? ¿Cuáles se destacan en la investigación sobre esta temática?

Hay muchas disciplinas y muchas corrientes o enfoques que se interesan en este tema. Algunos se interesan directamente en el problema y otros que lo tratan de una manera indirecta. Es decir, no están centrados en la temática pero si traen información que pueda aportar algo a la resolución del abordaje. Por supuesto que los universitarios están bastante divididos respecto de la producción científica por este tema. Por ejemplo, en psicología hay grandes diferencias entre los profesionales que se identifican con la corriente cognitiva y aquellos que relevan más la psicodinámica del trabajo. Pero lo que es bastante llamativo, desde hace unos 10 años, es que hay un progreso y una evolución en el diálogo entre las disciplinas. El hecho de que hay una existencia mayor de trabajo pluridisciplinario. También se está dando una convergencia entre los enfoques que son dominantes en varios países. Se puede decir que

hay un enfoque que releva más los países de habla francesa y hay otro enfoque que es más característico de los países anglosajones.

¿Cuáles serían las ventajas y desventajas del teletrabajo?

Primero depende mucho de la fracción de trabajo que uno hace por fuera. Por otro lado, también hay que determinar si se le dice a la gente haga trabajo y hágalo como pueda o si se organizan en cómo hacerlo. Es muy importante que pueda haber momentos donde interactuar con otros. Y que esto no se resuma únicamente a momentos que son reuniones impuestas por la jerarquía. También hay momentos de discusiones libres con los colegas y momentos de compartir algo. Porque en el plano profesional el ser humano puede discutir de la mejor manera si tiene un buen vínculo profesional con sus colegas. Tiene que haber suficientes días de trabajo en común que no sean únicamente cuestiones de presión. Tiene que haber lugares donde la gente pueda charlar y discutir y que no sea sólo un tema de ahorro de economía, de disposición de espacios, por ejemplo.

¿Considera que la retribución económica consuela la infelicidad en el trabajo?

Es algo muy importante, sino las empresas no pagarían absolutamente nada. Pero no puede por ella misma ni por ese factor volver a alguien infeliz en el trabajo. Digamos que hay algunas dificultades que se pueden empezar a salvar a partir de la retribución económica, pero pasado cierto nivel ya es imposible. De la misma manera, si estamos por debajo de cierto nivel de retribución económica hay problemas.

¿Qué significa para usted realizar por segunda vez consecutiva un Seminario en la FCE de la UNLP?

En primer lugar es un gran honor haber sido invitado acá nuevamente. Por otro lado, es una satisfacción el poder contribuir a la cooperación Argentina y Francesa. También, para decir verdad, es un placer personal porque me permite volver al país, un sentimiento de responsabilidad. Me parece importante que se den aquí instancias y acciones para cambiar el estado de la situación. Incluso si mi contribución puede ser considerada como marginal respecto a la de los propios actores involucrados, yo sería muy feliz y estaría muy contento si puede ser considerada, mi construcción, como positiva. ■



ZONA FRANCA LA PLATA



BUENOS AIRES ZONA FRANCA LA PLATA S.A.
Calle Pte. J. D. Perón e Hipólito Yrigoyen s/n
Edificio de Usos Múltiples Primer Piso
(B1925CKA) - Ensenada - Bs. As. - Argentina
Teléfono: (54+221)468-0000 Fax: 468-0014
Web: www.bazflp.com.ar - Mail: bazflp@bazflp.com.ar