

RIESGOS PSICOSOCIALES EN ENTORNOS LABORALES DE EXTENSIONISTAS EN LA ARGENTINA COMPLEJIDAD, SUBJETIVIDAD Y SALUD.

Cacivio, Rossana.

Depto. Desarrollo Rural. Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales. UNLP.
rcacivio@agro.unlp.edu.ar

Resumen

Este resumen es un adelanto de la tesis doctoral en curso. Una lectura general de sus resultados nos muestra que en los 152 profesionales de la extensión agropecuaria encuestados, el trabajo aparece como el gran convocante que justifica la alta exposición a los riesgos psicosociales que genera. La mayoría de ellos se exponen a un alto riesgo psicosocial en función de sostener un trabajo que tiene sentido para ellos, donde se manejan con un buen margen de autonomía, aplicando competencias previas y desarrollando nuevas, en el que sienten que se desarrollan. La promoción laboral y social, la expectativa de crecer profesionalmente y el hecho de desempeñar un trabajo acorde con su formación y preparación constituye un incentivo para estos profesionales y aumenta su importancia conforme mayor es la cualificación profesional de los mismos, como los alumnos de las cohortes PLIDER, con puntuaciones que los acercan seguramente a la posibilidad de liderar procesos institucionales en sus espacios.

A nuestro criterio, la alta exposición a los factores de riesgo psicosocial se explica por la posición organizacional que ocupan los extensionistas respecto a la organización de pertenencia. Estos funcionan como un “fusible” organizacional al instalarse en una “zona de clivaje” entre la vida institucional y los territorios donde intervienen. Esta posición los expone a la tensión de responder a demandas a veces contradictorias entre las relaciones jerárquicas institucionales y las competencias requeridas para el desarrollo territorial; así, características necesarias para trabajar con productores como la proactividad y discrecionalidad en la toma de decisiones, pueden resultar poco funcionales para integrarse a la cultura organizacional de pertenencia laboral.

Con el tiempo, se genera una brecha profunda entre la estructura organizacional y la prestación de servicios al sector al que van dirigidos. La tensión que se instala entre “el sujeto” y la organización, hace crisis en la persona, aumentando su exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Como respuesta a las exigencias que plantea el trabajo, se observa en los extensionistas un intento de control sobre las competencias como recurso para moderar las demandas. Esta “latitud decisional” se transforma en grados de autonomía y habilidades observadas como aprendizaje, creatividad y trabajo variado. Según Karasek se trata de las oportunidades o recursos que la organización proporciona a estos profesionales para moderar o tomar decisiones sobre las demandas en la planificación y ejecución del trabajo.

La pregunta que nos hacemos particularmente con ellos es si la complejidad que asumen superponiendo a las cuestiones territoriales los conflictos propios de la organización de pertenencia, no es una nueva forma de intensidad que agudiza las relaciones existentes entre la autonomía y el stress. Estaba convenido que los grados de discrecionalidad en la toma de decisiones aumentaban la autonomía percibida, propiciando el desarrollo de nuevas

competencias, que a la vez se reflejan en un aumento del desarrollo profesional y del bienestar en el trabajo. Ahora bien, en el círculo virtuoso descrito ¿cómo juega esta intensidad excesiva? Observamos una autonomía “formal” expuesta a una intensidad excesiva del contexto de trabajo, resultando en una autonomía real que, sumada al natural y paulatino envejecimiento personal, podría necesitar de una mayor regulación para su adaptación, aumentando el costo energético por un mayor desgaste en su actividad.

La revisión realizada por Vezina sobre el modelo de Demanda-Control-Apoyo Social aplica a lo observado en este trabajo de campo, donde puede verse como el modelo de Karasek no se comporta igual a mayores grados de latitud decisional en el territorio, sino como una curva de Gauss, amesetándose, donde a mayor complejidad de las demandas, en vez de generarse un aprendizaje activo y mayor desarrollo de competencias, los extensionistas aumentan la exposición a los factores de riesgo psicosocial y por ende su stress.

Pensar la tensión entre el sujeto y la organización nos lleva al concepto “motion/emotion”, ¿qué nos mueve?, ¿hacia dónde?, ¿el trabajo nos convoca o nos aleja de la organización laboral?, ¿esta funciona como una organización convocante? Actividad y subjetividad se retroalimentan, se regulan mutuamente y pujan por asignar un sentido y valor. ¿Vivimos para trabajar o trabajamos para vivir?

Palabras clave: riesgos psicosociales extensionistas agropecuarios

Abstract

Psycho-social risks in extensionists' working environments in Argentine Complexity, subjectivity and health.

The abstract gives a preview of the doctoral thesis in progress. The general reading of the results shows that in the 152 professionals surveyed agricultural extension work is a great convener justifying the high exposure to psychosocial risks it generates. Most of them are exposed to a high risk in terms of psychosocial support work that makes sense to them, which are handled with a great degree of autonomy, applying previous skills and developing new ones, in which they feel they are developed. Labor and social promotion, the expectation to grow professionally and the fact of performing commensurate work to their training and preparation is an incentive for these professionals and increases its importance as higher professional qualification thereof, and students of cohorts PLIDER, with scores approaching that surely lead to the possibility of institutional processes in their areas.

In our view, the high exposure to psychosocial risk factors is explained by the organizational position occupied by extensionists regarding the organization of belonging. These work as an organizational "fuse" when installed in a "cleavage zone" between institutional life and the territories where involved. This position exposes the pressure to respond to demands sometimes contradictory institutional, hierarchical relationships and the competencies required for territorial development; characteristics needed to work with producers such as proactivity and discretion in decision-making can be very functional to join the organizational culture of labor belonging.

Over time, a deep gap between the organizational structure and the provision of services to the sector they are addressed is generated. The tension mounted between "subject" and the

organization is in crisis in the person, increasing their exposure to psychosocial risk factors. In response to the demands put up by work, an attempt of the extensionists to control the competences as a means to moderate the demands. This "decision latitude" is transformed into degrees of autonomy and seen as learning skills, creativity and varied work. According to Karasek it comes to opportunities and resources the organization provides these professionals to moderate or make decisions about the demands in the planning and execution of work. The question we ask them is whether particular complexity assuming the territorial issues superimposing the conflicts of the organization membership is not a new form of intensity that heightens the relationship between autonomy and stress. It was agreed that the degree of discretion in decision-making increased the perceived autonomy, facilitating the development of new skills, which in turn is reflected in an increase in the professional development and welfare at work. However, in the virtuous circle described, how does this excessive intensity affect? We observe a "formal" autonomy exposed to excessive intensity of the work context, resulting in a real autonomy that, coupled with the natural and gradual staff aging, may need more regulation to adapt, increasing energy cost because of an increased outwearing on their activity.

The review by Vezina modeled on Demand-Control- Social Support applies to that observed in this field work, wherein it can be seen how the Karasek model doesn't behave in such way to higher degrees of decisional latitude in the territory, but as a Gaussian curve, flattening, where the more complex demands, instead of generating active learning and further development of skills, extensionists increase their exposure to psychosocial risk factors and therefore their stress.

To think of the tension between the individual and the organization leads to the concept "motion / emotion", what moves us? Where to? Does the work bring us together or farther away from the labor organization? Does this function as an organization convener? Subjectivity and activity feed each other back; they regulate each other and bid for assigning a meaning and value. Do we live to work or do we work to live?

Key words: agricultural extension psychosocial risks.

Referencias bibliográficas

Cacivio, R. (2003) *Análisis de la dimensión organizativa respecto de la introducción de nuevas tecnologías*. Tesis de Maestría por la Universidad Internacional de Andalucía. Sede La Rábida. España.

Cacivio, R. (2007) *Un estudio sobre las organizaciones. La idea de autoorganización y la organización convocante*. V Simposio Internacional de Análisis Organizacional. Facultad de Ciencias Económicas UBA.

Cacivio, R. (2011) *Evaluación de Riesgos psicosociales. Aportes teórico-metodológicos*. La Plata: XVI Jornadas Nacionales de Extensión Rural y VIII del Mercosur. Facultad de Ciencias Agrarias y Forestales. Universidad Nacional de La Plata (UNLP).

Cacivio, R. (2012) *La Maestría Plider como ámbito para evaluar los Riesgos psicosociales en el trabajo de extensionistas*. La Plata: IV Congreso Nacional III Congreso Internacional de Enseñanza de las Ciencias Agropecuarias. Universidad Nacional de La Plata (UNLP).

Dejours, C. (1998) *El Factor Humano*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.

Dejours, C. (2001) *Le corps d'abord*. París: Payot.

Dejours, C. (2003) Entre santé mentale et travail: quelle subjectivité? en *Résistances au sujet, résistances du sujet*. Namur: Presses Universitaires de Namur.

Dejours, C. (2008) *Travail, usure mentale. Essai de psychotahologie du travail*. Edición aumentada. París: Bayard Centurión.

Hubault, F. ; Sznelwar, L. (2011) *Psychosocial risks: when subjectivity breaks into the organization*. Grahamstown, Sudáfrica: Presentado en Proceedings of ODAM.

Karasek, R.; Theorell, T. (1990) *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. Nueva York: Basic Books.

Karasek, R.A. (1979) *Las exigencias del trabajo, la latitud de trabajo la decisión y la tensión mental: implicaciones para el rediseño del trabajo*. Administrative Science Quarterly.

Maggi, B. (2009) *El actuar organizativo*. España: Modus Laborandi S.L.

Morel, C. (2009) *Las decisiones absurdas. Sociología de los errores radicales y persistentes*. España: Modus Laborandi S.L.