

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003



**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

Título:

**“PSICODINÁMICA DEL RIESGO Y LOS ACCIDENTES LABORALES:
DIALÉCTICA DEL PODER EN LA SEGURIDAD INDUSTRIAL.”**

Autores:

Lic. Daniel ZANOTTI. zanotti@sinectis.com.ar

Lic. Ana ANTONINI. anaantonini@yahoo.com.ar

Lic. Mónica GHIBAUDO. mlghibaudo@yahoo.com.ar

Institución:

Facultad de Psicología – Universidad Nacional de Córdoba.

Resumen:

El presente trabajo analiza la psicodinámica del riesgo laboral en una empresa aceitera multinacional que se encuentra avanzada técnicamente en materia de seguridad. Aún así existen elevados índices de accidentabilidad.

Mediante un estudio de tipo cualitativo, en base a técnicas de observación participante, análisis de documentos y entrevistas, se intenta dar cuenta del atravesamiento de lo psicosocial en y sobre los factores técnicos y normativos.

Los resultados indican que la estrategia organizacional resulta ineficaz al inscribirse dentro de una dialéctica del poder interna que la atraviesa, le impone su lógica, debilita y desvirtúa la racionalidad preventiva. Las formas en que se desarrollan y perciben las actividades de capacitación, la utilización de elementos y normas de seguridad y de las sanciones disciplinarias respectivas, el manejo de los índices de accidentabilidad, etc., dan cuenta de la concepción subyacente del riesgo como problema de los trabajadores y la seguridad como saber impuesto por los técnicos y la gerencia.

Tal condición genera una tensión interna que lleva al rechazo de las acciones preventivas en el intento de resistir actividades percibidas como dominación y desvalorización intelectual.

El presente trabajo aporta fundamentos nuevos para sostener una estrategia participativa en la gestión de la seguridad laboral.

INTRODUCCIÓN:

El presente trabajo intenta dar cuenta de la dimensión de las relaciones de poder, en el análisis de las situaciones de prevención del riesgo laboral. Originariamente planteado para alcanzar el grado de la licenciatura mediante el respectivo Trabajo Final en la Carrera de Psicología de la UNC, su objetivo era describir la Psicodinámica del Riesgo laboral en una empresa aceitera de la Provincia de Córdoba, dentro de la cosmovisión de la Psicodinámica del trabajo descripta por Ch. Dejours.

Mediante una investigación de tipo exploratorio/descriptivo y a través de observación participante, entrevistas al personal de la planta y análisis de documentos institucionales, trataríamos de captar la psicodinámica generada por las situaciones de riesgo laboral y sus formas de afrontamiento.

Los datos obtenidos, anunciaban elementos que escapaban al análisis y que era necesario repensar. El poder como forma relacional, se imponía como un factor esencial que atravesaba las acciones preventivas, afectando sus resultados.

Excediendo la mirada sobre el poder, tanto el marco teórico como los objetivos planteados en la investigación originaria, era necesaria realizar un replanteo, reconsiderar los términos utilizados y abrir el campo a una observación nueva. Con los mismos datos, era posible hacer una lectura más abarcativa, de un elemento no incluido en las metas primitivas de la investigación, pero que a todas luces se imponía como una dimensión rica, influyente y potencialmente esclarecedora.

Así, el poder como parte de esa dinámica, aparecía en los hechos pero no en la teoría que sustentaba nuestra lectura de los datos. En efecto, la Psicodinámica tal como la describe Dejours, no aborda el tema del poder como aspecto esencial de su formulación, pero tampoco la excluye.

En sus formulaciones de corte empírico, Dejours, alude en general a otros aspectos de la dinámica como los mecanismos de defensa. En su formulación teórica, la psicodinámica del trabajo, es una formulación amplia, una idea genérica, cuya extensión si bien no es inabarcable y mucho menos imprecisa, si es al menos un planteo abierto al aporte y desarrollo progresivo.

Como un planteo iniciático en el buen sentido del término, como una página en construcción, como una visión fundacional que busca su cuerpo de conocimientos, la Psicodinámica del trabajo permite, facilita y estimula a pensar la dinámica del trabajo como un modo de ver lo real. Los contenidos, las temáticas y las formulaciones empíricas, son los desarrollos a realizar a partir de esa percepción originaria.

En esa tarea, pensar la dinámica del poder, desde el punto de vista particular que encierran las acciones de prevención del riesgo laboral, es un aporte, entendemos, a ese cuerpo de conocimientos. Aporte que como parte de un cuerpo ideativamente homogéneo, podría dar lugar a otras nuevas lecturas de la dinámica del poder en el trabajo.

Una vez conscientes de nuestras necesidades, nos dirigimos a la búsqueda de teoría sobre el poder que nos permitiese dar soporte a una lectura de los datos que teníamos y de los cuales no podíamos dar cuenta todavía. Encontramos entonces en las ideas de Foucault y Deleuze, que centran el análisis del poder como dinámica y no como estructura, una fuente teórica adecuada e ideas y conceptos ricos para el análisis de los datos referidos.

Sin caer en un eclecticismo acrítico, ni en un pragmatismo especulativo, creemos que existen identidades teóricas que nos permiten sumar ideas y no restar en función de algún purismo teórico que exacerba las diferencias.

Con nuestra mayor honestidad intelectual, creemos que entre estas dos miradas hay complementariedad y no mutua exclusión. Basados en la dinámica que tiene como fuente a la acción humana, la visión del poder propuesta por Foucault y Deleuze y la Psicodinámica del trabajo de Dejours, encuentra bases de análisis idénticas, a partir de cosmovisiones compartidas, aunque sus desarrollos en cuanto a contenidos muestren las diferencias propias de los objetivos que persiguen y de los momentos de reflexión.

Salvada nuestra fundamentación en cuanto a elección del sustento teórico, salvedad provisoria ya que la discusión sigue abierta y es nuestra intención ampliar el debate para construir una Psicodinámica del trabajo rica y sólida en cuanto a contenidos, procederemos a nuestro desarrollo.

EL PODER Y LA ORGANIZACIÓN.

Foucault, quizá el analista más productivo al momento de pensar el poder, lo visualiza como un eje esencial para entender el desarrollo de la historia misma. Como resultado del “azar de la lucha por el poder”, la historia avanza en lo fáctico y se va ordenando en los modos generales en que una sociedad se constituye.

Bajo el concepto de que los modos del poder se estructuran de manera diferente en la historia, cada sociedad va estableciendo su particular modo de organizarse y de ir desarrollando instituciones en función de ese modo concreto de poder.

Desde las sociedades de soberanía en el medioevo, pasando por la disciplinar en la era industrial y siguiendo con las sociedades de control (Deleuze) en nuestros días, cada época tiene su propias formas de ejercer el poder.

El feudalismo, asentado en la forma pastoral de dominación, con la Iglesia como Institución eje, avanza sobre el control de las almas. *“Es una forma de poder que tiene como último objetivo la salvación individual en el otro mundo”*¹

Con una mirada puesta no tanto en la organización de la producción, sino en el esfuerzo recaudador, la actividad laboral no se vuelve un eje de análisis, sino que el ejercicio económico del poder, se limita a la obtención de una renta o tributo, independientemente de las condiciones reales de producción. La acción concreta del trabajo, no era entonces objeto del poder. Si su resultado.

Las formas de ejercer el poder, construyen la subjetividad y delimitan al sujeto. Según Brown², las diferencias sociales y la explotación no eran vistas como un eje esencial en el medioevo por aquéllos que la padecían. Para el siervo o el burgués, lo que ocurría en este mundo, no era lo importante, sino lo que acontecía en el otro. A mayor sufrimiento en este mundo, mayores posibilidades de salvación en el siguiente. Prepararse para la vida eterna, era lo importante, lo mundano carecía de valor.

La parábola cristiana que señalaba las mejores posibilidades de que el ojo de una aguja permitiese el paso de un camello antes que el cielo permitiese el paso de un rico, cerraba significativamente el valor de las diferencias económicas como objetivo de lucha. En este sentido, señala Foucault: *“... en las sociedades feudales, las luchas contra las formas de dominación étnicas y sociales fueron las prevalecientes, aún cuando la explotación económica pudo haber sido muy importante entre las causas de las revueltas. En el siglo XIX, la lucha contra la explotación pasa al frente”*³.

Bajo la designación de estructuras disciplinares del poder, la era industrial va a modificar esencialmente las formas de la subjetividad, las instituciones hegemónicas y la visión del trabajo.

*“Dejó de ser una cuestión de guiar a la gente para su salvación en el más allá, para pasar a ser una cuestión de asegurar su salvación en este mundo. En este contexto entonces, la palabra salvación toma significados diferentes: salud, bienestar (riqueza suficiente, nivel de vida) seguridad y protección contra accidentes”*⁴.

Escuela, ejército, hospital, familia, fábrica, etc., son organizaciones donde el poder marca sus formas estructurales y el modo habitual de encarar los vínculos.

¹ Foucault, Michele: “El sujeto y el poder”

² BROWN. JAC. – Psicología Social de la Industria. Ed, FCE 1967.

³ Foucault, Michele: “El sujeto y el poder”

⁴ Foucault, Michele: “El sujeto y el poder”

Jerarquías y roles se institucionalizan a partir de las formas estructurales de distribución del poder. Discursos, actitudes, comportamientos, percepciones, se institucionalizan a través de la dinámica del poder como acción real en el mundo.

En Vigilar y Castigar, Foucault describe con claridad la manera en que la estructura edilicia de las distintas organizaciones reúnen condiciones similares en virtud de desarrollarse a partir de la necesidad de vigilar el comportamiento. El concepto arquitectónico imperante, desarrolla grandes pasillos centrales, a partir de los cuales se distribuyen aulas, celdas, salas, dormitorios y oficinas, permitiendo el control sobre los movimientos de entradas y salidas en cada uno de ellos.

Algún celador, vigía, guardia o enfermero parado en el pasillo, podría registrar visualmente los movimientos, entradas y salidas de todos y cada uno de los miembros de la organización. Parado allí, podría escuchar gritos, ruidos y cualquier otra manifestación sonora que por su calidad o intensidad resultase sospechosa.

La posición superior en un plano físico de un vigía, no se diferenciaba mucho de un supervisor o un jefe de producción en su cabina vidriada, de la cual escudriña la planta. Por otra parte, la planta misma no es más que un gran espacio indiviso, donde la mirada puede extenderse hacia cualquier punto sin encontrar otro límite que los de la propia planta. En esto coincide la lógica de las grandes oficinas, con cubículos pequeños cuya altura de un metro, separa espacios de trabajo, pero permite la visión sobre cada miembros individual. La desaparición del espacio íntimo en pos de un espacio público en el trabajo, abre al control la mirada permanente sobre la acción de cada miembro.

De manera brillante, Foucault señala y describe el ejercicio del poder de la era industrial como una acción centrada en el cuerpo. *“Esta nueva mecánica de poder, se apoya más sobre los cuerpos y sobre lo que estos hacen que sobre la tierra y sus productos. Es una mecánica que permite extraer de los cuerpos tiempo y trabajo, más que bienes y riqueza”*⁵

La vigilancia en las instituciones dominantes, se ejerce sobre el cuerpo. La idea de reclusión, aislamiento y control, nos remiten a una acción física concreta. La disposición arquitectónica a que hacíamos referencia, permite ver el cuerpo, sus movimientos y acciones, y sobre él se lanza el control, la acción correctiva y punitiva.

En la fábrica, tal idea encuentra su máxima expresión en los estudios de tiempo y movimientos de Taylor y su Administración Científica. Las posturas, los desplazamientos, las acciones, los compases y los ritmos que las personas desarrollan, se vuelven ahora eje de análisis, estudio, control y centro de dispuestas y fricciones.

⁵ Foucault, Michele: “Curso del 14 de Enero de 1976” en “Microfísica del Poder” pag. 149. Ed. La Piqueta - 1979

El poder, de este modo, va construyendo un saber “científico” sobre el cuerpo: *“El poder, lejos de estorbar el saber, lo produce. Si se ha podido establecer un saber sobre el cuerpo, es gracias al conjunto de una serie de disciplinas escolares y militares. Es a partir del poder sobre el cuerpo, que un saber fisiológico, orgánico ha sido posible”*.⁶

Saber y cuerpo o saber sobre el cuerpo, son dos dimensiones que en definitiva ordenan la sistematización del trabajo y, esencial y consecuentemente, el saber sobre la prevención.

El cuerpo obrero es el centro de tensión y disputa donde se juega la batalla de la explotación y su resistencia. Entre una organización del trabajo prescripta, donde los modos de acción y desplazamientos del cuerpo están reglados y vigilados y una resistencia obrera que intenta dar cuenta de su propia libertad e identidad mediante una acción distinta, surge una tensión esencial.

Foucault mismo no descuida este aspecto de la resistencia cuando en su intento por hacer evidente las formas de poder, anuncia justamente la resistencia como forma que evidencia las acciones del poder: *“Esta consiste en tomar como punto de partida, a las formas de resistencia contra las diferentes formas de poder. Para usar otra metáfora, consiste en usar la resistencia como un catalizador químico, de forma de traer a luz las relaciones de poder, ubicar su posición, encontrar sus puntos de aplicaciones y los métodos usados. Más que analizar el poder desde el punto de vista de su racionalidad interna, consiste en analizar relaciones de poder a través del antagonismo de estrategias”*.⁷

Ritmos y movimientos distintos a los prescriptos, aparecen como resistencia a un poder impuesto sobre el cuerpo y una forma de contrapoder en definitiva.

La resistencia a estos poderes y saberes sobre el cuerpo, atravesará el tema de la prevención en materia de riesgos laborales.

Asistimos sin duda a un cambio esencial en los modos de producción y de vida, cuya transición somos testigos contemporáneos. Bajo la denominación de Tercera Ola (Tofler), Sociedad Poscapitalista (Druker), Sociedad posindustrial o Postfordista, nuevas formas de relaciones de producción, ordenamiento simbólico y cultural van surgiendo. Siguiendo la lógica del poder desarrollada por Foucault, Deleuze describe el actual modelo de dominación bajo la denominación de “sociedad de control”.

Evolucionando hacia formas distintas, los lugares de encierro, ceden espacio a los sistemas de control en lo “abierto”. Van surgiendo entonces *“...formas ultrarrápidas de control al aire libre, que reemplazan a las viejas disciplinas que operan en la duración de un*

⁶ Foucault, Michele: “Poder-Cuerpo” en “Microfísica del Poder” Pag. 107 Ed. La Piqueta – 1979.

⁷ Foucault, Michele: “El sujeto y el poder”

sistema cerrado”⁸. Hospitales de día, tratamiento ambulatorio, libertad vigilada, rastreo electrónico en libertad condicional, educación a distancia, educación semi-presencial, etc., van reemplazando al espacio cerrado como forma de control y abriendo espacios a nuevas formas de dominación aún en pleno en desarrollo.

En el plano de la fábrica, estrategias de compresión de jerarquías como células autónomas de trabajo, democracia industrial, out sourcing con just in time, etc, van requiriendo nuevas formas de control, que ya no pasan por la mirada del patrón, jefe o supervisor. La vigilancia cede terreno al control interno.

*“La fábrica constituía a los individuos en cuerpos, por la doble ventaja del patrón que vigilaba a cada elemento en la masa, y de los sindicatos que movilizaban una masa de resistencia; pero la empresa no cesa de introducir una rivalidad inexplicable como sana emulación, excelente motivación que opone a los individuos entre ellos y atraviesa a cada uno, dividiéndolo en sí mismo. El principio modular del “salario al mérito” no ha dejado de tentar a la propia educación nacional: en efecto, así como la empresa reemplaza a la fábrica, la formación permanente tiende a reemplazar a la escuela, y la evaluación continua al examen. Lo cual constituye el medio más seguro para librar la escuela a la empresa”*⁹.

Los salarios variables, las evaluaciones de desempeño y los reconocimientos personales entre otras estrategias, van dirigiendo las conductas de las personas a través de los resultados. Los méritos económica y socialmente reconocidos, se constituyen en objetivos individuales y grupales que dirigen el comportamiento de un modo más eficiente que la disciplina sobre el cuerpo, agregando a ese saber, la propia creatividad del sujeto.

*“Esto se ve bien en la cuestión de los salarios: la fábrica era un cuerpo que llevaba a sus fuerzas interiores a un punto de equilibrio: lo más alto posible para la producción, lo más bajo posible para los salarios; pero, en una sociedad de control, la empresa ha reemplazado a la fábrica, y la empresa es un alma, un gas. Sin duda la fábrica ya conocía el sistema de primas, pero la empresa se esfuerza más profundamente por imponer una modulación de cada salario, en estados de perpetua metastabilidad que pasan por desafíos, concursos y coloquios extremadamente cómicos”*¹⁰

La inteligencia de la práctica (Dejurs) y el saber obrero, son puestos en juego en pos de la productividad, muy por debajo de su valor real, mediante estrategias de control más sofisticadas que el poder centrado en el cuerpo.

⁸ Gilles Deleuze: “Posdata sobre las sociedades de control”, en Christian Ferrer (Comp.) **El lenguaje literario**, T^o 2, Ed. Nordan, Montevideo, 1991.

⁹ Gilles Deleuze: “Posdata sobre las sociedades de control”, en Christian Ferrer (Comp.) **El lenguaje literario**, T^o 2, Ed. Nordan, Montevideo, 1991

¹⁰ Idem Anterior.

Estas nuevas formas, permiten el “involucramiento”, el “compromiso” de los sujetos que lejos de poner su cuerpo en la tarea, deben poner su “alma” y su inteligencia. La calidad, la productividad, la mejora continua, etc. no son ya un problema de diseño o de ingeniería de procesos, son un problema de todos y cada uno de los miembros. La prevención de riesgos laborales, como veremos, se inscribe también en este marco de control social.

Sin dudas, estas distintas formas de dominación, no son mutuamente excluyentes, sino por el contrario parecen coexistir sin molestarte ni contradecirse. Lejos de ello, las nuevas formas engloban anteriores y las desarrollan. Los estudios de tiempo y movimientos, por ejemplo, lejos de desaparecer se perfeccionan en la misma planta de Toyota, pero se agregan a los sistemas de mérito.

Veremos así, que en las organizaciones, coexisten diferentes modos de poder que atraviesan las estrategias del riesgo laboral que, lejos de tener un carácter diferente del de su contexto organizacional, participan de él y lo completan.

La institución/organización es precedente al sujeto y es a la vez ese ámbito laboral el campo de constitución de una identidad. La identidad del grupo precede al individuo, se mantiene con un sentido de coherencia y subsiste a través de una actividad subjetivante hacia los nuevos miembros.

LAS ESTRATEGIAS PREVENTIVAS Y SU ATRAVESAMIENTO EN EL SISTEMA DE PODER.

Podríamos decir que las estrategias preventivas son propias de la era industrial, ya que es en su seno donde surge el riesgo laboral como instancia temática. Seguramente en la era medieval hayan existido estrategias para mantener cierto nivel de seguridad en el proceso productivo, probablemente dada desde los mismos miembros, pero carecemos de registros como para abocarnos a su análisis. Es en este sentido que gran parte de las acciones preventivas a nivel industrial, se inscriben sobre lo que en términos de Foucault sería la acción disciplinar sobre el control del cuerpo.

Las formas, actividades y abordajes de la prevención desarrolladas durante la era industrial y sobreviven a nuestros días.

La idea de movimiento seguro, acción segura, uso de elementos de seguridad, etc., son en definitiva formas de control sobre el cuerpo. La idea de seguridad pasa esencialmente por el cuerpo, sus desplazamientos y los elementos de seguridad que sobre él se depositan.

Las formas de alzar un peso y de trasladarlo, la manera de utilizar una herramienta, de desplazarse en espacios pequeños o grandes, de moverse en altura, de subir una escalera, de conducirse en una planta, etc. son formas de control sobre el cuerpo en forma de prevención. El ingreso restringido por razones de seguridad, las líneas amarillas de tránsito en una planta industrial, las restricciones para el tránsito en general, muestran también una orientación al control de los movimientos.

La lógica del poder, merced a Taylor, Ford, Ohono y otros, se institucionalizó como “racionalidad productiva” en base a ideas de eficiencia, costos, etc. Con un discurso fragmentario y lejos de los análisis de distribución del ingreso, modos de acumulación, y distribución del saber, la estructuración de las formas productivas intentaban erguirse como razones autónomas que debieran ser aprovechadas y aceptadas por el conjunto. Bajo la idea de la mejor forma, todo lo que se opusiese era entonces de carácter irracional, entendible solo por vía de la ignorancia, haraganería (Taylor) o falta de visión. Según el propio Taylor, el obrero y el patrón, debían adherir a su racionalidad por conveniencia económica.

El obrero que evita su trabajo, que no cumple las normas, que produce por debajo de la media, no está planteando una racionalidad diferente a la imperante, ya sea de clase, de preservación de un sentido de sí mismo o de algún otro interés diferente. Con una racionalidad dominante, todo lo que se opusiese sería de carácter irracional y por lo tanto incomprensible.

Tal es la imagen que se nos representa al hablar de prevención. Con una intencionalidad clara, racional y éticamente correcta, todo lo que se opusiese, todo lo que no se amoldase a esa lógica, sería patéticamente absurdo.

Quizá la mirada que haremos sobre el riesgo, sirva para echar luz sobre la serie de comportamientos generales que, como resistencia, se oponen a un orden establecido y con actitudes que conforman lo “irracional” en la cultura de las organizaciones.

Más allá de cuestionar la realidad de la eficacia del sistema productivo, cuya propia evolución pone en duda su validez (¿era realmente racional el taylorismo a la luz de los nuevos modelos productivos o en realidad era la estrategia de poder posible y rentable en ese momento?), tampoco permite valorar la grado de racionalidad de todas y cada una de esas acciones.

En ese sentido, cabe preguntarse si las estrategias de prevención del riesgo, son las mejores o, por el contrario, si solo responden a una forma de dominación imperante que se yergue sobre cualquier racionalidad, independientemente de sus resultados¹¹.

¹¹ En este aspecto, deben tenerse en cuenta los magros resultados en cuanto a estadísticas que las diferentes estrategias de prevención han conseguido.

Los accidentes y las enfermedades, serían consecuencia de desplazamientos y movimientos inadecuados. “Hizo un mal movimiento y se lastimó la columna”, “se accidentó por que estaba donde no debía” “no tenía el casco y se golpeó la cabeza” son algunas frases que se escuchan una vez producido el accidente.

Bajo la idea de que el movimiento esta “científicamente” estudiado y todo funcionaría bien si no fuese por estos malos movimientos, el orden establecido es perfecto y solo produce accidentados y enfermos por las “desobediencias” de la gente. El orden perfecto, falla no por vicios propios sino por ignorancias o inobservancias de las normas. La víctima, es el culpable.

De esta cosmovisión, surgen dos órdenes de estrategias claras de prevención. Las primeras que pasan esencialmente por la “concientización” no del riesgo en sí, sino de las formas seguras de actuar. La capacitación en materia de seguridad, tiene en general por objetivo no la toma de conciencia de estar en un medio riesgoso, llenos de situaciones potencialmente peligrosas, sino que apuntan a “conscientizar” sobre la norma de seguridad. En general las formas de capacitación tienen como objetivo, el adiestramiento en uso de elementos de seguridad y sobre medidas de higiene. Como colocarse un equipo de respiración, un arnés, ventajas del uso del casco, formas de utilizar una pala o levantar una bolsa de 50 Kg. de cemento, usos de barbijos, botas y guantes, son algunas de las formas que bajo la denominación de prevención, se definen en la práctica como acciones sobre el cuerpo, aunque la idea sea “conscientizar”.

Las estrategias de segundo orden para mantener este estado de cosas, surgen del ejercicio represivo que las normas le permiten a la organización. Suspensiones y despidos se utilizan ante la inobservancia de las normas de seguridad.

La exclusión y segregación de alguien respecto de un medio, resulta un modo habitual de responder a las formas “desviadas” de comportamiento. El aislamiento de locos, enfermos y delincuentes, respecto de la “sociedad” no se diferencia significativamente de estos aislamientos laborales.

En términos de Foucault, al fallar el sistema de poder “positivo” en cuanto a aquello en que “hay” que creer, hacer y adoptar como conciencia, surge la acción represiva. Ambas formas accionan sobre el cuerpo.

Como señaláramos anteriormente, asistimos a un cambio esencial tanto del paradigma productivo, la cultura en general y los modos de dominación.

Las formas propias de la sociedad de control (Deleuze) que se vuelven patentes en las prácticas propias de los modelos autodirigidos en función de objetivos organizacionales que

plantean por ejemplo las células autónomas de trabajo y la democracia organizacional, se extiende hacia las estrategias de prevención.

Dos formas hemos detectado en el cambio en la estrategia preventiva devenida del cambio de modelo productivo y que se vinculan a la forma de dominación descrita por Deleuze como “de control”. La primera, tiene que ver con la enunciación de objetivos organizacionales respecto a los índices de seguridad. La disminución del número de incidentes y accidentes o evolución de las enfermedades laborales, aparecen como logros a alcanzar e involucran al conjunto organizacional.

En este particular, resulta interesante analizar la cartelera existente en el medio. “la seguridad es una responsabilidad de todos” rezaba un cartel que intentaba alcanzar con esa frase, el compromiso de la gente.

“Llevamos 258 días sin accidentes de trabajo” rezaba el cartel de ingreso a la planta industrial objeto de estudio y otras que hemos tenido la oportunidad de visitar. Como objetivos comunes, la idea de “llevamos” apunta a crear una idea de comunidad, de cosa compartida y común.

Impuesto desde la organización, el mantener el “record” sin accidentes es planteado como si fuera un objetivo común. La trampa resulta eficiente toda vez que compromete a la gente con ese objetivo. Así planteado, queda poco margen de resistencia. Quien no estaría de acuerdo en mantener ese record? Podría alguien apartarse de un objetivo tan plausible? Podría alguien decir que ese objetivo no es solamente organizacional sino que es de todos? Y si se lo dijese, podría alguien oponerse a su consecución?

Como estrategia que rompe con discursos anteriores, deja a sus destinatarios sin capacidad momentánea de reacción y se vuelve particularmente eficiente, hasta tanto puedan surgir algunas resistencias.

Complementando esta noción y dentro de la lógica que indica que si el operario hace los movimientos adecuados, sigue las normas y utiliza los medios de prevención, todo debiese funcionar correctamente. El accidente produce entonces una doble inculpación: una por haberse accidentado y otra por impedir al conjunto alcanzar sus metas. En esta ambigüedad de individuo / organización, la bueno es organizacional y los errores y fallas provienen de los individuos.

La organización cree haber roto cualquier ambigüedad colocando un cartel, respecto a su interés en el tema de seguridad. Todo lo que ocurra a partir de allí, es responsabilidad obrera.

Seguramente romper el “record” organizacional, obstruir las metas que se suponen colectivas, interrumpir un éxito presumiblemente infinito, sería para el accidentado un acto de traición.

Pensado como meta, parece loable plantearse objetivos en ese sentido. Pensado como coacción hacia el trabajador, se vuelve perverso.

Más que nunca la idea de Deleuze de que *“en las sociedades de control nunca se termina nada: la empresa, la formación, el servicio son los estados metastables y coexistentes de una misma modulación, como un deformador universal”*¹². Los días sin accidentes, pueden ser infinitos, no hay un número exacto de días que se quiera alcanzar. La misma estrategia sigue sin necesidad de ser aggiornada y mientras más tiempo pasa, más eficiente es. Mientras más días sin accidentes, mayor será la traición cometida por el accidentado.

Lejos de ser eficientes en cuanto a la disminución real de accidentes, estas técnicas, por los resultados alcanzados en el medio objeto de estudio, conductualmente solo apoyan un ocultamiento de los hechos y no nuevas actitudes más cuidadosas. En la organización estudiada, encontramos casos de ocultamiento de lesiones a fin de evitar esa sensación y estigma de “traidor” por ser la causa individual de un fracaso organizacional o de sumar un demérito simbólico a su capital. Tal vez le llevaría mucho tiempo, dejar de ser mirado como “causa eficiente” de un fracaso.

Como resultado de ese ocultamiento, pierde credibilidad en cuanto objetivo real, concreto y valioso como para guiar en algún momento a nuevas actitudes. Dentro del contexto organizacional, la mayoría de sus miembros saben que no es real la estadística aludida y se convierte en una especie de fetiche en el que nadie cree.

La segunda forma que hemos detectado en cuanto a las estrategias de la “sociedad de control” es el pago de bonificaciones sobre indicadores de prevención. En tal sentido, numerosas empresas, incluyen dentro de sus sistemas de salario variable, índices sobre el uso de elementos de seguridad o de accidentes.

Según auditorías sobre la utilización de los elementos de seguridad en un momento dado, se paga un bono por pasar bien o no las inspecciones realizadas. La baja de incidentes o accidentes, también es premiada económicamente.

El modelo de méritos, encuentra aquí su máxima expresión.

LA CAPACITACIÓN EN PREVENCIÓN COMO FORMA DE PODER.

Sin duda todo proceso de transmisión de conocimiento, implica sobre la base misma del vínculo una relación de poder. Llámese autoridad de conocimiento o como se llame, existe una diferencia de status y jerarquía formalmente establecido entre capacitador y capacitando. Estas jerarquías pueden variar según los estilos y las actitudes del instructor y es en general aconsejable establecer vínculos de relativa horizontalidad a fin de hacer más aceptable la situación por parte del capacitando (Oscar Blacke).

De todas maneras, el saber divide las jerarquías y es un modo de relacionamiento interno de autoridad, que encuentra en el proceso de formación en prevención, un punto de manifestación crítica que encierra un universo particularmente interesante para su análisis. Ideas como concientización, sensibilizar o capacitar mismo, tiene como base la supuesta ignorancia del trabajador, factor que como dijésemos dentro de la lógica imperante, se supone la fuente de todos los males.

Partiendo de un supuesto así, es lógico que pueda generar resistencias y se manifieste así de manera fecunda el conflicto.

Los operarios, planteaban su visión de “agrandados” a lo que entendían como soberbia de parte de los capacitadores. Independientemente de sus estilos pedagógicos, indefectiblemente caían bajo el mismo mote.

La dialéctica del poder macro, se patentizaba en al relación capacitador / capacitando en una resistencia clara al aprendizaje, no por el contenido, sino por la actitud de los formadores.

La descalificación del mensajero, descalificaba al mensaje. Si el portador era pedante, el contenido carecía de valor ya que el enunciado era del tenor del enunciante.

“Vienen a hablarnos como si nosotros no supiéramos nada, como si no estuviésemos acá. Uno conoce las cosas. Vos tenés que lidiar con ellas todos los días y vienen estos agrandados a contártela”, señalaba un operario luego de una actividad de capacitación.

Seguramente, la estrategia global de capacitación fue equivocada

¹² Gilles Deleuze: “Posdata sobre las sociedades de control”, en Christian Ferrer (Comp.) **El lenguaje**

LA DINÁMICA DEL PODER Y LA RESISTENCIA: FUMANDO ESPERO.

Una vez que hemos establecido la imbricación de las estrategias de prevención dentro de un esquema general de dominación, nos restan analizar los efectos lógicos que este genera. Sin duda las relaciones entre poder y resistencia generan una Psicodinámica que no ha sido bien descripta hasta el momento pero que debería ser un plano de desarrollo muy rico al momento de entender la dinámica del trabajo en general. Las formas de hacer algo, los errores que se cometen, las fallas, el incremento en los tiempos muertos, tal vez sean formas de resistencia a un proceso productivo que se instala en forma de poder.

Las demoras sin sentido, la “falta de colaboración”, las simulaciones de actividad entre otras actitudes y comportamientos propias de los medios laborales (y de las cuales habitualmente se quejan jefes y propietarios) no son más que formas de resistencia que en definitiva intenta preservar la propia identidad y el deseo propio.

Compelidos a la repetición de movimientos organizados previamente, con procesos y tiempos impuestos externamente, la sociedad disciplinar generaba indefectiblemente actitudes de resistencia que intentan recomponer la propia identidad y voluntad. En un medio alienado, donde la voluntad del otro es el eje (o la voluntad de alguna entelequia denominada razón productiva), es necesario generar alternativas que expresen el sí mismo del sujeto. Alejado de ejercer aquellas acciones como voluntad, creatividad, decisión y control que expresan medianamente a un individuo, solo le queda una acción como expresiva de sí: oponerse al otro.

Hacer algo distinto, boicotear resultados, demorarse a hacer algo impuesto o hacerlo mal, son solo algunas formas que reducen el poder del otro y permiten al sujeto mantener algo de sí. Reducidos a un rol casi infantil en cuanto a voluntad y libertad, los operarios encuentran en conductas de tipo opositor el único recurso para expresarse a sí mismos y defenderse del avance del “otro”.

Como el niño que dice que no a todo lo que le plantean los adultos como forma de consolidar algo de su personalidad creciente, el operario recurre a mecanismos parecidos. Adulto al fin, sus mecanismos serán más sofisticados que el simple no (que por otra parte no podría manifestar a riesgo de ser reprimido).

Se suceden entonces juegos de vigilante y ladrón y de escondidas que expresan esta dinámica entre el poder y su resistencia. El operario que relaja su ritmo después de que pasara

el supervisor, la conversación que se retoma cuando se fue el jefe, las interminables demoras en ir a buscar algún material, son solo algunas formas de ese juego.¹³

Los trabajadores cuestionan las instancias de poder, a través de la trasgresión. Trasgresión a normas de seguridad, a procedimientos, a técnicas, en fin... trasgresión de la prescripción.

En lo que específicamente nos concierne, la prevención planteada en forma de dominación, genera resistencias tal como lo señaláramos al abordar las tareas de capacitación. Las formas de resistencia a las medidas de seguridad, son en realidad formas de preservar un sentido de si mismo, aunque desde una lógica de prevención, sería un atentado.

En este sentido, la incomodidad que provocan los elementos de seguridad que es motivo habitual de queja entre los operarios, es posiblemente una forma de rechazo y resistencia al poder. Usarlo es en definitiva, aceptar pasivamente la lógica del otro. No ha sido una elección personal, es una norma impuesta. No utilizarlo, es de alguna manera una forma de resistir al otro.

Contra la “racionalidad” del elemento de seguridad, solo puede eruirse una justificación medianamente aceptable. La incomodidad para moverse y cumplir con una tarea, o la falta de libertad de movimientos aparece como razón “atendible” o entendible.

"... El casco si lo usan. A veces no... cuando estamos solos!. Si hay alguien si lo usamos porque te hincan a usarlo...", señalaba un operario.

En esta línea de pensamiento, la percepción misma del accidente toma la forma de la dialéctica poder/resistencia. Desde la resistencia se señala “lo que prescriben no sirve, aún las personas se mueren o se lastiman”. Desde el punto de vista del poder, se enfatiza la estrategia: “lo que prescriben sirve, porque si no se cumple sobrevienen accidentes”.

Es en este juego poder/resistencia donde ocurren los accidentes y la percepción de los miembros es entendible dentro de esa dinámica.

De todas maneras, para la resistencia, el accidente se convierte en una forma de castigar a los niveles jerárquicos altos, quienes deben dar cuenta de lo acontecido.

El accidente es también una lesión al sistema de gestión de riesgos. Muestra que aún con las grandes inversiones económicas, humanas y con los grandes esfuerzos, el poder sobre la vida y la muerte sigue siendo propiedad de cada uno. Se fractura el poder ejercido, y la resistencia se convierte en un contrapoder que convierte a los altos niveles en dominados.

Simbólicamente, el accidente representa el fracaso del poder y el triunfo de la resistencia. Es en ese instante donde más cabalmente se manifiesta la impotencia del esfuerzo.

¹³ Recuérdese la magnífica pintura de Ch. Chaplin en Tiempos Modernos cuando intenta eludir la tarea yendo al

Nos asusta pensar que los accidentes puedan ser en sí, una forma consciente o inconsciente de martirio o inmolación individual en pos de una resistencia. No tenemos evidencia en tal sentido, pero tampoco cerramos el campo a tales análisis.

Preferimos creer que el accidente, es agitado informalmente como señal de ineficiencia del sistema y como medio de poner en jaque a la gerencia.

De todos modos, en el momento del accidente algo se rompe, es el momento donde la realidad encuentra un vehículo de expresión. Lo real: la muerte y el dolor, surgen sobre la dinámica descripta, golpeando la conciencia y generando ansiedad y temor. *"...El dedo que se cortan puede ser tu dedo, te hacen tomar conciencia del accidente..."* señalaba un operario.

En ese contexto, el accidentado es marcado como chivo expiatorio por conveniencia de ambas partes. Uno (la gerencia/patronal) evita la culpa por el daño inferido, otro (grupo de trabajadores) elimina mágicamente la posibilidad de que el daño le suceda a sí mismo.

Los trabajadores, acomodan sus temores a la idea de que la negligencia individual fue la causa, que a ellos no les pasaría, liberándose así de los temores propios de quien se ve sometido a las mismas posibilidades.

"... Pienso que es un pelotudo bárbaro, porque él conocía el riesgo, trabajaba en eso... también la confianza... la responsabilidad es de él" señalaba un operario refiriéndose a un accidentado.

Para la resistencia, reviste una doble visión: por un lado el triunfo sobre el poder, pero también el significa la irrupción de temores por encontrarse a merced del riesgo. Utiliza entonces mecanismos defensivos intercambiables proyectando responsabilidades en el accidentado cuando el temor irrumpe y utilizando el accidente como prueba de la ineficacia del poder, cuando el temor al accidente desaparece y aparece la dinámica del poder que envuelve a los riesgos.

Pero quizá un caso que refiera esta dialéctica del poder y la resistencia en materia de prevención, sea la que nos tocó analizar en la empresa objeto de estudio.

La presencia de polvos y solventes dispersos en el aire, determinan la inflamabilidad y explosividad del medio ambiente. La prohibición de fumar es por tanto lógica y algunos carteles rezaban ordenes en tal sentido. *"Fumar dentro del predio es causal de despido"* indicaban repetidos avisos.

La aparición de colillas apagadas en áreas particularmente sensibles al fuego, ocasionaron gran malestar y turbulencia en la organización. Alguien había puesto en riesgo a

la organización, había saltado una norma esencial y, había dejado la evidencia de su “crimen”. Paradójicamente, no había ocurrido nada.

Por qué no habían levantado las colillas? Por qué dejar esa prueba irrefutable de la trasgresión? Qué mensaje se dejaba en ese rastro?

Creemos que el sentido último era desafiar a la lógica de prevención, hacerles saber que alguien había fumado en el espacio más proscrito de la planta, no había sucedido lo que lógicamente se predecía y tampoco saben quien lo hizo. La lógica y la fuerza del poder habían sido demolidas.

Dos operarios fueron despedidos sin probarse su responsabilidad.

CONCLUSIÓN

La dialéctica del poder que se desenvuelve en los medios laborales, abarca de modo particular el desenvolvimiento de la prevención de riesgos laborales y su desarrollo, eficacia y fracaso, es entendible desde el análisis de las relaciones de poder como una variable influyente dentro de la psicodinámica de los riesgos laborales. Como variable necesaria pero no suficiente para explicar y para intervenir, el poder se conjuga con otra serie de elementos de la complejidad implícita en la psicodinámica.¹⁴

Desde una concepción macro de dominación que se extiende sobre las relaciones en general, se va particularizando hacia formas específicas en las estrategias de prevención de manera coherente y sistemática.

Como una estrategia más de poder, la prevención en materia de riesgos se estereotipa en función de ciertas acciones que se justifican en el afán de dominio más que de cambio. Paradójicamente, este afán de poder es la causa misma de su ineficacia, toda vez que genera resistencia como forma de los “sometidos” de preservarse en cuanto individuos y personas.

Sin duda el cambio de modelo de producción y dominación hacia una sociedad de control, ha dejado momentáneamente sin recursos defensivos a la gente como para plantear resistencias eficientes. De todos modos, puede que en un futuro mediato se generen nuevas formas de resistir a ese poder más sofisticado que, de todos modos, tampoco es más eficiente al momento de contabilizar accidentes.

De momento sabemos que la creación de medidas de manera vertical, promueve una amplia resistencia que comienza con la persona misma de seguridad y que es acompañada por cada uno de los trabajadores. Es en este punto, donde debería romperse el círculo vicioso, a

¹⁴ Véase Daniel ZANOTTI El riesgo laboral: modos de afrontamiento. Un enfoque Psicosocial y ANTONINI, Ana y GHIBAUDO, Mónica: Psicodinámica del Riesgo y los Accidentes Laborales en una empresa Aceitera del Interior de Cba.

traves del consenso. La eficacia de las medidas debería estar delineada por el grado de consenso con la que fueron creadas y no por una ingeniería del poder que seguramente será por tanto, ineficiente. Pensar nuevas formas de abordaje dentro de ese marco es el desafío que se nos avecina.

- 📖 Dejours, Cristophe (1990): *Trabajo y Desgaste Mental*. Bs. As. Ed.Lumen-Humanitas.
- 📖 Dejours, Cristophe (1998): *El Factor Humano*. Bs. As. Ed.Lumen-Humanitas.
- 📖 Deleuze Gilles: en Christian Ferrer (Comp.) *El lenguaje literario Posdata sobre las sociedades de control*, Tº 2, Ed. Nordan, Montevideo, 1991
- 📖 Dessors, Dominique y Col. (1998): *Organización del Trabajo y Salud*. Bs. As. Ed.Lumen-Humanitas.
- 📖 Foucault, Michel (1976) *Vigiliar y Castigar* – España Ed. Siglo XXI.
- 📖 Foucault, Michel (1980) - *Microfísica del Poder* – Madrid. Ed. Hedías.
- 📖 Foucault, Michel (1980) *El sujeto y el Poder*
www.rau.edu.uy/fcs/soc/revista_12/foucault12.
- 📖 Foucault, Michel (1991) - *Historia de la Sexualidad* – Vol I - Bs. As. -Ed. Siglo XXI.
- 📖 Foucault, Michel (1996)- *La vida de los Hombres Infames*. La Plata Argentina- Ed. Altamira.
- 📖 Kalimo, Raija y Col. (1988) – *Los Factores Psicosociales en el Trabajo* – OMS.
- 📖 Neffa, Julio (1998): *Los paradigmas Productivos taylorista y Fordista y su crisis*. Bs. As. Ed. Piette Conicet.
- 📖 Neffa, Julio en Panaia, Marta Comp. (1996) – *Trabajo y Empleo*. Ed. Universitaria de Bs. As.
- 📖 OIT (1986): *Factores Psicosociales en el Trabajo*. Ginebra Ed. Chantal S.A.
- 📖 OIT (1998): *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo- Vol I . 3º Edición* – Ginebra - Ed. Chantal S.A.