

LA VIOLENCIA LABORAL EN LA UNIVERSIDAD: DESAFÍOS PARA LA POLITICA GREMIAL

Violence at work in the university: challenges for trade union policy

Violence dans l'activité de travail à l'université. Enjeux pour l'action syndicale

Violência de trabalho na universidade : desafios para a política gremial

Pujol, Andrea

Facultad de Psicología - Universidad Nacional de Córdoba - Argentina.

ABSTRACT: The relations between work, subjectivity and politics are strongly integrated in discussions about the various forms of workplace violence at the current conditions of academic work. University professors are a collective articulated by bonds and relationships established in different political arenas, where often several forms of suffering in the academic activity are contoured. This paper explores this issue from the discussion of the institutional dimension in which it operates and the reference to political interventions as a gadget to understand and transform the scenarios in which violence takes place. In order to do so we explain the main contributions to deal with these situations from the clinic of work's perspective and how they are formalized in the trade union policies.

KEYWORDS: Violence at work. University education. Clinic of work.

RÉSUMÉ: Les relations entre travail, subjectivité et politique sont de plus en plus intégrées dans les discussions sur les diverses formes de violence en milieu de travail qui s'expriment dans les conditions actuelles du travail universitaire. Les professeurs d'université constituent un collectif articulé par des liens et des relations qui composent diverses arènes politiques et luttes qui rendent invisibles les diverses formes de souffrance impliquées dans des activités académiques. L'article explore cette question en mettant en discussion l'ordre institutionnel dans lequel elle opère et la référence à l'intervention politique comme un outil pour comprendre et transformer la réalité dans laquelle la violence est déployée. Nous développons aussi les plus importantes contributions qui servent à répondre aux situations de violence du point de vue de la clinique du travail et comment elles sont formalisées dans la stratégie syndicale.

MOTS-CLÉS: La violence en milieu de travail . Enseignement supérieur. Clinique du travail.

RESUMEN: Las relaciones entre trabajo, subjetividad y política integran cada vez con más fuerza las discusiones sobre las diversas formas de violencia laboral que se expresan en las condiciones actuales del trabajo académico. Los docentes universitarios constituyen un colectivo articulado por vínculos y relaciones que se configuran en diversas arenas políticas, en las que con frecuencia se soslayan las diversas formas de sufrimiento que implica la actividad académica. El artículo explora esta problemática a partir de la discusión del orden institucional en que se desenvuelve y de la referencia a la intervención política como herramienta para comprender y transformar los escenarios en que la violencia se despliega. Para ello se explicitan las principales contribuciones que permiten abordar estas situaciones desde la perspectiva de la clínica del trabajo y cómo se formalizan en una estrategia de trabajo gremial.

PALABRAS CHAVE: Violencia laboral. Educación superior. Clínica del trabajo.

RESUMO: As relações entre trabalho, subjetividade e política são integradas fortemente nas discussões sobre as diversas formas de violência no local de trabalho que são expressos nas actuais condições de trabalho académico. Professores universitários são um coletivo articulado por laços e relações que são estabelecidas em diferentes arenas políticas, onde muitas vezes são contornados várias formas de sofrimento na atividade académica. O artigo explora esta questão a partir da discussão da ordem institucional em que opera ea referência à intervenção política como uma ferramenta para compreender e transformar os cenários em que a violência é implantado. Para fazer isso são explicados as principais contribuições que podem lidar com essas situações a partir da perspectiva do trabalho clínico e como eles são formalizados na estratégia gremial.

PALAVRAS-CHAVE: Violência no local de trabalho. Ensino superior. Clínica do trabalho.

¿Qué cuestiones moviliza la problemática de la violencia laboral en la universidad? ¿Cuáles son o pueden ser sus correlatos en la acción gremial? Poner en discusión esta problemática y analizar el sufrimiento que conlleva la violencia para el colectivo en el marco de las condiciones en que se despliega en la universidad y de las tensiones que produce en la vida institucional, constituye un trabajo ineludible para la clínica del trabajo.

La articulación entre trabajo, subjetividad y política se despliega cada vez con más fuerza en las discusiones sobre las diversas formas de violencia laboral que se expresan en las condiciones actuales del trabajo contemporáneo. Los docentes universitarios constituyen un colectivo articulado por vínculos y relaciones que se configuran en diversas arenas políticas, en las que con frecuencia se soslayan las diversas formas de sufrimiento que implica la actividad académica. En el presente trabajo, se explora esta problemática a partir de la discusión del orden institucional en que se desenvuelve y de la referencia a la intervención gremial como instrumento para comprender y transformar los escenarios en que la violencia se despliega.

La salud en el trabajo y los riesgos psicosociales

Las actuales políticas de salud laboral, tanto cuando se expresan desde la gestión de los empleadores bajo la forma de acciones orientadas al cuidado de la salud de los trabajadores, como cuando constituyen una de las líneas de la acción sindical, generalmente inscrita en los Convenios Colectivos de Trabajo, dan un lugar cada vez más relevante a los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST).

Dentro de los RPST, la problemática más atendida refiere a la violencia laboral, entendida como toda acción, omisión o comportamiento, destinado a provocar, directa o indirectamente, daño físico, psicológico o moral a un trabajador o trabajadora, sea como amenaza o acción consumada. La misma incluye violencia de género, acoso psicológico, moral y sexual en el trabajo, y puede provenir de niveles jerárquicos superiores, del mismo rango o inferiores (OIT-MTESS).

En este marco, la noción de riesgo resulta un concepto polisémico: puede referirse por una parte a los factores de riesgo y por otra a los daños que estos provocan sobre la salud que pueden ser físicos, cognitivos o emocionales. Las dos dimensiones,

fuertemente ligadas, con frecuencia pueden confundirse. Por otra parte, esta imprecisión se juega tanto en relación al concepto de factor como a la noción de lo “psicosocial”, debido a que finalmente lo psicosocial se establece de modo tan genérico que termina abarcándolo todo: condiciones externas al trabajador, el trabajador mismo, el estrés y sus repercusiones sobre la salud.

Esto último se evidencia en las definiciones utilizadas por la OIT y la OMS, que caracterizan a lo psicosocial como “factor”, es decir como un conjunto de elementos que se encuentran alrededor del trabajador y que pueden desencadenar algún posible daño en su salud. Estos “factores”, cuyo origen no se precisa, coexisten con otros de la misma envergadura e incidencia; pero al mismo tiempo, el propio concepto de factor carece de una definición estable y resulta intercambiable con otras nociones como la de *riesgo* y *agente*.

No obstante, cierto es que la organización del trabajo actual exige con frecuencia -y con mayor énfasis en el sector servicios- que el trabajador realice un esfuerzo significativo destinado a controlar y modelar sus emociones, para afrontar la actividad misma o para incidir en el comportamiento de otros. Además, actualmente se enfatiza en que cuando la naturaleza del trabajo implica actuar sobre otros en situación de sufrimiento (trabajo de cuidado, por ejemplo) la necesidad de control emocional se incrementa. En la mayoría de los ambientes de trabajo, no se actúa preventivamente creando las condiciones o los dispositivos que favorezcan que los trabajadores puedan manifestar o expresar las emociones y procesar cognitivamente la carga emocional ligada a la tarea, por lo que finalmente esta tiende a mantenerse oculta y volverse un componente implicado en el sufrimiento en el trabajo.

Desde la perspectiva clínica, Yves Clot (2010) opone los “riesgos psicosociales” a los “recursos psicológicos y sociales” que son propios de los trabajadores y que han surgido del oficio como instrumentos de trabajo. Esta idea cuestiona el enfoque de riesgos y propone una visión del trabajador como un sujeto emocionalmente implicado y por ello activo respecto de los riesgos en el trabajo. El autor sostiene que los cambios impuestos por la organización del trabajo, las empresas/instituciones y el estado han complicado y hasta deteriorado el “trabajo de organización” que los trabajadores tenían el hábito de realizar. En línea con algunos supuestos de la psicodinámica de trabajo, Clot afirma que la responsabilidad que se debe imputar a los dirigentes actuales no es la de querer modificar las organizaciones que lo requieren, sino más bien hacerlo apropiándose del trabajo de organización que realizan los asalariados para lograr trabajar correctamente. En este marco, sostiene Clot que “*los trabajadores pueden cultivar los recursos psicológicos y sociales de su oficio como instrumentos de trabajo*” (Clot, 2010).

Según este autor, la literatura se refiere a los riesgos psicosociales como si se tratara de una nube tóxica que planea sobre el lugar de trabajo que afecta a los asalariados (Clot, 2010), primero por supuesto sobre aquellos que por sus características personales son más frágiles. Las medidas que se pueden tomar al respecto se deducen de la imagen del modelo: se pueden hacer relevamientos previos de la atmósfera (valorar el entorno psicosocial), hacer dosajes a los asalariados de esa toxicidad para evaluar el riesgo que corren, montar un sistema de señalización mutua (alertar cuando un colega comienza a no estar bien o se lo juzga frágil), o intentar desintoxicar a los que ya han sido afectados, por ejemplo ofreciéndoles un soporte psicológico

financiado por el empleador. Por todos los medios se busca impedir que la nube gane demasiadas víctimas, sobre todo aquellas cuya fragilidad intrínseca podría llevarlos a la tentativa de suicidio, o minimizar aquellos efectos que son fuertemente perjudiciales para la organización.

El autor pone así de relieve que esta visión tóxica deriva del paradigma médico científico y de una perspectiva ergonómica ya superada, en el que la observación de la actividad se plasma en registros de medición con el fin de volverla poco refutable y en lo posible “neutra”, sirviendo a la vez de señal de alerta para todos los sectores interesados en la naturaleza e intensidad de los riesgos evaluados. Así, el riesgo psicosocial queda asimilado a un riesgo tóxico y desemboca en una evaluación experta de la intensidad o consecuencia de los peligros, todo esto garantizado por la neutralidad de las mediciones.

La experiencia vivida por el trabajador queda fuera del enfoque de riesgo, aún cuando se trata de una prueba tangible de la salud. En el enfoque de riesgos, se buscan o investigan de antemano los impactos negativos e incluso la enfermedad, lo que es una elección. Los investigadores saben que es más fácil para el que contesta pensar en lo que habría que cambiar que darse cuenta de lo que ha hecho, de lo que ha logrado gracias a los saberes construidos y sedimentados en el género profesional¹. En este sentido, Clot sostiene que es posible comprender que ciertas emociones

sean tóxicas, pero en la acción las emociones son socias de la transformación colectiva de las situaciones de trabajo y sabemos, por lo demás, que tienen virtud dinámogena en el plano psicológico y que el afecto es la principal fuente de la vitalidad psíquica y corporal.

Violencia laboral, violencia política

Como se dijo inicialmente, la violencia laboral remite a un conjunto de acciones destinadas a preservar ciertos intereses específicos a través de instrumentos coercitivos sutiles o explícitos de cualquier naturaleza. Estas prácticas se despliegan en contraposición a intereses legítimos y derechos colectivos de los trabajadores y minan progresivamente las lógicas democráticas de relacionamiento, a través de la institución de situaciones de fuerza que progresivamente se naturalizan.

Cuando encuadramos la violencia en las relaciones de trabajo, es posible identificar en su expresión al menos tres planos: (i) la violencia económica, que refiere a las formas de retribución de la fuerza de trabajo; (ii) la violencia política, que se refiere al proceso de dominación de la organización y de sus representantes, sobre la organización y el proceso de trabajo; y (iii) la violencia psicosocial, que refiere al plano subjetivo de la violencia en el trabajo, especialmente en lo que refiere a los mecanismos sutiles que adopta (De Faria, 2013). La violencia se expresa así en los

¹ La categoría “género profesional” refiere precisamente al trabajo de organización que los trabajadores realizan sobre la organización del trabajo. Fernández y Clot (2007) señalan que esa creación del colectivo de trabajadores se convierte en un conjunto de obligaciones. La obligatoriedad de la tarea deviene de la imposición jerárquica, mientras que el género profesional reconoce como autor al mismo colectivo de

trabajadores construyendo un repertorio de gestos referidos a la calidad del trabajo, a la belleza del gesto bien hecho, a la cosa lograda. Se reconoce en el género un conjunto detallado que otorga consistencia y textura a la actividad, ya que incluye, dicen los autores “las maneras de ser, de comportarse, de iniciar y terminar una acción, de dirigir la actividad con éxito.”

cuerpos, como producto de las más diversas formas de intensificación de la organización del trabajo, y sobre el psiquismo bajo la forma de asedio moral.

Cuando focalizamos en los procesos subjetivos, la expresión “asedio moral” constituye una categoría que permite caracterizar gran parte de las actuales formas de violencia laboral. El asedio moral es una conducta abusiva, intencional, frecuente y repetida, que acontece en el lugar de trabajo y que se orienta a disminuir, humillar, vejar, constreñir, descalificar y demoler psíquicamente a un individuo o un grupo, degradando sus condiciones de trabajo, afectando su dignidad y colocando en riesgo su integridad personal y profesional (Freitas, Heloani y Barreto, 2008).

Para Heloani (2004) el asedio moral se caracteriza por la intencionalidad y consiste en una constante y deliberada descalificación del trabajador, con su consecuente fragilización, con la intención de neutralizarlo en términos de poder. También Heloani (2004) al referirse al asedio laboral enfatiza en la importancia de optar por las perspectivas sociohistóricas por sobre otras de corte individualista, en la medida en que la violencia refleja las formas de poder constituidas socialmente: se trata sin dudas de un proceso disciplinador en el que se busca anular la voluntad de alguien que es percibido como amenaza.

El sufrimiento psíquico implicado remite a una doble lectura: por una parte, siguiendo a Dejours (1998), debe ser concebido como una dimensión constitutiva del trabajo, uno de los polos de la dinámica estructurante de la actividad que se inscribe en lo que da en llamarse “normalidad”; por otro, en su inscripción socio-histórica, puede ser comprendido como un signo de época (Dejours, 2006). En este sentido, en tensión

con un ideal de normalidad, resultan interesantes las reflexiones que pueden hacerse en torno a la normopatía derivada de los niveles de disciplinamiento y codificación que adquiere el trabajo contemporáneo. Al decir de Dejours (2006)

“lo nuevo no es tanto ese grado de inequidad, injusticia y sufrimiento que se impone al otro mediante relaciones de dominación co-extensivas al sistema. Lo nuevo es simplemente el hecho de que este sistema pueda pasar por razonable y justificado, que se lo considere realista y racional, que una mayoría de ciudadanos lo acepte e incluso lo apruebe y, finalmente, que hoy en día se lo preconice como un modelo que hay que seguir, en el que toda empresa tendría que inspirarse en nombre del bien, de lo justo y de lo verdadero. Lo nuevo, entonces, es que un sistema que produce sufrimiento, injusticia y desigualdades cada vez más graves pueda lograr que se admita eso que produce y que se tenga por bueno y por justo” (Dejours, 2006).

En tal sentido, sea cual fuere el tipo de violencia que se expresa –económica, política o psicosocial-, sin duda se vincula estrechamente a las formas en que se constituyen las relaciones de trabajo en el capitalismo, lo que incita necesariamente a una lectura institucional del fenómeno. En este marco, una vez adoptada la perspectiva clínica, estas consideraciones convocan a una discusión del problema de la violencia en el trabajo situada en su contexto, con el fin comprender las condiciones institucionales que la posibilitan y con ello de las claves que facilitan su abordaje desde la acción gremial.

Trabajar en la universidad pública

En el marco de lo que se da en llamar el “*capitalismo académico*” (Slaughter y Leslie, 1997), la universidad pública ha sufrido profundas transformaciones, que han impactado en las distintas dimensiones de su

proyecto institucional y que han generado y generan numerosos análisis institucionales.

Slaughter y Leslie (1997) analizan el surgimiento del capitalismo académico a partir del reconocimiento del desarrollo de la globalización y las políticas centradas en la investigación aplicada y la innovación, como así también de la ampliación o incremento de los vínculos de los académicos con el mercado. Esta idea puede articularse también con la noción de “capitalismo cognitivo” entendido como “el desarrollo de una economía basada en la difusión del saber y en la que la producción de conocimiento pasa a ser la principal apuesta de la valorización del capital” (Slaughter y Leslie, 1997). Se plantea además que en la transición, la parte del capital inmaterial e intelectual, definida por la proporción de trabajadores del conocimiento —knowledge workers— y de las actividades de alta intensidad de saberes —servicios informáticos, I+D, enseñanza, formación, sanidad, multimedia, software— constituye la variable clave del crecimiento y de la competitividad de las naciones. (Moulier Boutang y otros, 2004).

En este marco, se señala la importancia de un cambio en los patrones de articulación entre el sector público y el sector privado, bajo una dinámica que se encuentra signada por la generación de formas institucionales alternativas para la negociación entre elites estatales e intereses de grupos empresarios, con especial impacto en el conjunto de las políticas públicas.

En contraposición a la configuración tradicional fordista, en la vida cotidiana de la universidad contemporánea se reproducen las exigencias de estos nuevos modelos de desarrollo de corte flexible y cognitivo, en los que predomina el carácter inmaterial del

trabajo y del consumo. Como sostiene Blanch (2011), lo que hoy se compra-vende ya no son tanto objetos materiales cuanto productos cognitivos, como símbolos, imágenes, información, conocimiento, experiencias y estilos de vida generados por trabajadores del conocimiento, normalmente cualificados a través de posgrados universitarios como las especializaciones, maestrías y doctorados.

En este escenario, el nuevo ethos académico se caracteriza por un reconocimiento virtuoso de “la gestión” que se expresa en la transferencia de un conjunto de criterios de gobierno provenientes del marco de la empresa a la universidad: la evaluación productivista, la financiación de programas académicos específicos y el cierre de otros, la asignación de fondos para la investigación y desarrollo con fuerte participación y control empresarial, la reivindicación a ultranza de la investigación orientada a la productividad e innovación tecnológica, los beneficios tributarios para empresas que patrocinen programas de desarrollo tecnológico, la remuneración y bonificaciones a docentes calculada con criterios de evaluación individual de desempeño, la flexibilización de los derechos laborales, el uso de criterios internacionales de productividad y excelencia académica, entre otros mecanismos (Blanch, 2011; Ibarra Colado, 2002; de Gaulejac, 2011).

Es en este marco en el que se inscribe la dinámica de las universidades en América Latina. Si bien Argentina y Uruguay han logrado frenar, revertir y/o morigerar este proceso, tampoco escapan a la lógica productivista más general que impacta de manera sensible en la autonomía de la educación superior para definir su propio proyecto institucional. Esto no significa obviamente validar la idea de una universidad que se autonomiche de las necesidades sociales,

de un auto centrismo academicista que aísla a la comunidad universitaria de las necesidades de la sociedad en que se inscribe: lo que está en discusión es precisamente la subordinación a los intereses de las élites.

Desde una perspectiva más general, siguiendo a otros autores es posible inscribir estos cambios en lo que Dubet (2006) llamó el declive del programa institucional y que de Gaulejac (2011) aborda como “el malestar de las instituciones públicas” enfatizando en el papel que juegan las perspectivas del “new management” como fuentes de inspiración para los cambios en las burocracias y en particular a las universidades.

Un conjunto de cambios significativos en torno al ejercicio de la autoridad integran también las nuevas realidades institucionales. Gerard Mendel (2011) defiende la tesis de que la autoridad ha cambiado radicalmente de contenido: la antigua relación contractual dentro de las organizaciones se inscribía -en el plano objetivo y social- en una sociedad de derecho (convenciones colectivas, contrapoder sindical, paritarias, protecciones sociales), y en el plano subjetivo la misma relación era vivida inconscientemente en resonancia con el orden patriarcal de la sociedad: el contrato a tiempo indeterminado ponía límites precisos e introducía una mediación con lo ilimitado y lo arbitrario, es decir con el arcaísmo psicoafectivo. El asalariado podía sentirse relativamente seguro porque esa mediación era despersonalizada.

En la actualidad de la gestión es posible observar una autoridad que ya no se apoya en el orden meritocrático y en variables objetivas, sino que se trata de un modelo que se despliega en el campo de las relaciones interpersonales psicoafectivas. Para Mendel (2011), la forma paternal patriarcal se ha debilitado irremediabilmente y la causa principal no es

una descomposición cultural y política sui generis, sino el conjunto de las transformaciones sociales y económicas que han modificado muy profundamente los lazos sociales, particularmente en la familia y en las relaciones entre hombres y mujeres. Se trata entonces de un modelo en el que no se reconocen los caracteres de la autoridad patriarcal “severa pero justa”, sino una manipulación seductora -y en ocasiones perversa- que influye en sectores de la personalidad más profundos que los del complejo paterno: se sostiene así que la autoridad en sí no existe, no es una entidad metahistórica ni una simple representación psicológica, sino que se trata de una formación social psicológica que tomó en el curso de los tiempos formas históricas diversas (Mendel, 2011).

Aún en los ámbitos en que formalmente todavía tienen vigencia las instituciones clásicas del asalariado y la burocracia como lo es la universidad, estos cambios han ido ganando espacios. En este marco, la fuerza de ciertas instituciones se desdibuja sin que tales instituciones puedan ser reemplazadas por otras y el género profesional se estereotipa, lo que configura los escenarios de incertidumbre y anomia en los que el asedio moral se hace un comportamiento frecuente. En esta línea, las contribuciones de Mendel (2011) en torno a la autoridad tienen su alcance específico en la vida universitaria, en donde la autoridad académica y la autoridad otorgada por la jerarquía se ven fragilizadas, dando paso a modos de relacionamiento pragmáticos y con ajuste a expectativas transaccionales.

Configuración actual del trabajo académico

En este escenario, el trabajo académico queda sujeto entonces a cambios muy significativos. Diversos estudios (García

Salord, 1999; Tamez González y Pérez Domínguez, 2009; Martínez Alcántara y Preciado Serrano, 2009; Martínez Alcántara y otros, 2011; Rodigou Nocetti y otros, 2011; Morales y Blanch, 2013; Gonçalves de Freitas, 2013) contribuyen a delimitar un conjunto de problemas que se constituyen en fuente de malestar, al menos en torno a algunas dimensiones clave, tales como la organización del trabajo, la carga cognitiva, las exigencias emocionales y la identidad profesional. Señalaremos algunos cambios relevantes en torno a estas dimensiones.

Las principales novedades en torno a la organización del trabajo académico vienen dadas en el plano de la consideración de los desempeños. Las exigencias se han formalizado fuertemente y se inscriben en un modelo de evaluación productivista que pretende objetivar trayectorias a través de una cuantificación de resultados. Los criterios de evaluación –ordenados tradicionalmente en torno al mérito y prestigio académicos- que antes se construían en la medida en que evolucionaba el género profesional y se ponían en juego de forma tácita en la dinámica de relaciones profesionales, ahora se imponen desde fuera de la comunidad de prácticas, se homogeneizan y masifican, se informatizan. Así se vacían las discusiones que debieran darse en el seno del colectivo acerca de la calidad del trabajo académico, y al evitar que se diriman las controversias sobre el género profesional se retroalimenta la depreciación social del quehacer.

El primer impacto de este cambio es una intensificación de la carga horaria y los problemas derivados de la flexibilidad. La jornada académica tiene una duración variable, sujeta en parte a la dedicación de cada cargo y en parte a la diversificación de las actividades que exija la institución o que priorice el agente,

por lo que puede hablarse de un tiempo de trabajo desregulado. Si bien actividades como las reuniones, las clases y el trabajo de laboratorio pueden estar medianamente reguladas de manera externa, es frecuente que esto sea definido por el propio agente (incluidos los horarios en que dicta clase), y que se extienda en el día y/o se solape con el tiempo de ocio o el dedicado a la vida familiar. La organización es entonces mayormente autónoma, pero una gran parte de la tarea está regida por cumplimiento de objetivos (entregas de trabajos, cumplimiento de plazos, etc.), lo que da libertad para planificar de modo autónomo ciertas operaciones aunque el ritmo de trabajo es estacional (ciclo académico), lo que implica que se intensifique de manera significativa en determinados momentos del año por períodos de tiempo más o menos prolongados.

Como aspectos favorables, esta flexibilidad permite a una parte de los trabajadores organizarse adecuadamente y confeccionar su propia agenda de actividades, haciéndose lugar para integrar en la jornada laboral actividades de su vida personal o familiar. No obstante, en otros casos la flexibilidad es vivida como algo impuesto, en donde el trabajo invade la esfera familiar y otros dominios de la vida, principalmente porque la intensificación en la carga horaria – y condiciones edilicias precarias- obligan a muchos docentes a trabajar muchas horas en su casa.

Lo mismo sucede con algunas condiciones institucionales de la relación laboral en las universidades públicas, en tanto el trabajo académico no se encuentra sujeto en su totalidad a condiciones de estabilidad como en otros ámbitos públicos. Una gran parte de los docentes se encuentran trabajando bajo contrataciones “interinas” precarias, que en el

mejor de los casos se renueva anualmente “por tradición”, pero que en otros casos configura un escenario óptimo para el despliegue de violencia. Los docentes precarizados se inscriben en una situación de sufrimiento a doble vía: por un lado padecen la situación de no saber si al año siguiente tendrán su cargo, y por otro se encuentran sujetos a un disciplinamiento mayor que el resto para poder conservar su posición.

Otra fuente de malestar se inscribe en la tensión que expresa la producción de conocimiento en relación a la función de enseñanza y a la de extensión a la comunidad. Si bien los polos del desequilibrio son diferentes en cada realidad disciplinar, la brecha entre las expectativas del sistema y las del propio trabajador son cada vez más notables. En términos generales, las exigencias en el desempeño en investigación que se implementan a través de los sistemas de incentivos operan en tensión con las exigencias que plantea la evaluación para mantenerse en la carrera docente, que priorizan el mérito de la labor de enseñanza por sobre las demás. Las actividades de extensión y de vinculación con la comunidad suelen ser relegadas en la evaluación –y también en lo presupuestario–, aún cuando muchas veces resultan prioritarias para el docente en la construcción de su propia trayectoria y suelen jugar un rol clave en la dinámica de reconocimiento.

También se observa intensificación en las cargas cognitivas. A la carga propia que implica el trabajo intelectual, se agregan las tensiones entre las exigencias de trabajo y las condiciones en que se realiza. En este sentido, los requerimientos son cada vez mayores y los recursos y apoyos para concretarlos son cada vez más exiguos; lo que se articula con una jornada de trabajo que es, como se dijo, de regulación autónoma pero que reclama cada vez de más horas para poder cumplir con las

exigencias de la actividad. El docente se implica en un número importante de proyectos en los que asume múltiples responsabilidades, y en un número importante de ellos no se cuenta con recursos materiales y humanos suficientes como apoyo, lo que a su vez intensifica los procesos de individualización. En el marco del trabajo intelectual, esta situación viene dada por una producción creciente de información (en volumen, en soportes y en flujos) que configura escenas de sobrecarga y la consecuente necesidad de afrontamiento de situaciones de estrés por desborde cognitivo.

Como el trabajo académico se inscribe entre las actividades de servicio, las exigencias emocionales son significativas. La actividad implica la atención de múltiples demandas, derivada de distintos ámbitos de interacción (alumnos, colegas, superiores). La construcción de las relaciones académicas demanda una dinámica de colaboración/competencia exigente que en ocasiones propicia situaciones de violencia. Por una parte, la implicación emocional derivada de las relaciones con alumnos puede enmarcarse en problemas de brecha generacional derivados de “nuevas juventudes” y por las condiciones muchas veces precarias en las que se produce la enseñanza, lo que incluye cambios en la concepción del aprendizaje y del conocimiento y un impacto significativo en el establecimiento del contrato pedagógico.

También se despliegan tensiones derivadas del solapamiento de los roles de superiores, pares y maestros. Las relaciones entre académicos son muy complejas y cada trabajador se inscribe en múltiples configuraciones vinculares yuxtapuestas en las que puede ocupar lugares diversos y opuestos: maestros y discípulos, jefes y colaboradores,

aliados y adversarios políticos, aliados y adversarios epistemológicos.

Estos roles yuxtapuestos implican acciones combinadas de colaboración y competencia, y posiciones derivadas tanto del status jerárquico como del poder político y/o el prestigio académico; en ese entramado el mantenimiento o aumento del capital simbólico exige de verdaderos comportamientos de “equilibrista” de alta exigencia emocional. La cuestión de la autoridad resulta también muy compleja en la medida en que puede derivar de diversas fuentes: de la posición o prestigio académico, de la jerarquía formal, o de la posición política en el sistema de gobierno institucional.

Algunos cimientos de la identidad profesional del docente universitario se ven hoy también fragilizados. La representación del trabajo intelectual como no-trabajo incide notablemente en los procesos de desjerarquización y desvalorización de la actividad y tiene efectos significativos en la configuración de la identidad. La institución universitaria confería históricamente a sus miembros cierta posición social y prestigio, asociados a una lógica del mérito y del logro personal, y actualmente estos signos se muestran cada vez más borrosos.

Ciertas características de la actividad inciden también en las lógicas del desempeño y convierten a la universidad en un lugar de pertenencia social, como por ejemplo la posibilidad de participar en el gobierno de la institución y también, en cierto modo en la

construcción de las elites en el plano de la vida societal. Estas particularidades, sin embargo, no siempre son útiles para apuntalar la identidad laboral y la lucha por los derechos del docente como trabajador.

La inserción institucional como analizador psicodinámico

Estas notas sobre las nuevas configuraciones del trabajo académico, pueden ser útiles a los fines de una caracterización descriptiva de las formas que adopta el trabajo en las universidades argentinas. Sin embargo, para el caso que nos ocupa es posible construir un analizador de la psicodinámica del trabajo universitario a partir de factores combinados. En tal sentido, los estudios que realizamos² indican que los niveles de inserción institucional constituyen el principal analizador para valorar los niveles de malestar y sufrimiento psíquico –y dialécticamente su potencial transformador-. La inserción institucional está constituida por tres dimensiones que se articulan de modo idiosincrático: (i) la dedicación y estabilidad en el cargo, (ii) la implicación en la dinámica política de la universidad (vale decir, en las arenas de disputa de capitales simbólicos específicos ligados al gobierno y al prestigio académico asociado) y (iii) las condiciones micro-institucionales de desempeño.

Así, una baja dedicación horaria puede ser interpretada como situación de precariedad laboral para quien ansía hacer de su trabajo en

² La autora de este trabajo colabora actualmente en el Programa de Salud Laboral de la Asociación de Docentes e Investigadores Universitarios (ADIUC) de la universidad Nacional de Córdoba en donde se realizan diversas experiencias de investigación-acción. Dirigió también en 2014-2015 la investigación “Calidad del empleo y salud laboral: condiciones institucionales y procesos subjetivos implicados” financiado por SECyT-UNC en donde se abordó

la problemática de la salud laboral de docentes universitarios y participa actualmente como investigadora en el Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social “Los riesgos psicosociales en el trabajo (RPTS). Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención”, financiado por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN), que ADIUC integra como institución beneficiaria. En dicho proyecto analizan RPST de una muestra de docentes e investigadores de la UNC.

la universidad su principal fuente de ingresos y actividad laboral central, y no significa lo mismo para quien vive de una profesión independiente y el trabajo en la universidad ocupa un lugar complementario y/o transitorio en su carrera. Pero los niveles de inserción institucional no vienen dados exclusivamente por la dedicación de los cargos; por el contrario, la implicación en la dinámica política juega un papel central, por lo que es posible identificar docentes con cargos de baja dedicación pero que triplican su dedicación efectiva semanal en la universidad en virtud de un fuerte compromiso con la vida institucional, proponiendo proyectos co-programáticos para resolver los problemas educativos, participando en comisiones de trabajo sobre temáticas diversas de la organización, asumiendo cargos electivos en el gobierno y/o militando en grupos que disputan políticamente el mismo, etc. Esta implicación política asumida por el docente puede operar – y también fracasar- como vía regia para la construcción de sentido y compensar la precariedad de las condiciones del cargo, pero no está exenta de un permanente afrontamiento de lo real de la actividad/de la actividad impedida como constitutivos del estado de normalidad sufriente que implica el trabajo desde una perspectiva clínica.

Por último, las condiciones micro-institucionales del desempeño –por ejemplo, características del alumnado, condiciones y ambiente de trabajo, cultura de la unidad académica y posición asociada de la disciplina, etc.- constituyen un tercer factor o dimensión que interviene en los procesos de conquista de salud, en la medida en que contribuyen a una definición idiosincrática de las trayectorias, particularizando cada sistema de actividad en torno a una unidad académica y campo disciplinar.

Si consideramos este analizador a los fines de la problemática que nos ocupa, cabe retomar de manera articulada el papel clave que juegan las relaciones académicas –en sus diversas formas y solapamientos- en la definición de las fronteras –lábil por cierto- entre violencia laboral y violencia política en la universidad.

Narra un docente entrevistado que su jefe de departamento le dijo:

“Si vos nos apoyás para la próxima gestión...te renuevo la designación. Pensalo. Y pensá que hace cuatro meses que estás divorciada y que te podés quedar sin la Daspu (la obra social)”.

¿Es posible diferenciar cuándo es violencia laboral y cuándo violencia política? Como hemos visto, la violencia política es una de las formas que adquiere la violencia laboral, y pocas veces es posible desarticularla de otras formas, como por ejemplo aquella implicada en las condiciones contractuales.

Otros docentes, sobre la discrecionalidad en el acceso a la estabilidad, sostienen:

“Qué sería lo que más querría! El concurso docente! Pero no me lo van a concursar, o si me lo concursan no es del perfil. Van a pedir que sea rubio, ojos celestes, que mida 1.80 y pese no más de 92 kilos...te hacen ese tipo de perfil que vos no calzás. No entrás nunca y porque sabes que el perfil está direccionado a otro”.

“Hay concursos que se hacen, sí, pero lo único que no te ponen es el nombre, viste? Es como llamar a un concurso para una chica que se esté por recibir, que tenga un negocio de tal cosa, que sea morocha, que sea flaca y alta”.

“A mí, mi querida excelente decana –dice irónicamente- no me nombró en un concurso durante nueve años. Como yo seguía de titular de cátedra además, lo tuvo ahí cajoneado al concurso que estaba con dictamen de la justicia federal a mi favor. En un momento dado ya le molesté demasiado, entonces pretendió no renovarme el interinato.”

Las relaciones académicas y las arenas políticas que configuran son definitivamente el

escenario en el que la violencia se despliega, con su correlato de malestar y sufrimiento.

“Hay momentos que han sido políticamente buenos, que uno está integrado, y uno siente que está bien, desde el punto de vista político, institucional, se te abren los espacios; cuando estás mal o hay algún conflicto se te cierran por arte de magia. Entonces pienso que la variable de reconocimiento no es una variable sola, no es una variable de reconocimiento a tu capacidad o a tu dedicación, sino que tiene que ver con la posición en la trama de intereses institucionales, en las relaciones como se dan, en los conflictos como se expresan en los sectores en un momento dado o que se alían en otro”.

¿Es posible abordar estas situaciones de violencia desde un programa de salud laboral y en el marco de la acción gremial? Para De Faria (2013) es principalmente la organización política colectiva la que puede crear las condiciones para repensar todas las dimensiones de las relaciones de trabajo identificando los tipos y las formas de violencia en el proceso de trabajo, tomando consciencia de su origen y consecuencias y estableciendo medios eficaces para enfrentarla. Sin embargo, Dejours (2006) presenta la hipótesis de que el debilitamiento de la acción sindical y la des-sindicalización pueden ser leídas como causa y consecuencia del incremento de la tolerancia al sufrimiento y la injusticia. En este marco, señala que hay cada vez más dificultades para reaccionar colectivamente, principalmente por dos razones: la culpa marcada por la desaprobación de los otros y la vergüenza por protestar cuando hay otros aún menos favorecidos. ¿Cómo rearticular entonces sufrimiento subjetivo y acción colectiva?

Los destinos políticos del sufrimiento

La obra de Perrilleux y Cultiaux (2009) en torno a “Los destinos políticos del sufrimiento” pone en discusión un conjunto de ideas valiosas en torno a la articulación de lo social y la subjetividad principalmente a partir de una proposición central sobre el sufrimiento. La perspectiva de estos autores propone que el sufrimiento pertenece al orden de la intimidad del sujeto, de la vida privada. No obstante, ese sufrimiento que es subjetivo, íntimo, individual necesariamente debe hacerse público para que en la búsqueda de un horizonte político recupere su dimensión social (Perrilleux y Cultiaux, 2009). El propósito central de la obra consiste en rearticular las relaciones entre sufrimiento, justicia y política con el fin de reactivar las capacidades de actuar creativamente.

Desde esta perspectiva, el sufrimiento no es forzosamente inaceptable y aunque convoca a la acción no supone respuestas unívocas. Su politización, en términos de una lucha contra la injusticia es solo una respuesta posible entre otras, como las actitudes de compasión. El sufrimiento no es nunca un “estado” y si se transforma en un estado se hace preciso interrogarse acerca de las posibilidades de superarlo. Es por ello que hacer del sufrimiento un estado implicaría negar lo que hay de vivo en él subjetiva y políticamente (Perrilleux y Cultiaux, 2009) y por eso se hace preciso pensarlo como un proceso que contiene múltiples potencialidades. El sufrimiento es la amputación del poder de actuar, un sentimiento de vida contrariada (Perrilleux y Cultiaux, 2009) y en tal sentido, no hay modo de combatirlo sino propiciando la movilización subjetiva.

La perspectiva de las clínicas del trabajo pone en consideración la palabra de quien padece el malestar o la enfermedad con

el fin de comprender la experiencia subjetiva. Esta posición implica también el reconocimiento del rol activo del sujeto en la gestión de su tratamiento y en la responsabilidad de su "auto cuidado", así como un énfasis en el papel del colectivo respecto de la actividad de trabajo y su organización, y las posibilidades de afrontar el malestar y de movilizarse creativamente frente a la diversidad de restricciones y condicionantes que atraviesan las situaciones de trabajo. A estas restricciones, que representan la internalización de la dominación social, se opone una visión emancipatoria que articula las capacidades de los trabajadores de transformar sufrimiento en placer. Ese proceso de conversión se sitúa en el hiato entre prescripción y actividad realizada, en el que el trabajador se hace agente de su propia actividad (Pujol, 2013).

Teniendo presente que todo trabajo se realiza para otros, sobre todo con otros (e incluso a veces contra otros), pero nunca se hace a solas, se destaca la dimensión social y colectiva del trabajo. Esta perspectiva está en línea con la dimensión social de la salud contenida en la afirmación de Dejours (1998): "No hay salud individual. La salud está fundamentalmente vinculada a la calidad del compromiso del sujeto en la relación con el otro que mediatiza y enseña o acompaña. En otras palabras, la salud es tributaria de una dinámica intersubjetiva". En la medida en que la salud responde a una dinámica intersubjetiva, el trabajo como actividad tiene más de estructurante que de alienante (Dejours, 1998). Los colectivos que se establecen en el trabajo serán entonces un territorio privilegiado para la construcción y defensa de la salud. En el campo del trabajo, la construcción de la subjetividad está ligada al reconocimiento y es por ello que la naturaleza, la calidad y la dinámica de las relaciones en los

colectivos de trabajo tienen una responsabilidad considerable con respecto a los efectos del trabajo/empleo sobre la salud (Pujol, 2011).

Así, en tensión con el análisis institucional, la clínica del trabajo nos abre otras perspectivas en relación con la noción de colectivo. El sujeto se singulariza en una historia social y en una actividad que está orientada hacia su objeto, pero también hacia la actividad de otros con quienes comparte ese objeto. El trabajador a través de sus elecciones subjetivas responde a las exigencias de la acción: no hay confrontación directa entre sujeto y tarea, pues esa relación está siempre mediatizada por los otros, que contribuyen a dar dirección y sentido a la tarea (Bournel-Bosson, 2010).

El colectivo no es una realidad estable y dada: es algo a crearse y mantenerse vivo; debe ser construido y reasegurado a través de las pruebas del trabajo, ya que su existencia se ve amenazada por fuerzas externas y por resistencias internas. Périlleux (2008) señala que con frecuencia en el campo sociológico son analizadas las fuerzas que se oponen a la conformación de los colectivos, pero presta escasa atención a las fuerzas internas. En su análisis de las condiciones estructurales que operan sobre la formación de colectivos de trabajo, señala tres procesos socio-antropológicos: a) la inscripción de los actos en comunidades de práctica; es decir la elaboración de las prácticas de trabajo sobre la base de un acuerdo pragmático, implícito o explícito, en cuanto a las maneras de hacer las cosas; b) la institución de los sitios, o regulación interna de procesos de diferenciación de posiciones en un campo o – interaccionalmente- la asunción de roles en una dinámica de institución de diferencias; y c) la disposición o capacidad de asumir o abordar los eventos, los acontecimientos que rompen

las rutinas procedimentales con las que se enfrenta la actividad y ponen a prueba al colectivo en su capacidad de reorganizarse. En este marco, desde el punto de vista del análisis del trabajo se hace preciso organizar dispositivos que (re)vitalicen los debates de oficio y la recreación del género profesional como vía de dinamización del colectivo.

La puesta en espacio colectivo del sufrimiento en el trabajo, como dijimos, remite al plano de la intimidad: tornar audible el sufrimiento, referenciarlo a sus causas sociales, hacerlo conocer en el espacio público o transformarlo en objeto de una lucha social constituye la principal apuesta de una perspectiva como la que proponemos.

El sufrimiento en sí, en tanto hecho o fenómeno, es del orden de algo que afecta a quien es testigo, que lo convoca; y es en una instancia posterior en que puede ser politizado en tanto pueda imputarse a alguien la responsabilidad. Mientras tanto, invisibilizado e inaudible, está en el corazón del lazo social y político formando parte de la trama moral de la vida cotidiana. En este marco, la relación entre sufrimiento y política puede ser analizada de modo dialéctico, considerando dos polos: por una parte es necesario comprender el modo en que el sufrimiento capitaliza lo político, cuando la expresión de una queja singular se eleva o transforma en protesta en el espacio público para inscribirse en una agenda, en este caso gremial. Por otra parte, cabe analizar cómo lo político se aprovecha del sufrimiento, entendiendo lo político como “la crítica inquieta de un curso de realidad” (Pérrilleux y Cultiaux, 2009), como una crítica que busca la transformación, como un modo de tomar partido por los asuntos públicos. En este sentido, la politización del sufrimiento es un proceso de crítica que pone ciertos fragmentos del sufrimiento en la escena pública, para

volverlos asunto público, interviniendo en ruptura con el *statu quo*.

Sin embargo, la politización del sufrimiento evidencia ciertos límites y obstáculos. En primer lugar, la politización de un sufrimiento supone su traducción crítica en injusticia, traducir lo doloroso en injusto. Esto implica un trabajo de escucha y de categorización que solo puede apoyarse en una situación de deliberación acerca de lo justo y lo injusto. En segundo lugar, el sentimiento de vergüenza y las defensas individuales y colectivas contra el sufrimiento dificultan la escucha, pero constituyen a la vez los primeros signos de la experiencia de una vivencia injusta. Luego, la politización de experiencias íntimas supone siempre algún reduccionismo, dado que la puesta en espacio público de situaciones personales supone lograr descripciones objetivas y más bien generales, de experiencias subjetivas. Por último, una última dificultad en la politización de las experiencias íntimas remite a la capacidad de los actores sociales de erigirse en un rol político. Y aún cuando la clínica puede contribuir a la formación de nuevos sujetos políticos, el riesgo de generar nuevas víctimas es significativo, en tanto también la crítica contiene un potencial de violencia y la invocación del sufrimiento puede ser un anestésico que edulcora las contradicciones de la vida colectiva (Pérrilleux y Cultiaux, 2009). Se trata entonces de salir de la queja y la victimización y reafirmar la dimensión política de las situaciones de sufrimiento injusto, inscribiéndolas en actos políticos de reconocimiento y reparación.

Sostenemos así que no es posible para el sujeto salir del sufrimiento en el trabajo sino alzando su voz en el espacio público, pero tampoco es posible avanzar en la construcción de una política gremial, de una política de

defensa de derechos laborales, sino desde la escucha y captura de los sufrimientos singulares de los actores del trabajo.

Aperturas: la discusión sobre el trabajo, reapropiación del acto y práctica política

En el espacio gremial, las situaciones concretas de violencia laboral suelen identificarse a través de demandas de los trabajadores, lo que da inicio al abordaje de lo que da en llamarse “el caso individual”.

Dice un trabajador:

“Trabajo hace más de 10 años junto a un colega con quien logramos una interesante sociedad de trabajo académico. Hace dos años, como directora de proyecto, a raíz de problemas de redacción de un artículo en co-autoría, realizó observaciones a mi desempeño laboral, haciendo alusión a falta de calidad y seriedad académica. Hace un año y medio comencé a pedir que renuncie al cargo docente por “incapaz”, haciendo referencia a que ella “me había conseguido el cargo”, siendo que no es así...el año pasado se intensificó la presión con el pedido de renuncia, más agravios sobre la pobreza e insuficiencia de mi trabajo...esta situación me ha producido mucho malestar y me está afectando psicológicamente...quiero saber qué acciones tomar”.

Como las situaciones de violencia suelen ser naturalizadas, negadas o invisibilizadas, la demanda llega cuando el trabajador se encuentra ya en estado de suma fragilidad y/o cuando ya ha intentado otras formas de afrontamiento que le han resultado ineficaces. En la universidad, el espacio gremial es con frecuencia el último al que se acude, cuando ya se han explorado diversos caminos: la discusión entre pares, la búsqueda de respuesta en la dinámica política, la reestructuración de la propia actividad con vistas a alejarse de los escenarios de violencia, etc.

Cuando se accede al caso, el mismo debe tratarse y/o derivarse bajo las reservas

tradicionales de la clínica del trabajo: ámbito de intervención adecuado y pertinente, voluntariedad de participación por parte del trabajador, preservación de la intimidad y de cualquier información acerca de situaciones o personas que resulte sensible, escucha implicada del profesional e intervenciones asociadas que se orienten a identificar nuevas formas subjetivas de afrontamiento y ampliación del “*poder de actuar*” (Clot, 2008) del sujeto en torno al sistema de actividad.

Sin embargo, como ha quedado claramente expuesto en este artículo, el principal objetivo de la clínica que proponemos consiste en colectivizar las situaciones singulares. Un programa gremial de salud laboral no es un programa asistencial. Se trata entonces de intervenir en la búsqueda de la “reapropiación del acto de trabajo” (Mendel y Pradés, 2002) por parte del trabajador, a través de la intervención sobre la organización del trabajo en tanto dimensión estructurante de la salud laboral (Pujol, 2016).

Con la expresión “*colectivizar*” referimos a eso que dimos en llamar con Pérrilleux y Cultiaux (2009) politización del sufrimiento, canalizado a través de dos estrategias: la primera consiste en construir espacios de discusión colectiva acerca del malestar; emplazar dispositivos que contribuyan a poner en palabras el propio sufrimiento en un espacio arbitrado que favorezca la intercomprensión y la cooperación. Se trata de abrir el espacio público gremial para que las situaciones de violencia puedan ser enunciadas, analizadas y comprendidas colectivamente, como paso necesario para su desarticulación en la acción.

La segunda estrategia se enmarca en la política gremial en sentido estricto y consiste en valorar cuándo un “caso” o una situación singular puede utilizarse –preservando la

información sensible- como analizador institucional para valorar las modalidades que adquiere la violencia en un espacio laboral determinado, cómo se integra estructuralmente en las condiciones de trabajo específicas y de qué modo puede intervenir políticamente en pos de la defensa de derechos de los trabajadores. Se trata entonces de hacer un análisis político gremial de un caso o situación de violencia, análisis que es necesariamente interdisciplinario y que se concreta a través de la participación de la secretaría gremial, delegados, asesores jurídicos, psicólogo, etc., y que tiene como corolario decisiones en el plano político, que se ejecutan a través de las vías institucionales correspondientes bajo la forma de diálogo político y/o de reclamos formales (delegaturas, comisión paritaria, diálogo con autoridades, defensoría universitaria, etc.).

La posición presentada aquí, permite entonces evadir algunas trampas clásicas del abordaje “genérico” de la violencia en el trabajo y avanzar en una perspectiva que permita: (i) superar el enfoque de riesgo y la concepción de sujeto afectado y pasivo que propone, entendiendo a la violencia laboral como un constructo de orden socio-histórico; (ii) singularizar la violencia en la universidad, a través de un mapeo de las transformaciones del quehacer que hacen del fenómeno un hecho recurrente; (iii) reconocer que la inserción institucional opera como analizador de la dinámica de placer y displacer y que las relaciones académicas (en las que se ponen en juego diferentes disputas por el conocimiento, el poder, el prestigio, etc.) son el soporte de sus diversas formas de expresión; (iv) referenciar la importancia de su abordaje político a través de una doble vía que permita colectivizar la experiencia singular de sufrimiento y darle “voice” en el espacio público.

Referencias

- Blanch, J. (2011). Afrontando la nueva gestión pública: obedeciendo y resistiendo. En M. Ferreira, J. Newton García de Araujo, C. Pereira de Almeida, & A. Mendes (Org.), “*Dominacao e resistência no contexto trabalho saúde*” (pp. 81-97). São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- Bournel-Bosson, M. (2010). Analyse du travail et revitalisation du collectif. En Y. Clot, & D. L'huillier, *Agir en clinique du travail* (pp. 225-236). Paris: Érès.
- Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.
- Clot, Y. (2010). *Travail au coeur: pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris: La Decouverte.
- De Faría, J. (2013). Dissimulações discursivas, violência no trabalho e resistência coletiva. En R. Crespo Merlo, A. Mendes, & R. Dutra de Moraes, *O sujeito no trabalho. Entre saúde e a patologia*. Curitiba: Juruá Editora.
- De Gaulejac, V. (2011). *Travail, les raisons de la colere*. Paris. Editions du seuil.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. Buenos Aires: Piette / Conicet.
- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topia.
- Diniz, E., & Boschi, R. (2004). *Empresários, interesses e mercado. Dilemas do desenvolvimento no Brasil*. Río de Janeiro: Humanitas / UFMG
- Dubet, F. (2006). *El declive de la institución*. Barcelona: Gedisa.

- Fernandez, G y Clot, Y. (2007). Instrumentos de Investigación. Entrevistas em autoconfrontación: un método en clínica de la actividad. *Revista Laborea!* Vol. III. N° 1. Lisboa.
- Freitas, E., Heloani, R., & Barreto, M. (2008). *Assedio moral no trabalho*. Sao Paulo: Cengage Learning.
- García Salord, S. (1999). Los académicos de la UNAM: un viejo problema y dos retos para un nuevo milenio. *Revista Sociológica: La profesión académica en el fin de siglo*, (41), 61-80
- Gonçalves de Freitas, L. (Ed.). (2013). *Prazer e sofrimento no trabalho docente. Pesquisas brasileiras*. Curitiba: Juruá Editora.
- Heloani, R. (2004, Enero). Assédio moral. Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE-eletrônica*, 3 (1). De <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12>
- Ibarra Colado, E. (2002). Capitalismo académico y globalización: la universidad reinventada. En *Revista de la Educación Superior*, 31(2), 147-154.
- Martinez Alcántara, S., & Preciado Serrano, M. (2009). Consecuencias de las políticas neoliberales sobre el trabajo y la salud de académicos universitarios: el burnout como fenómeno emergente. *Psicología y Salud*, 19 (2), 197-206.
- Martinez Alcántara, S., Mendez Ramirez, I., & Murata C. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro: Estudios sobre educación*, 61, 57-70.
- Mendel, G. (2011). *Una historia de la autoridad. Permanencias y variaciones*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Mendel, G., & Prades, J. L. (2002). *Les méthodes de l'intervention psychosociologique*. París: La Découverte.
- Morales, M & Blanch, J. (2013). Universidad posfordista y nuevas subjetividades docentes. VII Congreso Latinoamericano de Estudios del Trabajo. *El Trabajo en el Siglo XXI. Cambios, impactos y perspectivas*. Sao Paulo: Brasil.
- Moulier Boutang, Y., Corsani, A., Lazzarato, M., Blondeau, O., Whiteford, N., Vercellone, C. & Rullani, E. (2004). *Capitalismo Cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*. Madrid: Traficante de sueños.
- OIT-MTES Organización internacional del Trabajo y Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. <http://www.trabajo.gob.ar/oavl/>
- Périlleux, T. (2008). Trabajar juntos, vivir en colectivo. En B. Espinosa, *Mundos del Trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas* (pp. 229-249). Quito: FLACSO.
- Perrilleux, T., & Cultiaux, J. (2009). *Destins politiques de la souffrance. Intervention sociale, justice, travail*. París: Érès Sociologie clinique.
- Pujol, A. (2011). La tensión entre prescripto y real y su impacto en la calidad del trabajo subjetivamente percibida: un análisis clínico. En J. Zanelli, N. Silva, & S. da Rosa Tolfo. *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho*. Sao Paulo: Casa do Psicólogo.
- Pujol, A. (2013). La qualité du travail au secteur TI en Argentine. Les tensions entre les trajectoires singulières et

- collectives. *Nouvelle Revue de Psychosociologie* (15), 131-143. París: Editions Érès.
- Pujol, A. (2016). La organización del trabajo como categoría estructurante de la salud y seguridad de los trabajadores. En Román Hernández, J. *Seguridad integral en el trabajo. Un enfoque psicosocial*. RIPSIT-CyTED. Bogotá. En prensa.
- Rodigou Nocetti, M., Blanes, P., Buriyovich, J., & Rodriguez, A. (2011). *Trabajar en la Universidad. (Des)igualdades de género por transformar*. Córdoba: UNC
- Sennett, R. (1978). *El declive del hombre público*. Barcelona: Península.
- Slaughter, S., & Leslie, L. (1997). *Academic Capitalism: Politics, Policies and the Entrepreneurial University*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Tamez Gonzalez, S., & Perez Dominguez, J. (2009, Mayo). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Revista Educacao e sociedade*, 30(107), 373-387. Disponível em <http://www.cedes.unicamp.br>

Recebido em 10.07.2016

Primeira decisão editorial em 16.09.2016

Aceito em 20.09.2016