



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y PSICOPEDAGOGÍA

**Andreina Sales Santos**

**Trabajo docente en el Instituto Federal del Amazonas: un  
análisis del contexto de Trabajo y los riesgos de  
enfermedades en los profesores.**

Directora de Tesis: Dra. Gabriela Renault

Buenos Aires, Junio de 2019

Doctoranda: ANDREINA SALES SANTOS  
Directora de Tesis: Dra. Gabriela Renault

**Trabajo docente en el Instituto Federal del Amazonas: un  
análisis del contexto de Trabajo y los riesgos de  
enfermedades en los profesores.**



Buenos Aires, Junio de 2019

Esta tesis fue presentada y aprobada por la siguiente banca examinadora:

---

Dr. Ignacio Barreira  
Universidad Del Salvador

---

Dra. Graciela Santa Cruz

---

Lic. Maria Rosa Vites



Directora de Tesis

---

Dr<sup>a</sup>. Gabriela Renault  
Universidad Del Salvador

Buenos Aires, 10 de Junio de 2019



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

Dedico este trabajo a mi familia. Y a los miles de profesores que, mismo con todas las dificultades durante su recorrido de profesión docente, no desistieron en proporcionar lo mejor a sus alumnos.

## AGRADECIMIENTOS

Al finalizar un trabajo tan arduo y lleno de dificultades como el desarrollo de una tesis doctoral, quiero agradecerLE a Dios por lo que es, y siempre será mi mayor y mejor orientador. A Él toda honra y toda gloria. Sin Su fuerza, inspiración, bendición y misericordia, nada de esto hubiera sido posible.

Agradezco a mis padres Cardoso (*en Memoria*) y Janete, por su apoyo en todo momento, por los valores que me inculcaron, por haberme dado la oportunidad de tener una buena educación en el transcurso de mi vida y sobre todo por su amor incondicional.

A mis hermanas, a mis sobrinos, como también a mi familia en general agradezco por haber respetado y apoyado mis elecciones y por la falta de tiempo para poder convivir como de costumbre y aceptar lo que a mí me encanta hacer.

Debo agradecer de una manera especial y sincera, a mi esposo Edlailson, mi compañero de doctorado, de viajes, de profesión y de vida. Agradezco por haber sido mi pilar en las horas más difíciles de esta caminata, ya que no fueron pocas. Gracias por el incentivo, por no haberme dejado desistir y por todo el cuidado, cariño y atención que tuvo para conmigo. Lo quiero mucho.

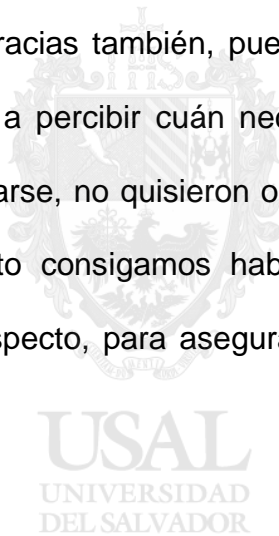
Agradezco a mi hija Anna Flávia por acompañarme en mi vida académica, por las muchas veces demostrar estar asustada con el volumen de los compromisos que había asumido, pero así mismo, estuvo a mi lado, cobrándome para terminar inmediatamente esta tarea y estar más tiempo con ella. Es lo que más quiero. Gracias hija amada.

Quiero agradecer también al apoyo que me han prestado mis amigas Janaina Maciel, Janeth Lemos, Bianca Bento y Damares Leite por su inconmensurable ayuda: gracias por involucrarse tanto en mi memoria, por estar dispuestas a ayudarme con lo que fuera, por escucharme cuando lo necesitaba y por confiar en mí cuando me sentía dudar hasta de mí misma.

No podría dejar de registrar mi gratitud a la profesora Rosa Emma Carrasco por la paciencia y dedicación para prepararme con la enseñanza del idioma español y por su compañerismo para leer y releer esta tesis conmigo, enseñándome mucho más que a leer y escribir, a donarme de cuerpo y alma en la docencia, ultrapasar las paredes de una sala de clase.

A los maestros de USAL, por la grandiosa contribución y cariñosa acogida para con todos los brasileños, que ni siempre somos tan aceptados en nuestro propio país como lo hemos sido aquí. Ustedes siempre nos trataron con respeto y valorizaron cada conocimiento que decíamos poseer.

A los profesores del Instituto Federal del Amazonas que participaron en esta investigación y me permitieron reflejar sobre el hacer docente frente al proceso de salud-enfermedad. Saber que esta investigación ha sido un esfuerzo que podrá contribuir a la visibilidad y el reconocimiento de la importancia del cuidado con la salud física y mental del profesor. A los 54 profesores y profesoras, mis más sinceros agradecimientos por la disponibilidad de tiempo que me concedieron, ya que fueron 30 a 40 minutos de su tiempo precioso. A los que no pudieron participar, gracias también, pues su ausencia, me estimuló un poco más para no desistir y a percibir cuán necesario era abordar este tema, mismo bajo riesgo de enfermarse, no quisieron o no pudieron hablar sobre esto. Espero que en otro momento consigamos hablar libremente sobre cualquier asunto que nos diga a su respecto, para asegurar el mantenimiento de nuestra salud.



Quisiera hacer extensiva mi gratitud a mis compañeros de Doctorado en Psicología por la cooperación, por la amistad construida, por dividir miedos e incertidumbres frente a este desafío. Un abrazo especial a Alessandra Xavier, sus palabras siempre fueron muy importantes y acogedoras.

También quiero dar las gracias a mi orientadora, profesora doctora, Gabriela Renault, que supo apoyarme durante todo este recorrido, con paciencia y dedicación. Muchas gracias.

A los operarios de USAL, a los servidores de IFAM y demasiados colaboradores de esta investigación. Gracias.

## **SUMARIO**

Lista de Siglas  
Lista de Cuadros  
Lista de Tablas  
Lista de Gráficos  
Resumen  
Abstract

### **I PARTE:**

#### **Capítulo 1: INTRODUCCIÓN**

- 1.1 Cuestiones que nos llevaron a elegir este camino**
- 1.2 Breve estado del arte en psicodinámica del trabajo docentes**

#### **Capítulo 2: EL MUNDO DEL TRABAJO Y EL DESARROLLO TECNOLÓGICO**

- 2.1. El trabajo en diferentes momentos de la historia**
- 2.2. La organización del trabajo en la sociedad capitalista**
- 2.3. La revolución tecnológica y el mundo del trabajo**
- 2.4. Trabajo, categoría estructurante de la identidad del sujeto**

#### **Capítulo 3: TRABAJO DEL PROFESOR: RECORRIDO HISTÓRICO PROFESIONAL**

- 3.1 El acto de educar en la edad antigua, media y en la era moderna – cambios significativos.**
- 3.2. Ser profesor en la actualidad**
  - 3.2.1 El sufrimiento de los profesores y las enfermedades manifestadas**
- 3.3. La salud del trabajador bajo la óptica de la Psicodinámica del**



## **Trabajo y de la ergonomía de la actividad**

3.3.1 La Psicodinámica del trabajo

3.3.2 La ergonomía de la actividad

II PARTE:

### **Capítulo 4: CAMINOS METODOLÓGICOS**

#### **4.1 La educación profesional en Brasil y en el Amazonas**

#### **4.2 Elementos constitutivos del objeto de investigación**

4.2.1 Contextualización

4.2.2 Tipo de investigación

4.2.3 Población y muestra

#### **4.3 Instrumentos de recolección de datos**

4.3.1 Observación no participante

4.3.2 Inventario sobre trabajo y riesgos de enfermedad -

ITRA

4.3.3 Entrevistas individuales

#### **4.4 Tratamiento de los datos**

4.4.1 Análisis cualitativo

4.4.2 Análisis cuantitativo

PARTE III

### **Capítulo 5: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **5.1 El contexto de trabajo de los profesores que actúan en el**

IFAM

5.1.1. El trabajo de los profesores

5.1.2. La organización del trabajo

5.1.3. Las relaciones socioprofesionales

5.1.4. Las condiciones del trabajo

## **5.2 El Coste Humano del Trabajo**

5.2.1 Coste emocional

5.2.2 Coste cognitivo

5.2.3 Coste físico

5.2.4 Las múltiples exigencias en el trabajo del profesor

## **5.3 Vivencias de placer - sufrimiento, Estrategias de Mediación Del Sufrimiento y Daños Físicos y Psicosociales Relacionados al Trabajo del profesor.**

5.3.1 Placer-Sufrimiento en el Trabajo de los Profesores

5.3.2 Estrategias de Mediación del Sufrimiento

5.3.3 Daños físicos, sociales y psicológicos

**Consideraciones Finales**

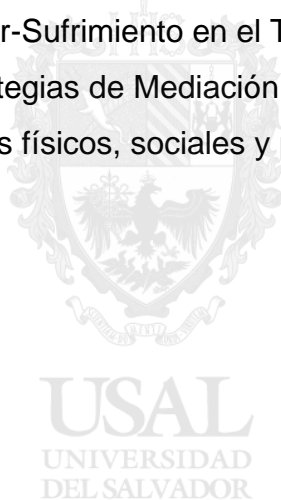
**Referencias Bibliográficas**

**Anexos**

Anexo 1 - ITRA

Anexo 2 - Plan de Entrevista

Anexo 3 – Cuadro para Análisis de Contenido.



## **LISTA DE SIGLAS**

ANPEPP – Asociación Nacional de Investigación y Pos-grado

CAPES – Coordinación de Perfeccionamiento del Personal de Nivel Superior

DORT – Disturbio osteomuscular concerniente al trabajo

EACT – Escala de evaluación del contexto de trabajo

EADRT – Escala de evaluación de los daños relacionados al trabajo

EBTT – Enseñanza básica, técnico y tecnológico

ECHT – Escala de coste humano en el trabajo

EIPST – Escala de indicadores de placer-sufrimiento en el trabajo

EMIC – Estrategias de mediación individual o colectiva

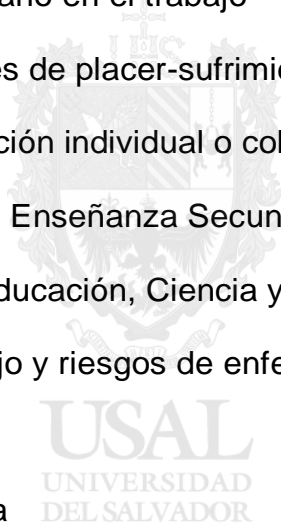
ENEM – Examen Nacional de Enseñanza Secundaria

IFAM – Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Amazonas

ITRA – Inventario sobre trabajo y riesgos de enfermedades

RT - Retribución por titulación

UNB – Universidad de Brasilia



## LISTA DE CUADROS

**Cuadro 1.** Verbalizaciones que indican el coste emocional

**Cuadro 2.** Carreras de Magisterio ETBB – RT – 20h

**Cuadro 3.** Carreras de Magisterio ETBB – RT – 40h

**Cuadro 4.** Carreras de Magisterio ETBB – RT – dedicación exclusiva

**Cuadro 5.** Verbalizaciones que indican el coste cognitivo

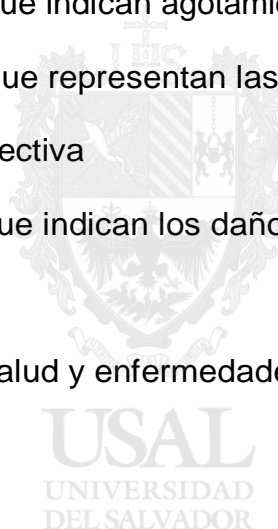
**Cuadro 6.** Verbalizaciones que indican el coste físico

**Cuadro 7.** Verbalizaciones que indican agotamiento profesional

**Cuadro 8.** Verbalizaciones que representan las estrategias de mediación individual y/o colectiva

**Cuadro 9.** Verbalizaciones que indican los daños físicos, psicológicos y sociales

**Cuadro 10.** Indicadores de salud y enfermedades de los profesores



## **LISTA DE TABLAS**

**Tabla 1.** Edad y tiempo de trabajo en la profesión docente

**Tabla 2.** Caracterización de la Muestra (N = 54)

**Tabla 3.** Ítems con las medias más altas del factor organización del trabajo

**Tabla 4.** Ítems con las medias del factor relaciones socioprofesionales

**Tabla 5.** Medias de los ítems del factor coste emocional

**Tabla 6.** Medias de los ítems del factor coste cognitivo

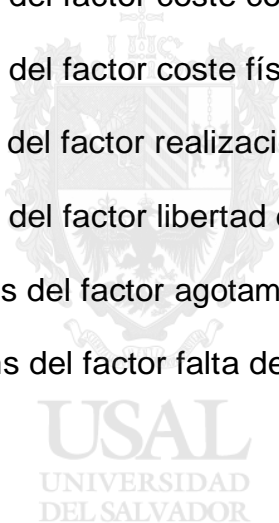
**Tabla 7.** Medias de los ítems del factor coste físico

**Tabla 8.** Medias de los ítems del factor realización profesional

**Tabla 9.** Medias de los ítems del factor libertad de expresión

**Tabla 10.** Medias de los ítems del factor agotamiento profesional

**Tabla 11.** Medias de los ítems del factor falta de reconocimiento



## **LISTA DE GRÁFICOS**

**Gráfico 1.** Escala de Evaluación del Contexto de Trabajo (EACT)

**Gráfico 2.** Escala de Coste Humano en el Trabajo (ECHT)

**Gráfico 3.** Escala de Placer y Sufrimiento en el Trabajo (EIPST\_ placer)

**Gráfico 4.** Escala de Placer y Surimiento en el Trabajo (EIPST\_Sufrimiento)

**Gráfico 5.** Escala de Daños Físicos y Psicosociales Relacionados al trabajo  
(EADRT)



## RESUMEN

Este estudio investigó el proceso de salud-enfermedad a partir del contexto de trabajo de los profesores que actúan en el Instituto Federal del Amazonas, con base en los referenciales teóricos de la psicodinámica del trabajo. Han sido estudiados como indicadores de este proceso las relaciones dinámicas entre trabajo, coste humano, placer-sufrimiento; las estrategias para superar el sufrimiento y los daños físicos, psicológicos y sociales decurrentes de esta relación. El contexto de trabajo se ha estudiado con base en tres dimensiones: la organización del trabajo, estudiada como el contenido de la tarea, los controles, plazos, ritmo y tiempo; las condiciones de trabajo que retratan el ambiente físico y la infraestructura; así como las relaciones socioprofesionales, que han sido modos de gestión y comunicación establecidos. El coste humano está asociado a las exigencias físicas, cognitivas y afectivas impuestas por el trabajo. El placer-sufrimiento son vivencias de realización profesional, libertad, agotamiento y falta de reconocimiento, respectivamente. Las estrategias de mediación pueden ser defensivas y de movilización subjetiva, ya que éstas visan la superación, resignificación y/o transformación del coste humano negativo de trabajo y sufrimiento, evitando desencadenar daños físicos, psicológicos y sociales, y consecuentemente que el trabajador se enferme. En esta tesis, la salud ha sido entendida como el resultado del uso bien-exitoso de estas mediaciones, que al fallar, puede surgir un sufrimiento y/o una enfermedad. Este estudio ha sido realizado con los profesores de la enseñanza secundaria, técnica y tecnológica que realizan el proceso de enseñanza-aprendizaje en el Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Amazonas - IFAM. Para la recolección de los datos, han sido utilizados los abordajes cuantitativo y cualitativo. En la etapa cuantitativa, participaron 54 (cincuenta y cuatro) profesores, donde se utilizó el ITRA (Inventario de Trabajo y Riesgos de Enfermedades), compuesto por 4 (cuatro) escalas. La primera es la EACT (Escala de Evaluación del contexto de trabajo), la segunda ECHT (Escala del Coste Humano de Trabajo), la tercera EIPST (Escala de Indicadores de Placer-Sufrimiento en el Trabajo) y la EADRT (Escala de Evaluación de los Daños Relacionados al Trabajo). En la etapa cualitativa, han sido realizadas entrevistas semi-estructuradas con 20 (veinte) profesores. El análisis de los datos cuantitativos se ha hecho por medio de una estadística descriptiva e inferencial, a través del software SPSS 15.0, y los datos cualitativos han sido sometidos al análisis del contenido usando una categoría temática. Después del análisis de los datos, los resultados confirmaron la hipótesis de que los profesores están expuestos al riesgo de enfermarse debido a las características de su profesión, al contexto y organización del trabajo, se señalaron diversos indicadores del proceso salud-enfermedad en el trabajo. La salud de los profesores es proveniente de los elementos flexibles de la organización del trabajo; de la satisfacción por trabajar en un órgano federal,

lo que les garantiza seguridad de estar empleados; de la libertad para expresar las características individuales; de la cooperación tímida entre los pares, sobre todo por la relación satisfactoria con los alumnos. El enfermarse aparece en función de algunos aspectos rígidos de la organización de trabajo, como: el gran número de alumnos; tener que trabajar en más de un nivel de enseñanza y tener que seguir el contenido prescrito. Se identificó que la enfermedad, en este momento, estaba dominada por medio del uso adecuado de las estrategias defensivas individuales. Pero, como los profesores están expuestos al contexto de trabajo, ya han dado señales de enfermarse, demostrando que el uso de las mediaciones no están siendo suficientemente eficaces. Los resultados evidenciaron que los profesores investigados estaban sujetos a las contradicciones en la organización del trabajo, que generan placer y sufrimiento a la vez, y favorece el uso eficaz de las defensas evitando que se enferme, mismo que su salud esté corriendo riesgo. Para investigaciones futuras, se sugiere que se estudie la configuración de la distribución de la Red Federal de Educación Tecnológica en el estado del Amazonas y las enfermedades que adquieren los trabajadores en este contexto; analizar comparativamente el placer-sufrimiento de los trabajadores que actúan en Campus en la capital y en el interior del estado, considerando las particularidades regionales a las que están sometidos; identificar las formas que el trabajador ha utilizado para evitar enfermarse, y como sucede este proceso dentro de la organización de trabajo.

**Palabras clave:** Trabajo. Trabajo docente. Placer-sufrimiento. Salud Enfermedad. Estrategias de mediación. Coste humano.

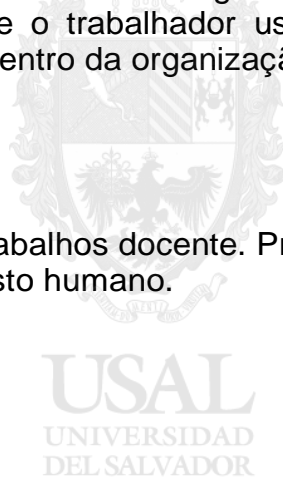


## ABSTRACT

Este estudo investigou o processo saúde-doença do contexto de trabalho dos professores que trabalham no Instituto Federal do Amazonas, com base nas referências teóricas da psicodinâmica do trabalho. As relações dinâmicas entre o trabalho, o custo humano, o prazer-sofrimento; Estratégias para superar o sofrimento e os danos físicos, psicológicos e sociais resultantes desta relação. O contexto do trabalho foi estudado com base em três dimensões: a organização do trabalho, o conteúdo da tarefa, o controle, o tempo, o ritmo e o tempo; Condições de trabalho que retratam o ambiente físico e a infra-estrutura; E as relações socioprofissionais, que são os modos de gestão e comunicação estabelecidos. O custo humano está associado às demandas físicas, cognitivas e afetivas impostas pelo trabalho. O prazer-sofrimento são experiências de realização profissional, liberdade, exaustão e falta de reconhecimento, respectivamente. As estratégias de mediação podem ser defensivas e de mobilização subjetiva, visando à superação, resignificação e / ou transformação do custo humano negativo do trabalho e do sofrimento, Evitando provocar danos físicos, psicológicos e sociais e conseqüentemente a doença do trabalhador. Nesta tese, a saúde é entendida como resultado do uso bem sucedido dessas mediações, quando as mediações falham podem surgir doenças. O estudo foi realizado com professores do ensino médio, técnico e tecnológico que realizam o processo de ensino-aprendizagem no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas - IFAM. Para a coleta de dados, foram utilizadas as abordagens quantitativas e qualitativas. Na fase quantitativa, 54 (cinquenta e quatro) professores participaram. Para isso, utilizou-se o ITRA (Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento), composto por 4 (quatro) escalas. A primeira é a EACT (Workplace Assessment Scale), a segunda ECHT (Escala de Custo Humano no Trabalho), a terceira EIPST (Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho) e a EADRT (Escala de Avaliação de Danos Relacionados ao Trabalho). Na etapa qualitativa, realizaram-se entrevistas semi-estruturadas com 20 (vinte) professores. A análise dos dados quantitativos foi feita por meio de estatísticas descritivas e inferenciais, através do software SPSS 15.0, e os dados qualitativos foram submetidos à análise de conteúdo usando categorias temáticas. Depois da análise dos dados, os resultados confirmaram a hipótese de que os professores estão exposto ao risco de adoecimento devido às características de sua profissão, ao contexto e organização do trabalho, foram assinalados diversos indicadores do processo saúde-adoecimento no trabalho. A saúde dos professores vem dos elementos flexíveis da organização do trabalho; Da satisfação de trabalhar em um órgão federal, o que lhes garante a segurança de estar empregado; Liberdade para expressar características individuais; Da

cooperação tímida entre seus pares, especialmente a relação satisfatória com os alunos. A doença aparece em função de alguns aspectos rígidos da organização do trabalho, tais como: grande número de alunos; ter que trabalhar em mais de um nível de educação e ter que seguir um conteúdo prescrito pelo Ministério da Educação. Foi identificado que a doença, no momento, é dominada pelo uso adequado das estratégias defensivas individuais. No entanto, como os professores estão expostos ao contexto do trabalho, eles já apresentam sinais de doença, demonstrando que o uso de mediações não são suficientemente efetivas. Os resultados evidenciaram que os professores investigados estão sujeitos às contradições na organização do trabalho, que por sua vez geram prazer e sofrimento, e favorecem o uso efetivo das defesas evitando a doença, embora a saúde esteja em risco. Para pesquisas futuras, sugere-se estudar a configuração da distribuição da Rede Federal de Educação Tecnológica no estado do Amazonas e as doenças dos trabalhadores neste contexto; Analisar comparativamente o prazer-sofrimento dos trabalhadores que trabalham no Campus da capital e do interior do estado, considerando as peculiaridades regionais às quais são submetidos; Identificar as formas em que o trabalhador usou para prevenir doenças e como esse processo ocorre dentro da organização do trabalho.

Palavras-chave: Trabalho. Trabalhos docente. Prazer-sofrer. Doença e saúde. Estratégias de mediação. Custo humano.



# *I Parte*



## *Capítulo 1*

# *Introducción*

## 1.1 CUESTIONES QUE NOS LLEVARON A RECORRER POR ESTE CAMINO

La cuestión principal presentada en este estudio ha sido la de investigar el proceso de salud y enfermedad de los profesores que actúan en el Instituto Federal del Amazonas basado en los abordajes teóricos de la psicodinámica del trabajo y de la ergonomía de la actividad, postuladas por Dejours (2003), Mendes (2007) e Ferreira (2007). En lo que concierne a las transformaciones ocurridas en la carrera docente, bajo la fuerte presión económica y las exigencias de la sociedad, se han tenido como fundamentales las visiones de Arroyo (1999), y Libáneo (2000).

A partir de esta conjetura, se comprende que el actual contexto político, económico y social vivido por el país y por el mundo es la transición de un paradigma histórico, con sustitución predominante de una sociedad industrial para una de conocimiento, teniéndose a la tecnología como una herramienta principal. Esta transformación se ha hecho viable gracias a la revolución tecnológica ocurrida en las últimas décadas del siglo XX (Castells, 1999), con el surgimiento de la microelectrónica, de las computadoras y de las telecomunicaciones. Es a través de este medio tecnológico que han surgido las nuevas exigencias en el contexto de trabajo, las cuales se han materializado por la junción de la información, de la transmisión del conocimiento y de la convivencia social.

Frente a esta realidad, un nuevo discurso está refiriéndose a un nuevo tipo de trabajador, en todos los sectores, con capacidades intelectuales que le permiten adaptarse a una producción flexible. Entre éstas, merecen destaque: la capacidad de comunicarse adecuadamente, a través del dominio de los códigos y lenguajes, incorporando, además de la lengua portuguesa, una lengua extranjera, como dominio de nuevas tecnologías de comunicación y de información; una autonomía intelectual que resuelva los problemas prácticos, utilizándose los conocimientos científicos en la búsqueda por un perfeccionamiento continuo; finalmente, la capacidad de comprometerse con el trabajo, entendiéndose en su forma más amplia de construcción de hombre y de una sociedad, por un medio de responsabilidad, de crítica y de creatividad.

Los profesores, sujetos de este estudio, así como las otras categorías profesionales han vivenciado el impacto de los cambios dentro de su contexto de trabajo, identificándose nuevos contenidos para el hacer docente, entre los cuales se destacan: desarrollar la enseñanza como mediación, realizar una práctica pedagógica interdisciplinar y enseñar al alumno a cómo aprender a aprender, existiendo así una nueva demanda de trabajo, la demanda social y afectiva.

En este sentido es necesario e importante abordar sobre la salud del profesor, que a lo largo del siglo XX logró algunas conquistas profesionales,

otras de igual o mayor importancia que ocurrieron; como la masificación de la educación pública en Brasil. También se añadieron innumerables demandas para el trabajo docente, considerándose que el proceso educacional aún estaba en proceso de desarrollo. En otras palabras, estos cambios no sucedieron de forma igualitaria, y el profesor que era el principal profesional en este contexto pasó a ser desvalorizado socialmente. (Freitas y Facas, 2013)

Este nuevo contexto de trabajo favoreció la experiencia real del trabajo, al superar su prescripción, en el momento que pasó a darse cuenta de los acontecimientos e imprevistos que superaron los límites de la organización del trabajo. Frente a esta demanda, el profesor se ve impulsado a buscar nuevos ajustes, movilizándolo así, lo que Dejours (2003) denomina de inteligencia práctica que envuelve la cognición y la afectividad.

Esta inteligencia práctica, se refiere a la idea de astucia, en el sentido de crear algo nuevo para aquel contexto anteriormente prescrito que exige un dominio del conocimiento y una familiarización con la realidad del trabajo, con el fin de que se empleen nuevas estrategias para algo ya existente, sin causar ningún trastorno. El cuerpo entra en acción, a través de los sentidos y se puede dar cuenta de los imprevistos del trabajo, es a partir de aquí que se pudieron crear acciones que cambiaran la prescripción (Vieira, 2013).

Fríamente, se puede pensar que estos imprevistos hacen parte del trabajo

docente y que al trabajarse con las personas se vuelven muchas veces más frecuentes las exigencias de enfrentamiento a esta realidad. Es posible que esta afirmativa pueda estar correcta, pero lo que se quiere destacar no es el uso o no de la inteligencia práctica, sino mostrar que el profesor no es un simple repasador de contenidos, su trabajo va mucho más allá de lo prescrito en el contrato de empleo, comprometiendo su salud física y mental a lo largo de su desarrollo profesional.

Se entiende, en esta investigación, que la salud en el trabajo necesita un tratamiento interdisciplinar que se pueda observar la complejidad de los actuales contextos de trabajo, que viven nuevas formas de gestión de fuerza de trabajo, este estudio se fundamenta en el diálogo entre la psicodinámica del trabajo y la ergonomía de la actividad, estos abordajes comprenden al trabajo como un espacio de organización de la vida social, donde los trabajadores son sujetos históricos, que piensan y actúan sobre él, mismo frente a un proceso de dominación impuesto por el capital.

Para Ferreira y Mendes (2002), hay tres aspectos de afinidades que orientan los dos abordajes científicos. El primero dice respecto a la relación entre sujeto y trabajo que conciben a los trabajadores como sujetos que participan activamente en la construcción del proceso de la subjetividad en el trabajo. El segundo elemento de la afinidad se fundamenta en el carácter interdisciplinar de los dos abordajes, la psicodinámica del trabajo que tiene sus raíces en la

hermenéutica y en el psicoanálisis; la ergonomía de la actividad que a su vez, tiene como fundamentos básicos la psicología y la fisiología. Este tercer aspecto de afinidad, está en el origen histórico. Estas disciplinas surgieron en Europa, en el siglo XX y cuyo objetivo era la búsqueda de respuestas a las necesidades de los trabajadores, con el fin de contribuir especialmente con la mejoría de las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.

La psicodinámica del trabajo investiga la salud en el trabajo y tiene como categoría central de análisis el sufrimiento y las estrategias de mediación utilizadas por los trabajadores para resignificar y superar el sufrimiento, transformando el contexto de trabajo en el local de placer (Ferreira y Mendes, 2002). La ergonomía de la actividad estudia la relación entre los trabajadores y el contexto de trabajo, busca analizar las contradicciones que surgen en esta relación y las estrategias operatorias individuales y colectivas de mediación utilizadas por los trabajadores para responder a la diversidad de las exigencias presentes en las situaciones reales del trabajo; como también reducir el coste humano negativo.

La psicodinámica del trabajo tiene como objetivo analizar las estrategias individuales y colectivas de mediación de sufrimiento utilizadas por los trabajadores en la búsqueda de la salud. La ergonomía de la actividad busca comprender los indicadores críticos que surgen en el contexto de trabajo y transformarlos a partir de una solución de compromiso que envuelva los



objetivos de los trabajadores, gestores y consumidores (Ferreira y Mendes, 2002).

El diálogo entre la psicodinámica del trabajo y la ergonomía de la actividad, a partir de Ferreira y Mendes (2002), han producido nuevas categorías conceptuales que constituyen el objeto de esta investigación.

La salud, en este estudio, está siendo vista como un proceso de inquietud permanente de los trabajadores por una integridad física, psíquica y social en el contexto de trabajo (Ferreira y Mendes, 2002). El contexto de trabajo (CT) en el cual el trabajo se realiza está compuesto por la organización del trabajo, cuyos elementos son la división del trabajo, la productividad esperada, las reglas formales, el tiempo destinado al trabajo, los controles y los ritmos, también las condiciones de trabajo, que presentan los siguientes elementos como ambiente físico, instrumentos, equipos, materia-prima y soporte organizacional y por último, las relaciones socio profesionales, que dicen respeto a las interacciones jerárquicas, a las interacciones entre los miembros del equipo de trabajo y a las interacciones externas.

El contexto de trabajo, en sus tres dimensiones: Organización del trabajo, Condiciones de trabajo y Relaciones socio profesionales influyen al placer y al sufrimiento que son constituidos por la subjetividad del trabajo. Para el abordaje psicodinámico, el placer en el trabajo se convierte en una conquista constante ya

que el sujeto encuentra satisfacción y al mismo tiempo fortalece su identidad personal, al tener contacto con la producción y con las personas que constituyen una parte de las socializaciones de la vida del sujeto trabajador.

Para Mendes y Morrone (2010), el trabajo no necesariamente consigue ser una fuente de placer; muchas veces es algo penoso, doloroso que causa sufrimiento a los trabajadores. Este sufrimiento procede de las condiciones de trabajo, de la organización de éste y de las relaciones socio profesionales que restringen la plena realización del hombre, por medio de su libertad, expresadas a través de su subjetividad e identidad. El sufrimiento es, por lo tanto, el reflejo de un modo de producción específica; en el caso actual es una acumulación flexible del capital.

El sufrimiento es vivido en una realidad que no le permite posibilidades de ajustamiento a las necesidades del trabajador, en función a las imposiciones y presiones del contexto de trabajo, ni tampoco se instala de una manera constante. Para Mendes y Morrone (2010), el sufrimiento en sí no es patológico y acaba funcionando como una señal de alerta para que se pueda evitar cualquier enfermedad que ocurra cuando los trabajadores no posean estrategias que observen detenidamente las adversidades en el contexto de trabajo.

Caso ocurra una predominancia de sufrimiento, el trabajador podrá utilizar estrategias de mediación individual y colectiva, que le permita superar,

resignificar y/o transformar el coste humano negativo de trabajo y de sufrimiento, visándole certificar las vivencias de placer y de bienestar en el trabajo.

El coste humano del trabajo, un concepto fundamental de la ergonomía de la actividad, representa un gasto de los trabajadores a las esferas físicas, cognitivas y afectivas presentes en el contexto de trabajo que obstaculizan y retan a la inteligencia de los trabajadores, de acuerdo con Ferreira y Mendes (2002). El coste humano del trabajo es impuesto por el contexto de trabajo y gestionado por los trabajadores por medio de estrategias de mediación individual y colectiva.

La relación entre trabajo, coste humano, placer, sufrimiento constituyen factores de riesgo para cualquier enfermedad que pueda generar daños físicos y psicosociales en la vida de los trabajadores, depende del éxito o fracaso del uso de las estrategias de mediación individual y colectiva de sufrimiento y del coste humano negativo. Estos daños surgen en función al sufrimiento frecuente e intenso, y a la utilización fracasada de las estrategias de mediación individual y colectiva.

Frente a los postulados teóricos de la psicodinámica del trabajo y de la ergonomía de la actividad, se nortean las siguientes cuestiones:

- ✓ ¿Cómo es caracterizado el contexto de trabajo de los docentes que actúan

en el Instituto Federal del Amazonas, en las dimensiones: organización, condiciones y relaciones socio profesionales?

- ✓ ¿Cuál es el coste humano presente en la actividad de los docentes que trabajan en el Instituto Federal del Amazonas?
- ✓ ¿Cómo los docentes vivencian el placer-sufrimiento en el trabajo?
- ✓ ¿Cuáles son las estrategias de mediación del coste humano negativo y sufrimiento utilizadas por los docentes en su trabajo?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre el contexto de trabajo, las vivencias de placer-sufrimiento y los daños físicos y psicosociales?
- ✓ ¿Cómo estas relaciones se articulan para explicar la salud-enfermedad?

Para responder a estas cuestiones, se tuvieron en cuenta los siguientes objetivos:

### **Objetivo General**

Conocer y analizar el contexto de trabajo de los docentes del Instituto Federal del Amazonas y los riesgos de enfermarse.

### **Objetivos Específicos**

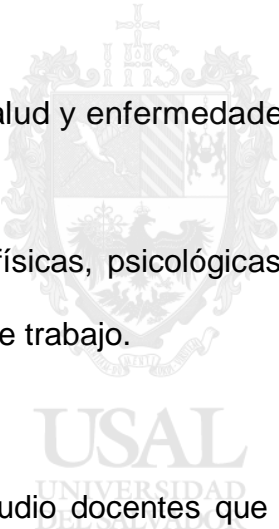
Caracterizar el contexto de trabajo de los docentes, considerándose la organización del trabajo, las condiciones y relaciones socio profesionales.

Identificar el coste humano en el trabajo docente.

Averiguar cómo los docentes perciben las vivencias de placer y sufrimiento en su trabajo.

Identificar los indicadores de salud y enfermedades en el trabajo;

Identificar si hay alteraciones físicas, psicológicas y sociales provocadas por el enfrentamiento en el contexto de trabajo.



Participaron en este estudio docentes que hacen parte del cuadro activo del Instituto Federal del Amazonas. No se hizo un análisis ergonómico del trabajo porque los profesores enseñan en diferentes áreas de conocimiento, consecuentemente las demandas son diversas y particulares a cada una de ellas; por lo tanto, se escogió instrumentos comunes a todos y que pudieran promover respuestas a esta investigación, tales como: entrevistas individuales semi-estructuradas, inventario sobre trabajo y riesgo de enfermarse (ITRA) y una observación libre.

Los resultados demuestraran la existencia de indicadores de salud y de enfermedades en el trabajo de los docentes. Los indicadores de salud aparecen en los elementos flexibles de la organización del trabajo, como una satisfacción por trabajar en una institución federal de educación, con libertad de expresar las características individuales, y la relación satisfactoria con los alumnos. Los indicadores de enfermedades han surgido en función a algunos aspectos más rígidos de la organización de trabajo, como el de enseñar contenidos previamente determinados por el proyecto del curso, ya que quién los determina ni siempre los realiza.

Se consiguió identificar que la enfermedad está contenida debido al uso de estrategias de mediación individual y colectiva, sobre todo las defensivas y operatorias, pero existen señales de enfermedades en los profesores investigados, por la manifestación de los daños físicos y psicológicos.

Este estudio está dividido en tres partes. En la primera, se encuentran los fundamentos teóricos; en la segunda, la presentación del objeto de investigación y método utilizado; en la tercera, se destacan los resultados de la investigación, así como la discusión de estos resultados y cada parte está compuesta por capítulos.

En la parte inicial, los fundamentos teóricos están distribuidos

en tres capítulos. El capítulo 1 tiene como objetivo introducir el tema, las razones de su elección y presentar un breve estado del arte sobre lo que ha sido investigado en esta tesis. El capítulo 2 presenta el concepto de la construcción del trabajo a lo largo de la historia desde la antigüedad hasta la actualidad, demostrando la influencia del desarrollo tecnológico en este contexto de trabajo. Se presenta también una reflexión respecto al papel del trabajo como una base estructurante en la construcción de la identidad del trabajador.

En el capítulo 3, se demuestra cómo se ha dado la comprensión del papel del profesor, así como sus atribuciones desde sus inicios hasta la era moderna, los cambios atribuidos al hacer docente y al sufrimiento generado, también se abordará bajo la perspectiva teórica dos abordajes, que se consideran anclas de esta tesis: la psicodinámica del trabajo y la ergonomía de la actividad.

La segunda parte de este estudio dice respecto al objeto de investigación y al método. Está compuesta por un capítulo, el cuarto, que presenta el contexto en el que se desarrolló la investigación, esto ocurre por medio de un breve relato de la trayectoria del IFAM, así como la educación profesional en Brasil. También se va a presentar la definición del objeto de investigación; el método utilizado en el estudio, como los procedimientos utilizados para la recolecta y análisis de los datos.

En la tercera parte, se encuentran los resultados de la investigación, que serán presentados en un capítulo, dividido en tres etapas. En la primera parte, la búsqueda por caracterizar al contexto de trabajo de los profesores estudiados en las dimensiones organización, condiciones y relaciones socioprofesionales. Además serán mostrados los resultados de las investigaciones cuantitativa y cualitativa, como también la discusión de los resultados.

En la segunda parte, serán presentados y discutidos los resultados referentes al coste humano de trabajo presentes en la actividad del profesor, en sus tres esferas: física, cognitiva y emocional y por último serán evidenciados y analizados los resultados obtenidos en la investigación bajo la relación placer-sufrimiento, estrategias de mediación de sufrimiento, daños físicos y psicosociales.

En las consideraciones finales, se destacarán los tópicos más relevantes propuestos por este estudio, así como las limitaciones y recomendaciones para investigaciones futuras.

La confección de esta Tesis constituye una parte importante en mi recorrido como psicóloga, pero sobre todo como profesora, mismo que no lo haya sido en el ámbito de IFAM, me preocupo, me solidarizo con la



categoría, por este motivo surgió el deseo de proponer algunos cambios, mismo que sean pequeños, sencillos o hasta insignificantes para algunos. Deseo ser sujeto de mi propia historia, conceder a las personas un espacio o un momento para reflexionar sobre sus posibilidades en el mundo y sobre todo el de ser profesor en la actualidad. Contribuir con la producción compartiendo conocimiento y experiencias vivenciadas. Estas reflexiones diseminadas en torno al trabajo docente caminaron en el sentido de dar voz al sujeto de la acción, comprender su realidad a partir de la que experimentan diariamente dentro de los institutos federales como en otros espacios educacionales.

## **1.2 BREVE ESTADO DEL ARTE SOBRE EL RIESGO DE ENFERMEDADES DEL PROFESOR.**

Uno de los intereses ha sido el de utilizar el referencial teórico de la psicodinámica del trabajo por ser un abordaje reciente, escaso en el medio académico y por los resultados presentados por ellos a las inquietudes en el conflicto del mundo de trabajo como fue percibido en el levantamiento del estado del arte.

El desafío de mapear y exponer la producción académica sobre el tema de esta investigación asume un carácter reelevante en este momento, en primer

lugar como una forma de situar al lector sobre la marcha de esta temática en Brasil, en segundo, para incentivar la continuidad de la misma, proporcionando informaciones bases y fundamentales al conocimiento y avance.

Como dicho anteriormente, el abordaje es reciente, por lo tanto, la muestra del estado del arte será breve, destacándose las principales anotaciones identificadas. La metodología del carácter de inventario y descriptivo de la producción académica y científica, que ha venido a ser una característica de estudio del estado del arte, no se ha realizado de forma profunda por no haber sido éste el foco de esta investigación. Ha sido considerado como fuente de investigación el Banco de las Disertaciones y tesis de la Coordinación de Perfeccionamiento de la Enseñanza Superior (CAPES) así como artículos de periódicos accesibles en el sitio del Scientific Eletronic Library Online (SciELO) y una bibliografía específica.

El precursor Christophe Dejours ha traído importantes contribuciones para la comprensión de las relaciones entre salud y trabajo con sus estudios sobre la psicodinámica del trabajo. Se desarrollaron en los años 1990 en Francia estudios sobre el análisis clínico y teórico de la patología mental relacionada al trabajo, pero en 1992, se propuso una denominación “Psicodinámica del Trabajo” a los estudios de la psicopatología del trabajo, cambiándose el foco de sus investigaciones, lo que dejó de ser una enfermedad y pasó a convertirse en salud y normalidad. (Mendes, 2007).

Según Mendes (2007), el inicio de la Psicodinámica del Trabajo en Brasil se dio con el lanzamiento del libro *La locura del trabajo*, de Christophe Dejours, en 1987, como una nueva propuesta teórica traída por la obra, un libro muy importante en el mundo del trabajo, que hasta entonces en aquellas áreas del conocimiento de la administración, psicología organizacional e ingeniería de la producción se enseñaba y se investigaba una óptica prácticamente exclusivista del capital y en la que el trabajador tenía que adaptarse a los nuevos modelos que habían surgido desde la primera revolución industrial en 1760 en Inglaterra hasta la implantación de la calidad total, reingeniería, entre otros.

Según Merlo y Mendes (2009) el recorrido de la producción brasileña en psicodinámica del trabajo tuvo su inicio en la década de 1980 y acompañó el desarrollo de la propia teoría, preconizada por Christophe Dejours, estando envueltas en una red de construcción, todas las tensiones necesarias para el avance científico de una teoría y su aplicación.

En la actualidad, el interés por el abordaje de este tema en las universidades ha ido surgiendo gracias a la creación de Laboratorios de Investigación, Grupos de Investigación, cursos de extensión y asignaturas ofrecidas por la Universidad de Brasilia- Universidad Federal do Rio de Janeiro, Universidad del Estado del Rio de Janeiro; Universidad Federal de Goiás, Universidad Federal de Rio Grande del Sur , Universidad Federal de la

Amazonas, Universidad Federal de Mato Grosso, Universidad Federal de Santa Catarina, entre otras instituciones de enseñanza superior .

La contribución para este desarrollo también se ha dado por los estudios desarrollados por científicos como: Ana Magnolia Mendes (2010); Mendes y Abrahão (1996), Macêdo (2010, 2011), entre otros. Conforme los datos disponibles encontrados en ANPEPP, UNB y en las tesis de doctorado investigadas, Brasil cuenta aproximadamente con treinta y un investigadores en psicodinámica y clínica del trabajo, de los cuales once investigadores se encuentran en el Distrito Federal/Brasilia que cuenta con un grupo pionero y el mayor número de participantes.

Según un levantamiento bibliográfico realizado por Mendes y Morrone (2010) durante el periodo de 1998 a 2007, se consideraban solamente las producciones científicas que abordaban los aspectos del sufrimiento psíquico del trabajador con una óptica específica de la psicodinámica y presentaban un texto completo o resúmenes, donde estaban incluso elementos satisfactorios para la comprensión de esta temática, revelándose un total de 123 estudios. Según Bueno (2009) durante el periodo de 2008 hasta 2012 más de 17 artículos han sido inscriptos en el SCIELO, como también 16 disertaciones y tesis de doctorado.

El campo de investigaciones en psicodinámica del trabajo en Brasil, según Merlo y Mendes (2009) está ampliándose en lo que se refiere al uso de la teoría.

Los estudios con la clínica del trabajo dentro de este abordaje, necesitan avanzar más para dar respuestas a las diferentes preguntas de cómo algunos fenómenos sucedieron o suceden en el contexto de trabajo. Conceptos de esta teoría han sido temas de varias investigaciones en los diversos contextos de trabajo como: agentes de banco, agentes aéreos, empleados de *fast food*, empleados de la construcción civil, entre otros. A partir de 2006, fueron iniciados los registros de estudios con profesores, lo que será visto a continuación.

El trabajo docente en Brasil ha sido tema de varias investigaciones científicas en las diversas instituciones de enseñanza superior, pero, el abordaje de la psicodinámica del trabajo y específicamente el de la relación de placer y sufrimiento en el trabajo y el riesgo de enfermedad en su transcurso, ha sido poco significativo, pero ha habido un avance perceptible en los últimos años.

En uno de los primeros trabajos registrados por Neves y Silva (2006), se estudiaron las vivencias de placer y sufrimiento de las profesoras de la etapa inicial de la enseñanza fundamental (1º. al 5º. Año)<sup>1</sup> de una escuela en el Noreste de Brasil. Esta investigación, afirma la existencia de ambos sentimientos, con predominancia en el sufrimiento, ocurriendo en función a la proximidad de relación con los alumnos, alcanzando una esfera emocional. Sin embargo la devaluación profesional, las exigencias para dominar varios temas que enseñan a los

---

<sup>1</sup> División del sistema de educación brasileña - Enseñanza Fundamental comprende alumnos de 6 a 14 años. Siendo, Series Iniciales (1º.al 5º.año) - de 6 a 10 años y Series Finales (6º. al 9º año) - de 11 a 14 años. (Brasil, 2015)

alumnos, las clases llenas y la extensa jornada de trabajo, entre otros, han sido factores que causan sufrimiento, surgimiento de la fatiga, depresión, impotencia, angustia, inseguridad y el desánimo. El placer viene de un cambio afectivo con los alumnos y de los resultados positivos de su trabajo mismo que éstos hayan sido en un contexto desfavorable.

Freitas y Facas (2013), hace referencia significativa al estudio de Mariano y Muniz (2006) quienes realizaron una investigación en el Noreste de Brasil, con la participación de veinticinco profesores de la etapa final de la enseñanza fundamental del (6º. al 9º.año). Ésta tenía como objetivo analizar los procesos psíquicos cuando hubiera la confrontación del sujeto con la realidad de su trabajo, en otras palabras, cuál sería el impacto generado frente a lo real del trabajo como consecuencia de su trabajo prescrito. Los autores se depararon con un sufrimiento en el trabajo al identificar el sentido de devaluación del magisterio, percibida por la baja remuneración y por los cambios frecuentes en la política educacional, así como por la sobrecarga de trabajo asociada al dar clases, corregir pruebas y ejercicios, planear, evaluar, además del trabajo que se lleva para casa. Estas vivencias están expresadas en los sentimientos de angustia, disgusto, desesperanza y estrés, como también las vivencias de placer, apuntándose el reconocimiento por parte de los alumnos, que generó un sentimiento de utilidad y responsabilidad.

En 2007, Denize Mancedo realizó una investigación bibliográfica, que

analizó los impactos contemporáneos en la vida universitaria, destacándose los efectos de subjetividad del contexto actual, hecho observado por medio de la cobranza excesiva a los docentes para que éstos dominen, enseñen o solamente repasen los contenidos de forma más rápida. Esto ocurre, según la autora, en función al aceleramiento provocado por las universidades, con el intuito de que el profesor aumente su desempeño, a través de las lecturas ligeras, plazos cortos de investigaciones, oferta de cursos más rápidos o que puedan ser igualmente acelerados, y una mayor formación de estudiantes en un menor tiempo, todo esto buscando atenderse una “sociedad de emergencia”. Estas vivencias aproximan el trabajo intelectual de los docentes al modo de una producción capitalista, llevando al profesor a una sobrecarga de trabajo y de pocas vivencias de placer, buscando construir estrategias para lidiar con las adversidades en el contexto de trabajo.

El estudio de Mendes, Chaves, Santos y Mello Neto (2007) fue realizado con diez profesores de una universidad provincial brasileña, donde se describieron los significados de trabajo y sufrimiento de la profesión docente. Se utilizaron entrevistas semi estructuradas y por medio de éstas, se identificó que las condiciones de trabajo causaban un desplacer intenso, pero se observó que vivenciaban el placer en la profesión cuando realizaban la enseñanza y la investigación. También, el proceso burocrático institucional, el desinterés de los alumnos y la auto exigencia contribuyeron al sufrimiento de los docentes.

Un estudio realizado con los profesores que trabajan con educación

superior a distancia, la investigadora Freitas (2010) averiguó el proceso de salud y enfermedad de los docentes que actuaban en un ambiente virtual, teniendo como referencia la relación de placer y sufrimiento, así como la existencia o no de estrategias de mediación individual o colectiva. Ésta reveló que los profesores vivenciaban concomitantemente placer y sufrimiento en el ambiente de trabajo. El placer era percibido por la posibilidad de gestionar un trabajo innovador, y por su valorización socialmente. Por otro lado, el sufrimiento resultaba del agotamiento emocional, del desgaste, de la frustración y del estrés, ocasionados por la auto exigencia, por la falta de autonomía para realizar el planeamiento de clases y actividades, y por el exceso de trabajo con la computadora.

Más una investigación fue realizada con profesores de una universidad privada en Bahía. Los autores Freitas (2010), investigaron las condiciones y situaciones de trabajo ofrecidas a los docentes para realizar sus funciones y su relación con las vivencias de placer y sufrimiento. Fueron encontradas ambas vivencias, donde el sufrimiento era originado por las clases extensas, la escasez de material para el trabajo, el uso excesivo de la voz y la falta de compromiso de los alumnos. El placer se relaciona con la posibilidad de transmitir contenidos, organizar, crear y ser reconocidos por los alumnos.

En 2011, los autores Carvalho y García buscaron describir y analizar las percepciones de placer y sufrimiento en el trabajo de los profesores de una



escuela pública de la enseñanza fundamental y de la enseñanza secundaria<sup>2</sup> en Minas Gerais desarrollándose un estudio cuantitativo. Se utilizó el Inventario de trabajo y el riesgo de enfermedades (ITRA) con ochenta profesores, encontrándose como resultado, una situación gravísima de riesgo de enfermedades, comprometiendo la salud física y mental del trabajador. Los factores que más produjeron sufrimiento, en consonancia con los datos obtenidos, fueron las condiciones de trabajo y el ritmo desgastante del hacer pedagógico, al tratarse las vivencias de placer, se notó que éstas también estaban presentes en este contexto, que surgieron principalmente de la libertad de expresión, del orgullo por la profesión y de la solidaridad del colectivo de trabajo.

Silva (2011), realizó una investigación con cuatro profesores de la red pública de la ciudad de São Paulo, ésta tenía como objetivo investigar la actividad ocupacional generadora de sufrimiento. Los resultados de ésta investigación, se añaden con las anteriormente descritas, además fue observado la coexistencia de las vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo docente, un placer vivenciado por medio del alcance de los objetivos educacionales y del relacionamiento construido con los alumnos, por el contrario se identificó el sufrimiento originado de la imposibilidad por alcanzar las metas profesionales, como por la desvalorización y el desrespeto. Estos profesores presentaron estrés, labirintitis y depresión.

---

<sup>2</sup> División del sistema de educación brasileño - La enseñanza media es vuelto para estudiantes de 15 a 17 años, tiene la duración de tres años. (Brasil,2015)

Los resultados obtenidos por Coutinho, Magro y Budde (2011), en nada difieren a los ya presentados, sólo reafirman el contexto del sufrimiento por el que pasan los docentes. Para la realización de esta investigación, se entrevistaron ocho profesores, operarios de las universidades comunitarias<sup>3</sup>. Los resultados indicaron cómo el trabajo estaba siendo estremecido por los modelos de gestión empresarial ejecutados en las universidades comunitarias<sup>4</sup>. El sufrimiento había sido experimentado y asociado a la carga excesiva de trabajo, y al propio contrato de trabajo, que les produjo inseguridad e inestabilidad personal y financiera, ya que todo semestre los docentes necesitaban disputar una carga horaria entre sí. El placer también se había hecho presente, y fue percibido por medio del relacionamiento entre los profesores y los alumnos.

Martins y Honório (2014) publicaron un artículo referente a una investigación realizada con el objetivo de analizar la percepción de los docentes en una Institución de Enseñanza Superior privada de Belo Horizonte sobre la vivencia de placer y sufrimiento en el trabajo, se utilizó como método, el estudio de caso de carácter cuantitativo y cualitativo. Los datos cuantitativos indicaron que en su mayoría los resultados variaban de crítico para grave. La realización profesional fue un factor de placer en el trabajo más relevante. El agotamiento profesional se destacó como un factor de sufrimiento en el trabajo más crítico. Los datos cualitativos revelaron que los elementos de precarización en el trabajo

---

<sup>3</sup> Las instituciones comunitarias de la educación superior son las que no tienen finalidades lucrativas y reinvierten todos los resultados en la propia actividad educacional. Son universidades creadas y mantenidas por la sociedad civil y contribuyen para el desarrollo del país a través de la oferta de educación de calidad. (UNESCO, 2015)

fueron considerados como deflagradores de sufrimiento, principalmente aquellos relacionados con la autonomía, con las nuevas formas de evaluación de enseñanza superior y con el relacionamiento interpersonal.

Considerando el actual contexto de la educación básica pública brasileña, Duarte y Mendes (2015) realizaron un estudio que tuvo como objetivo investigar las estrategias de movilización colectiva de un equipo de profesionales de la educación de una escuela pública de enseñanza fundamental en el Distrito Federal bajo la perspectiva de la Psicodinámica del trabajo, un abordaje que considera tal movilización como medio de resignificar las vivencias de sufrimiento y placer en el trabajo. Por esto se realizaron observaciones no sistemáticas, análisis documentales y seis sesiones colectivas con doce trabajadores - profesores titulares, profesores en desvío de función y orientadora educativa - de una misma escuela. Se concluyó que las estrategias de defensa individuales son predominantes y que la movilización colectiva entre los profesionales de diferentes atribuciones es perjudicada por la falta de un espacio público de discusión donde se puedan debatir angustias y placeres cotidianos del trabajo.

El año 2013, Vilela, García, Coutinho y Vieira analizaron las percepciones de los profesores del curso de pedagogía de una institución de enseñanza superior pública en Belo Horizonte, en relación al placer-sufrimiento en el trabajo docente. Investigación de naturaleza cuantitativa y cualitativa, que utilizó la Escala de Indicadores de Placer-sufrimiento en el trabajo, aplicada a cincuenta y dos

profesores, y una entrevista semi estructurada, realizada con nueve profesores. Diferentemente, de los resultados anteriormente citados, en esta muestra, los participantes indicaron que las vivencias de placer eran predominantes y estaban relacionadas al orgullo y a la identificación con el trabajo. Las vivencias de sufrimiento suceden de una manera moderada y están relacionadas al agotamiento, a la sobrecarga de trabajo y al estrés. Como forma compensatoria del sufrimiento, las vivencias de placer son maximizadas y tienen origen en la práctica docente, en el contacto con los compañeros de trabajo y con los alumnos.

Freitas y Facas (2013) presentaron el resultado de una investigación sobre las vivencias de placer-sufrimiento en el trabajo, y su relación con el contexto de trabajo de los profesores de una escuela pública, localizada en el Distrito Federal. En esta investigación se analizó el contexto de trabajo de estos profesores en las siguientes dimensiones: Organización del trabajo, condiciones de trabajo y relaciones socio profesional. Las entrevistas colectivas semi estructuradas y abiertas fueron realizadas con cuatro grupos de profesores y sometidas al análisis de contenido. Los resultados indicaron que los profesores vivencian placer y sufrimiento en el trabajo, pero el más presente es el sufrimiento. Los profesores enfrentan, conscientemente, el sufrimiento por medio de las estrategias defensivas y la movilización subjetiva, lo que ha movilizad y transformado los aspectos de trabajo y ha conseguido cambiar su contexto.

Los científicos anteriormente citados, han sido fuentes básicas de referencia para la realización del levantamiento de datos y para los análisis, principalmente porque se ha percibido que son sostenidos y movidos por el desafío de conocer y saber lo que ya está producido, que los moviliza a buscar lo que no ha sido hecho, para dedicarles cada vez más atención a los trabajadores que no poseen un espacio libre para ser oídos, así dar voz al sufrimiento vivenciado en el trabajo y, quién sabe ejecutar de una manera simple, un determinado ejercicio que les ayude a movilizar y enfrentar una realidad amenazadora.



## *Capítulo 2*

# *El mundo del trabajo y su desarrollo tecnológico*

En este capítulo se presentará, una contextualización del significado de trabajo en los diferentes momentos históricos: Antigüedad, Edad Media y Era Moderna con el objetivo de mostrar cómo el trabajo ha sido comprendido y vivenciado en estos diversos períodos. En seguida, se resaltarán cómo el trabajo pasó a ser organizado a partir del advenimiento del capitalismo. El primer destaque será sobre el sistema de organización del trabajo concebido por el ingeniero norteamericano Frederick Winslow Taylor, con el cual se pretendía alcanzar un máximo de la producción y el rendimiento con un mínimo de tiempo y esfuerzo. En la secuencia, el Fordismo, es un término creado por el empresario norteamericano Henry Ford, en 1914, donde se creó el sistema de producción masiva y la línea de montaje en las industrias. Por fin, el Toyotismo desarrollado e implantado por Eiji Toyoda y Taiichi Ohno, con la filosofía de eliminación total de todos los desperdicios y producción por demanda.

También se mostrará como la categoría trabajo ha sido estructurante para la identidad de los sujetos, a pesar de toda la ideología que la sociedad capitalista construyó en su entorno.

## **2.1. EL TRABAJO EN SUS DIFERENTES MOMENTOS HISTÓRICOS**

Antes de abordarse directamente sobre el contexto de trabajo y el riesgo de enfermedades del profesor, foco principal en esta investigación, es necesario que se comprenda la trayectoria recorrida por el trabajo como categoría. El hombre, en su trayectoria por el planeta, no sólo construye su historia como también es producto de ella. Según Arendt (2010), los hombres son seres condicionados y por serlo todo lo que conocen y con lo que se relacionan, condicionan su existencia. En esta dirección, al iniciar este capítulo, se aclara como los hombres han dado significado al trabajo, a lo largo del tiempo, ya que a través de estos significados se ha permitido la producción de comprensión en lo que se refiere a las relaciones constituidas por las organizaciones y trabajadores hasta los días actuales.

Originalmente la palabra trabajo trae, en su raíz latina, una definición poco propicia para colocaciones positivas sobre esta actividad. *Tripalium* quiere decir castigo y ha sido dado este nombre a un instrumento aplicado a los esclavos que no se esforzaban en sus deberes. En la Edad Media, *travail*, en francés, era la palabra usada para contener animales durante una cirugía. Como también *labore* la raíz de la palabra inglesa *labour*, era una referencia directa a una situación penosa y de fatiga. (Oliveira, 2008)

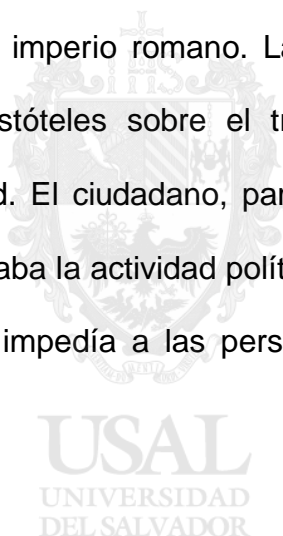
Con estos orígenes decepcionantes, no parece raro reconocer más una vez, que el trabajo no era una actividad esencialmente saludable. Su importancia ennoblecadora para la condición humana era cuestionable. Hoy, la relación existente entre la salud física y mental en el ambiente de trabajo es más evidente cuando se observan los frecuentes alejamientos del trabajo por motivos asociados a las características y condiciones del trabajo desempeñado. Siendo más explícita por medio de las investigaciones científicas con variadas categorías ocupacionales existentes.

La noción de trabajo humano había sido percibida desde el principio de la humanidad y con el desarrollo de la sociedad, se adquirió un carácter polivalente, ya que pasó a ser estudiado bajo varias áreas de conocimiento, obteniéndose a lo largo de este contexto socio-histórico, conceptualizaciones, finalidades explícitas en determinados periodos, pues en otros no había sido contemplado con la



objetividad y subjetividad debida. Así surgieron énfasis alienantes, de explotación y otros de extrema exaltación al trabajo, pues un trabajo en donde no había la participación autónoma y creativa de sus ejecutores era considerado alienante. Lo inverso sería un trabajo que ofertara condiciones favorables tanto del punto de vista técnico y fisiológico, como de una vista psicológica.

Las ideas sobre el trabajo en la Antigüedad más referenciadas por la literatura, ciertamente son aquellas coligadas al pensamiento greco-ateniense y a las prácticas esclavistas en el imperio romano. La literatura había rescatado el pensamiento de Platón y Aristóteles sobre el trabajo ya que estos filósofos clásicos exaltaban la ociosidad. El ciudadano, para Platón, debería ser liberado del trabajo, ya Aristóteles valoraba la actividad política y se refería al trabajo como una actividad inferior que les impedía a las personas de poseer virtud. (Bock, 2002).



Todo ciudadano, en aquel momento, debería abstenerse de algunas profesiones mecánicas y de la especulación mercantil: la primera limitaba intelectualmente y la segunda degradaba éticamente. Luego, la filosofía clásica caracterizaba al trabajo como degradante, inferior y desgastante, entonces el trabajo debería ser hecho por los esclavos y era realizado bajo un poder basado en la fuerza y en la coerción, a partir del cual el señor de los esclavos tenía el derecho sobre la vida de cada uno de ellos. Así pues el conjunto de valores era posible por la extrema concentración de riquezas y por la esclavitud. (CARMO,

1992)

Se observaba en Grecia Antigua, una percepción del trabajo como algo causador de vergüenza, ya que la ideología dominante era que la vida contemplativa debería ocupar el centro de toda la vida activa. En aquella época, la estructura social vigente no presentaba una organización que tuviera como centro la acumulación de bienes de producción; se producía para la supervivencia, y quien practicaba tal actividad eran los esclavos, que no tenían ninguna importancia en la estructura de la sociedad.

Esta ideología de trabajo partía de un concepto más restricto del trabajo, pues reducía las actividades manuales ejecutadas por los esclavos, la política, una actividad superior y de los ciudadanos, no era considerada trabajo. Aristóteles entendía la esclavitud como un fenómeno natural, pues sostenía que habían personas destinadas a hacer uso exclusivo de la fuerza corporal y que debían satisfacer sus necesidades en el ámbito restricto de las actividades manuales, para él, el esclavo jamás estaría apto a los descubrimientos y a los inventos.

(CARMO, 1992)

Para Arendt (2010), la esclavitud era vista como algo inherente a las condiciones de la vida humana, ya que para algunos hombres ser libres, otros debían ser sometidos al trabajo esclavo, de esta forma estaría asegurada la supervivencia de los hombres libres. Se observaba por lo tanto, que la ideología

de la época consideraba al trabajo esclavo como siendo inherente a la existencia humana. Este desprecio por el trabajo, en la tradición griega, transcurría, sobre todo, de la noción de trabajo cultivada anteriormente mencionada, por lo que estaba directamente relacionada al trabajo manual, lo que para los griegos no presentaba ninguna creatividad.

El desprecio y el preconcepto griego, según Albornoz (1986), relacionado al trabajo estaban intrínsecamente vinculados a la falta de libertad y capacidad de creación propia, tal creencia era reforzada por la forma como la fabricación de objetos ocurría. El trabajador no lo hacía a partir de su voluntad de fabricar, pero sí, por la necesidad de alguien; así, la finalidad de fabricación del objeto no se daba por el deseo de realizar, de crear a partir de la materia que la naturaleza propiciaba y sí, porque alguien ordenaba que se hiciera.

Al realizar este tipo de trabajo, sin el deseo y posibilidad creativa, significaba que él no vivía para los propios objetivos y sí para los objetivos externos, o sea, para aquellos que estuvieran fuera del sentido de su existencia. Frente a esto, la estructura social de la época sobrevivía a causa del trabajo esclavo, ya que eran ellos quienes hacían posible la vida contemplativa de la élite, al realizar las tareas.

Se percibe entonces que a pesar de que los individuos trabajaran a partir de la interacción con la naturaleza en una perspectiva primaria en busca de supervivencia, el trabajo, no presentaba un significado relevante. Los valores de

la época no hacían posible la construcción de la identidad de los sujetos en su relación con el trabajo, luego no eran libres. Por otro lado, la libertad era conferida a los ciudadanos que eran considerados aptos para tratar de las cuestiones de la ciudad y de la vida contemplativa e inaptos para el trabajo manual.

Los romanos, así como los griegos, no valoraban el trabajo manual, por el contrario, entre ellos, el grupo social más respetado y privilegiado era el que vivía en completo ocio, así las personas que trabajaban eran vistas como inferiores. Según Gadotti (1979), la noción de dignidad estaba vinculada a la capacidad de poseer esclavos y vivir a costas del trabajo de ellos.

Con el menosprecio del trabajo y la valorización del ocio, las personas que dependían del propio trabajo para sobrevivir sufrían discriminaciones. Entre ellas, además de los esclavos, había una gran masa de trabajadores libres y asalariados, como pequeños artesanos, comerciantes y trabajadores del campo. Por otra parte, solamente los grandes latifundarios, dueños de negocios, profesionales liberales y operarios del alto escalón del gobierno eran tratados con enorme prestigio.

Para la élite romana, formada por los patricios, el trabajo sólo tenía valor como forma de evitar revueltas por parte de la plebe y cohibir a la práctica de la mendicidad entre los más miserables. Dicho en otras palabras, la posibilidad de trabajar y sobrevivir por medio de él calmaba los ánimos de las clases más

pobres, para que no se revelaran contra el orden social establecido.

Dando secuencia al desarrollo de la historia, la edad media estaba caracterizada por la economía rural, por la atenuación comercial y por la supremacía de la iglesia católica. El sistema de producción era feudal y poseía una sociedad jerarquizada; la cultura era teocéntrica y en el transcurso de la organización de la sociedad, el significado de trabajo en este periodo de la historia humana no se había distanciado mucho de la antigüedad greco-romana.

Una marca diferencial de este periodo era el estrecho vinculo que existía entre el trabajo y la religiosidad. La iglesia tenía una fuerte influencia en el mantenimiento de la estratificación social, y la organización del trabajo y de los trabajadores estaba fuertemente vinculada a sus directrices. Una concepción predominante era que el trabajo exigía sacrificio y desprendimiento y que la docilidad para enfrentar las dificultades físicas y materiales ennoblecían el espíritu.

En la edad media, el énfasis del trabajo recaía en la expulsión de los pecados y en el combate a la fragilidad de la carne, prestándose al mantenimiento de la estratificación social. La sociedad medieval, marcada por las diferencias sociales, se mantenía un modo de producción característico de la división entre señores y siervos.

La edad media se organizaba según el modelo de

producción feudal. En este modelo las relaciones sociales se caracterizaban por una rígida jerarquía entre los señores, propietarios de las tierras, y los siervos, aquellos que las cultivaban. A estos últimos les cabía, en pago del trabajo, sólo una parte de la producción necesaria para la subsistencia familiar. Los siervos debían obediencia a los señores, pero, diferentemente de los esclavos, poseían el derecho a la vida y protección en caso de guerra. La iglesia, era detentora del saber y le competía el mantenimiento de los principios de obediencia que regulaban estas relaciones

(Gonçalves; Wise, 2013, p. 22)

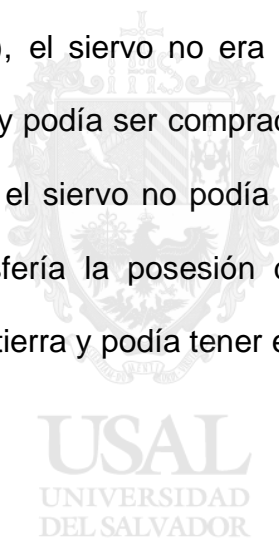
Políticamente existía la siguiente división: la nobleza feudal era detentora de tierras y recaudaba impuestos de los siervos. El clero tenía un gran poder, pues era responsable por la protección espiritual de la sociedad. Una tercera parte de la sociedad estaba formada por los siervos y pequeños artesanos, los siervos debían pagar varias tasas y tributos a los señores feudales, como: *corvea* o *serna* (trabajo de 3 a 4 días en las tierras del señor feudal), *talla* (dar al señor feudal la mitad de la producción de las tierras en las cual vivían), *banalidades* (pago en mercancía en el caso de que los siervos necesitaran usar las instalaciones del castillo, como el horno o el molino).

Delineando las características de la sociedad feudal se puede afirmar que

habían tres clases: sacerdotes, guerreros y trabajadores, estos últimos, evidentemente, producían para las otras dos clases. Los trabajadores eran, ciertamente, los siervos, que trabajaban en las tierras del señor feudal y para tener derecho a la vivienda y alimentos, los siervos tenían que cultivar para el señor feudal una tierra que era dividida entre el propietario y una gran cantidad de campesinos. Así, los siervos trabajaban en la propiedad para tener el derecho a un pedazo de tierra, que era arrendada por el señor feudal, y así poder sobrevivir.

Para Huberman (1978), el siervo no era un esclavo, ya que el esclavo formaba parte de la propiedad y podía ser comprado o vendido en cualquier lugar y en cualquier momento; pero el siervo no podía ser vendido fuera de su tierra. Cuando el señor feudal transfería la posesión del feudo para otro, el siervo permanecía con su pedazo de tierra y podía tener el derecho a una familia y a una casa.

Según Carmo (1992), el trabajo en la Edad Media, también, no era visto como una fuente de satisfacción, pues era interminable y tedioso. El trabajo servía a los intereses de la iglesia, siendo valorizado de acuerdo a la cantidad que se contribuía a la resignación cristiana y al restablecimiento de la pureza de la mente. Así, el sentido del trabajo estaba relacionado a los valores religiosos de la época, que propagaban la necesidad de ocupación para que los individuos pudieran alejarse de las posibles tentaciones.



En esta ocasión, la sociedad, por estar dividida entre siervos y nobles, sufría una fuerte influencia de la iglesia en las relaciones de poder, admitiéndose el desprecio de los nobles y religiosos por el trabajo. Este desprecio no se limitaba tan sólo al trabajo manual, alcanzaba otras ocupaciones consideradas más importantes. De esta forma el trabajo era indigno en toda su totalidad, reservando para la aristocracia las actividades relacionadas a la guerra, a la política, al deporte, a la cultura y al sacerdocio.

La crisis y la decadencia del feudalismo ocurrieron en el último periodo de la Edad Media, a partir del siglo XV, presentando como principales factores para este fracaso: el crecimiento demográfico; la revolución burguesa; la peste negra; las cruzadas y el renacimiento. Este último favoreció los cambios comerciales, aumentando la economía, generando el sistema capitalista; poniendo fin a la Edad Media y dando inicio a la Edad Moderna.

En la Edad Moderna, específicamente entre los siglos XVI y XVIII, un volumen extraordinario de transformaciones estableció una nueva percepción de mundo, que todavía influyen los tiempos actuales. Acortar distancias, desvelar la naturaleza, lanzarse en mares nunca antes navegados, fueron sólo una de las realizaciones que definieron este periodo histórico. De hecho, las percepciones del tiempo y del espacio, anteriormente tan extensas, ganaron una sensación más intensa y volátil.



Estos cambios demarcaron el inicio de la era moderna. El sentido del trabajo toma un nuevo rumbo al despertarse por él un interés mayor en su totalidad, justificado por el ascenso de los burgueses, viniendo de segmentos de antiguos siervos que se dedicaban al comercio y que, por lo tanto, presentaban otra concepción acerca de trabajo.

En esta dirección, el trabajo, en consonancia con Albornoz (1986), comenzó a ser pregonado como un estímulo para el desarrollo del hombre, y no más como un obstáculo. La ideología en relación al sentido del trabajo cambió completamente. Se inició un discurso en donde el trabajo, además de ser la expresión del hombre, era la mejor manera de ocupar la vida de las personas.

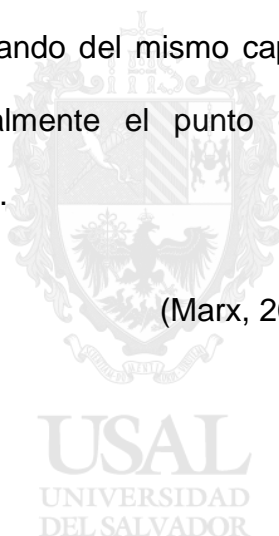
Estos cambios de significado, estaban directamente relacionados a la perspectiva del capitalismo de acumulación de capital y a la ampliación de los mercados. El nuevo sistema de sociedad necesitaba una acumulación del capital para su expansión y mantenimiento. De este modo, se hacía posible la compra de materias-primas y de máquinas, llevando a muchas familias, que antes desarrollaban el trabajo en un ambiente doméstico, a vender su fuerza de trabajo, como pago por un sueldo, y de esta manera sobrevivir en este nuevo modelo.

Para Marx (2003), dos hechos principales demarcaron el surgimiento de la producción capitalista. El primer factor trataba de la ocupación por el mismo capital individual de un gran número de obreros, extendiendo su campo de acción

y suministrando productos en gran cantidad. El segundo, demostraba la eliminación, determinada por ciertos límites, de diferencias individuales, pasando el capitalista a lidiar con el obrero mediano. Marx señala que:

La actividad de un número mayor de trabajadores, a la vez, en el mismo lugar (o, si se quiera en el mismo campo de trabajo) para producir la misma especie de mercancía, bajo el mando del mismo capitalista, constituía la historia y conceptualmente el punto de partida de la producción capitalista.

(Marx, 2003, p.257)



Estos dos fenómenos ocurrieron con el surgimiento de la manufactura que, por su parte, suponía un adelantado proceso de acumulación del capital, desarrollado en un periodo anterior. Quién detenía, por lo tanto, los medios de producción era el capitalista. El individuo desprovisto de estos medios no tenía cómo reproducir su existencia. Esta situación que ponía de un lado al dueño del capital y del otro a los poseedores de la fuerza de trabajo, no podía ser considerado un hecho natural y sí un resultado del proceso histórico. Es esta condición de “libertad” del trabajador, que no se detenía cualquier medio de

producción para viabilizar la venta de la fuerza de trabajo como una mercancía, se consideraba que era ésta la única que el trabajador poseía.

El proceso de producción capitalista, en consonancia con Marx (1984), se daba por la unidad de dos procesos: el del trabajo y el de la valorización. El proceso de trabajo ocurría cuando al transformarse el dinero en capital, el dinero se hacía mercancía. Ya el proceso de valorización se realizaba dentro del propio proceso de trabajo cuando la producción del más-valía aseguraba el proceso de valorización del capital.

Acerca de la sociedad capitalista Marx (2003), afirmaba que el trabajo asalariado era una condición esencial para la construcción del capital y todavía era una condición necesaria y permanente de toda producción capitalista. De esta forma, el proceso de producción era un proceso de valorización, o sea, “[...] el capitalista consumía en su decurso la capacidad de trabajo obrero, y, por otra, se apropiaba del trabajo vivo, con sangre y vida del capital” (Marx, p.74).

En la fase inicial del capitalismo, con el aumento de la producción, surgieron las fábricas, donde los trabajadores eran sometidos a una nueva orden, a la división del trabajo con ritmo y horarios preestablecidos. Con esto, el fruto del trabajo no más pertenecería al trabajador, pues la producción sería vendida por el capitalista, y este sería el detentor de sus logros. Es en este contexto de las nuevas relaciones de producción que se caracterizaba una nueva estructura

económica de la sociedad moderna, o sea, era por la explotación del trabajo obrero que el capital se realizaba. En las palabras de Marx (2003): “[...] sin el trabajo asalariado, sin el valor, sin el dinero, sin el precio, etc., el capitalismo no era nada” (Marx, p. 218).

En este sentido, la nueva estructura económica necesitaba, así pues, producir un discurso completamente favorable al trabajo, con vistas al desarrollo y a la expansión del nuevo sistema económico, al cual, conforme Carmo (1992), se pautó y se había pautado por la necesidad de acumulación de riquezas, hasta entonces, inexistente en el feudalismo. Frente a esto, se percibió que, para el capitalismo, era fundamental la difusión de la ideología del trabajo, pues así se hace posible, la involucración de los trabajadores en la producción de riquezas.

El intenso enaltecimiento del trabajo al inicio de la Era Moderna tuvo como soporte la religión que actuaba con mucha calificación y también como un antídoto a las insatisfacciones sociales, predicando la aceptación del trabajo en condiciones de disciplina severa, servicios repetitivos, una extensa jornada de trabajo, frío, calor y bullas.

Max Weber (2002), en su célebre obra *La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo*, trajo una discusión importante sobre el papel de la religión en el proceso de expansión del capitalismo. Se buscaba identificar la ética del protestantismo ascético como un componente en la formación de la cultura

capitalista moderna. Este componente consistía primeramente en una *ascesis*<sup>5</sup> intramundana motivada puramente por la religión, de la cual se desarrolló una ética de trabajo que hasta entonces era extraña al capitalismo.

La idea de la *ascesis* de trabajo era más antigua y provenía de la *ascesis* monástica, pero ésta era restricta a los monasterios. El calvinismo y las sectas ascéticas continuaban desarrollando una concepción de llamada para todos los cristianos en el sentido de direccionar sus energías religiosas para actuar en el mundo y obtener una conducta de vida metódicamente controlada. Así, el trabajo se hizo relevante a la salvación.

Originalmente, la internalización de la ética del trabajo moderna estaba basada en un temor religioso de la condena eterna. Se deseaba certificar la salvación a través de una sistematización de la conducta de vida sobre los fundamentos ascéticos, o sea direccionados a la vida espiritual, mística, contemplativa (Weber, 2002). Con el transcurrir del desarrollo económico la disciplina del trabajo fue entonces institucionalizada e impuesta a los seres humanos. Se transformó en hábito o norma, haciéndose “normal”. Pero, para Weber, el aspecto más interesante de la moderna ética del trabajo era que se creara un ímpeto interno para el trabajo, un sentimiento de culpa cuando no se trabajaba y, con esto, se “desperdiciaría” tiempo. Esta concepción no se encontraba en ninguna forma anterior al capitalismo y ni era comprensible sin las

---

<sup>5</sup> Relacionada al cristianismo y en todas las grandes religiones, conjunto de prácticas austeras, comportamientos disciplinados y evitaciones morales prescritos a los fieles, con miras a la realización de designios divinos y leyes sagradas.

raíces religiosas. Así, la categoría de trabajo pasó a tener una centralidad en la vida social y en la constitución de la identidad del sujeto.

Pero, con la llegada de la Revolución Industrial, el capitalismo recibió un nuevo impulso. Se intensificó el proceso de adaptación del hombre al ritmo de las máquinas, llevando el trabajo a ser pensado de una manera sistemática, creándose, así pues, todo un sistema de organización de trabajo, conforme será visto a continuación.

## **2.2. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN UNA SOCIEDAD CAPITALISTA**

Durante los siglos XVIII y XIX, Europa Occidental pasó por una gran transformación en el sector de la producción en el transcurso de los avances de las técnicas de cultivo y en la mecanización de las fábricas, a la cual se le dio el nombre de Revolución Industrial. La invención y el uso de las máquinas permitieron un aumento de la productividad, una disminución de los precios y el crecimiento del consumo y de los logros.

Para Dobb (1981), con este hecho, el régimen capitalista de producción presupuso una generalización de la producción para el cambio. Con la expansión de la diferencia de la división social del trabajo, ocurrió también una separación definitiva de los productores directos de las mercancías de los medios de

producción. Al ser expropiados, pasaron a ser poseedores de una única mercancía, su fuerza de trabajo. Los proletariados, fueron convertidos en trabajadores asalariados, sencillos operadores de instrumentos de producción que no más les pertenecían.

Para participar del proceso de cambio y para tener una existencia social, el trabajador necesitaba llevar su mercancía al mercado, así ésta se confrontaría con todas las demás mercancías. Su poseedor la llevaba "libremente" al mercado y la vendía por un determinado tiempo, era su única forma de continuar sobreviviendo. No se alienaba definitivamente a la mercancía, pues sólo actuando así podría continuar participando del cambio. Al contrario, nada más tendría que ofrecer, si se alienara a su mercancía, sería únicamente un esclavo, él mismo continuaría siendo la mercancía. Esto significaba que alguno, el comprador, propietario del dinero y de los medios de producción, adquiriera el derecho de usar esta fuerza de trabajo por un tiempo acordado.

Los propietarios de la fuerza de trabajo, los trabajadores, se sometían, porque de esta manera se integraban ellos mismos al mercado. Sólo así podrían tener acceso a la mercancía dinero - representado en este caso por el salario - pasaporte único a las demás mercancías, lo que les permitía una supervivencia. En este sentido, se percibió que el salario, era la expresión del valor de la fuerza de trabajo, que no les importaban los medios por los cuales era establecido, no "debería" descender a niveles que amenazaran la propia supervivencia y la reproducción de la clase trabajadora, ya que era dada la importancia para que el

capital, que la somete, pero que de ella necesitaba, para continuar su trayectoria de valorización y acumulación.

La Revolución industrial hacía posible adaptar a la máquina una herramienta antes sujeta por el hombre. La máquina podía, ahora, ejecutar trabajos anteriormente hechos de una forma manual. La habilidad manual dejó de ser necesaria; el trabajador hábil, especializado, creativo, en los patrones anteriores, no tenía importancia. La actividad del obrero pasó a ser la de vigilar y acompañar las operaciones ejecutadas por la máquina. Lo que se necesitaba, en esta etapa, eran trabajadores que siguieran su ritmo.

Con el sistema de la fábrica implantado, la producción debería ocurrir de una manera satisfactoria. Con esto, el proceso pasó a exigir el control de la mano-de-obra, y el trabajo pasó a ser pensado de una manera científica. De esta forma, se produjo todo un sistema de organización del trabajo que visaba, sobre todo, el aumento de la productividad de las empresas capitalistas y, a la vez, la pérdida por el trabajador del control de proceso de producción, surgiendo en este aspecto la gerencia científica o administración científica.

El primer movimiento propuesto para dar cuenta a la demanda de la época, tuvo como precursor Frederick Winslow Taylor (1865-1915), quien propuso un análisis del trabajo en bases científicas, trabajó como obrero y se formó ingeniero. Publicó sus ideas en 1911, en el libro intitulado Los Principios de la



Administración Científica. Estas ideas fueron adoptadas con éxito por todo el mundo (EUA., Japón y Europa, inicialmente).

Taylor aplicó un conocimiento al trabajo, objetivando optimizar la producción para alcanzar un máximo en eficiencia, maximizando los recursos en el tiempo. En aquella época no había metodología en el acto de trabajar, sólo la fuerza bruta. Se determinó retirar de los obreros y transferir para los capitalistas, el control de cada fase y la actividad dentro del proceso de trabajo, como también su modo de ejecución, basado hasta entonces en un conocimiento práctico advenido de la experiencia y tradición del oficio. Chiavenato (2003).

Las propuestas de Taylor, además de penetrar en todas las industrias del mundo, ultrapasarón las fábricas y llegaron a las oficinas y hasta el trabajo intelectual. La preocupación con la productividad y con el proceso de producción totalmente en las manos de los trabajadores, provocó, según él, un desperdicio de tiempo y de energía, de este modo, lo llevó a desarrollar estudios sobre tiempos y movimientos<sup>6</sup> utilizados en algunas operaciones en la fábrica.

El taylorismo constituía un método para aumentar la productividad del trabajo por medio de: a) padronización de las actividades que lo componen; b) contención de los costes operacionales; c) mejor aprovechamiento del tiempo de ejecución del trabajo, haciéndolo, pues, medible y para un mejor control del

---

<sup>6</sup> El estudio de tiempos y movimientos es una forma de medir el trabajo por medio de métodos estadísticos, permitiendo calcular el tiempo normalizado que es utilizado para determinar la capacidad productiva de la empresa, elaborar programas de producción y determinar el valor de la mano de obra directa en el cálculo del coste del producto vendido

capital. Se tenía como eje norteador la racionalización de la producción, que evitaba el desperdicio de tiempo, que visaba la economía de mano-de-obra al suprimir gestos y comportamientos repetitivos.

El taylorismo, por ser un modelo que en su esencia tenía como principal objetivo la acumulación del capital, eliminando la iniciativa del trabajador en la realización de sus tareas, al sujetarlo a las órdenes de quienes lo planeaban, apropiándose, de esta forma, de su saber. El trabajador, con esta forma de organización de su trabajo, todo el tiempo estaba siendo controlado y vigilado al realizar sus tareas.

En las palabras de Simone Weil (1979), "Taylor sustituía el azote de las oficinas y laboratorios, con cobertura de la ciencia". En consecuencia, se consumía el proceso promovido por el capitalismo, al hacer con que el trabajo sea una posesión del capital. Describía aún, que el patrón tenía no sólo la propiedad de la fábrica, de las máquinas, el monopolio de los procesos de fabricación y de los conocimientos financieros y comerciales acerca de su fábrica, como también, pretendía tener el monopolio del trabajo y de los tiempos de trabajo. ¿Qué era lo que les restaba a los obreros? La energía que les permitía hacer un movimiento, era lo que equivalente a la fuerza eléctrica; y ésta era utilizada exactamente como se utilizaba la electricidad.

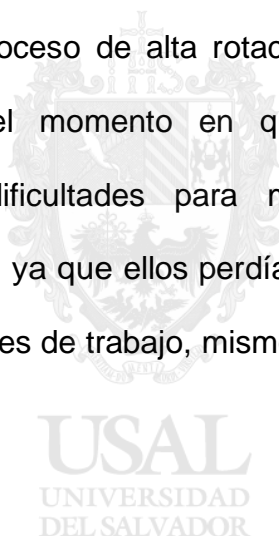
Es interesante destacar que la expansión del capitalismo a partir de la permanente revolución de sus medios de producción, carga consigo un proceso también permanente de transformación de las relaciones de producción, transformando las formas de trabajo y convirtiéndolas de manera adecuada para su expansión, y, por lo tanto, las relaciones sociales en el contexto de trabajo. A cada momento que desarrollan las fuerzas productivas, las relaciones de trabajo correspondientes crean y vuelven a crear un campo de batalla entre los detentores de los medios de producción y los vendedores de fuerza de trabajo, en nuevas formas de opresión y resistencia. El modelo de organización de trabajo de Henry Ford caracterizó uno de estos momentos.

La industria automovilística liderada por Henry Ford (1863-1947), sistematizó al trabajo mecanizado como un medio de estera de montaje. Esta forma de organización elevó aún más el grado de mecanización del trabajo, reduciendo significativamente la iniciativa y la autonomía de los trabajadores. La línea de montaje propició que el ritmo de trabajo fuera todo programado, permitiéndose un mayor grado de padronización de la mano-de-obra.

Para subordinar la fuerza de trabajo al ritmo extenuante de la producción y orientado por el “principio de justicia” se organizó una producción a partir de una nueva lógica, al del pago de altos salarios con el fin de ocultar el antagonismo inherente a la relación capital-trabajo. En “Los principios de la prosperidad”, Ford contrariaba algunos análisis que clasificaban su método de organización del

trabajo como una mera composición de los principios de la organización Taylorista, dejando claro no sólo como había sido que se organizó la idea para el modelo productivo de la Ford Motor Company, como también los valores moralistas y funcionalistas con los que se identificó su lógica de trabajo. (FORD, 1967)

El Fordismo difundió una forma de organización tan rígida, que hizo con que los trabajadores, muchas veces, no soportaran por mucho tiempo la actividad que ejercían. Esto creó un proceso de alta rotación en las industrias, como lo explicó Carmo (1992), en el momento en que existiera un empleo con abundancia, existirían las dificultades para mantener a los trabajadores “amarrados” al local de trabajo, ya que ellos perdían el miedo al ser despedidos y se iban en busca de otros locales de trabajo, mismo sabiendo que las condiciones de trabajo no se alteraban.



El taylorismo/fordismo comenzó a entrar en crisis en la segunda mitad del siglo XX, en función a la reestructuración del capital, de la flexibilización de la mano-de-obra, de la desconcentración del espacio productivo y, también, con la implementación de las máquinas informatizadas, juntamente con la telemática, que les permitió la conectividad entre las empresas. Este contexto favoreció el desarrollo de una nueva forma de organización del trabajo, la cual será expuesta a continuación.

En los años 70, cambios significativos comenzaron a ser observados en el mundo del trabajo, a partir del gran salto tecnológico que hizo posible la automatización, la robótica y la microelectrónica en las grandes industrias, hubieron transformaciones, que trajeron tantas consecuencias al mundo del trabajo, tuvieron en el modelo japonés o en el toyotismo su mayor expresión. Japón pasó a ser considerado el primer país a introducir la microelectrónica en la producción, particularmente en la Toyota.

Uno de los elementos de mayor destaque dentro del modelo Toyotista fue el llamado *just-in-time*<sup>7</sup>, que había sido insertado, por primera vez, en la Toyota japonesa, a mediados de la década del 70 por Taichii Ohno y surgió gracias a la necesidad de crear una alternativa en pocos espacios para almacenar estoques, sean estas materias-primas, piezas intermediarias al proceso productivo o mercancías ya producidas. Consistía en detectar la demanda y la producción de bienes en función a una necesidad específica, al contrario del fordismo. Así, toda demanda tenía que ser producida después de haber sido realizada su venta, manteniéndose un flujo de producción continuo. Para esto se crearon los sistemas visuales de información, *kanban*<sup>8</sup>, a través de ellos se hizo posible informar la cantidad de piezas necesarias para aquel día.

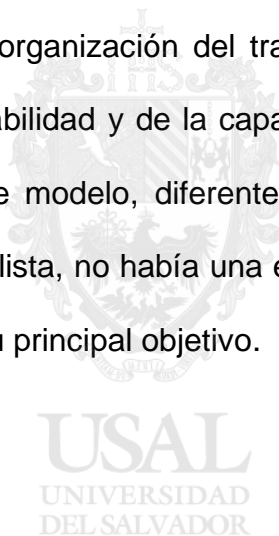
---

<sup>7</sup> *Just in time* es un sistema de administración de la producción que determina que nada debe ser producido, transportado o comprado antes de la hora correcta. Just in equipo es un término inglés, que significa literalmente en "la hora correcta" o "momento correcto".

<sup>8</sup> el sistema *Kaban* es una técnica bastante difundida, desde los años 1980, cuando comenzó a ser aplicada para la gestión de estoque y control de flujo de piezas, por este motivo, recibe también el nombre de gestión visual.

Al buscar atender las exigencias individualizadas del mercado en un menor tiempo y con una mejor calidad, el toyotismo, de acuerdo con Antunes (2000), materializa la producción de mercancías de forma flexible, a medida que encuentra la rotura de la relación hombre-máquina, propio del fordismo, para una relación en la que trabajador pasó a operar varias máquinas. Para Antunes, un obrero en la Toyota llegaba a trabajar en media con cinco máquinas.

Este nuevo modelo de organización del trabajo tenía como motivaciones básicas el aumento de la rentabilidad y de la capacidad de competitividad de las empresas. Siendo así, en este modelo, diferentemente de otros momentos del proceso de acumulación capitalista, no había una expansión de la producción, del consumo y del empleo como su principal objetivo.



El trabajo en equipo era otra estrategia usada por la Toyota para racionalizar la utilización de la mano-de-obra. La idea consistía en agrupar a los trabajadores en equipos, con la orientación de un *Rida* (líder). Éste trabajaría junto con los demás obreros, con la función de coordinar al grupo y sustituir cualquier uno que viniera a faltar. Mientras en el fordismo cada trabajador era responsable por una parte de la producción y después de realizarla pasaba adelante para que otro trabajador realizara la parte que le cabe, en el toyotismo el tiempo entre un trabajador y otro era eliminado, pues se consideraba “tiempo

muerto” y que no agregaba valor a la producción.

En la cadena de montaje quien se movía era el producto en fase de producción, a través de robots o de esteras, así se eliminaban muchos segundos que serían gastados para que un trabajador llevara el producto de un puesto de trabajo al otro. Cada trabajador debería descubrir otros tiempos muertos con el fin de disminuir cada vez más el tiempo de producción de determinada pieza.

[...] Dicho de otra forma, lo que el obrero realizaba en 60 segundos, ahora tenía que hacerlo en 50 segundos [...] Pero este tipo de racionalización alcanzó sus límites cuando se elevó la producción. Una fábrica en los EUA consiguió producir 100 coches por hora, lo que redujo las tareas a 36 segundos. Pero es mucho más duro racionalizar el trabajo, o sea encontrar segundos de tiempos inútiles, en 36 segundos que en 1 minuto o en un lapso de tiempo aún más largo. Por eso Toyota definió las tareas en cuadrilla. Esto significaba que la racionalización no se hacía sobre el minuto que trabajaba el obrero en un coche, pero sí sobre los 10 minutos que la cuadrilla de diez hombres tenía para realizar las operaciones en un coche. Es en este principio de racionalización que se encuentra la base de la introducción

del *team work* de Toyota.

(Gounet, 1998).

La racionalización para este tipo de proceso es hacer uso de un efectivo mínimo de trabajadores. Al reducir el tiempo de diez para nueve minutos, se sobrecargaba a los trabajadores y se eliminaban puestos de trabajo. El objetivo no consistía entonces, en disminuir trabajo y sí, en reducir trabajadores. El trabajo en equipo representaba, ciertamente, la presión que cada trabajador sufría para desempeñar su función con calidad, bajo pena de ser rechazada por el grupo, aunque en este grupo todos se encuentren en las mismas condiciones, como se observó en el relato de la autora.

Se resalta que, con el advenio del capitalismo y su ascenso a partir de la Revolución Industrial, se consideró importante la creación de modelos de organización del trabajo que aseguraron el mantenimiento y la reproducción de este sistema económico. La explotación de la mano-de-obra de aquellos que no detenían los medios de producción y necesitaban vender su fuerza de trabajo para sobrevivir, lo que pasó a ser el foco del capitalismo. Los modelos de organización del trabajo pasaron a ser instrumentos creados por este sistema para que su continuación ganara un espacio en todo el mundo industrial.

En este sentido era posible concordar con Antunes (1998) cuando



enfaticaba que no se podía atribuir al toyotismo un carácter de nuevo modelo de organización y de producción, ni al menos sea posible considerarlo como un avance del sistema Taylorista/Fordista

[...] la cuestión que nos parece más pertinente es aquella que interroga en qué medida la producción capitalista realizada por el modelo Toyotista se diferencia esencialmente o no de las varias formas existentes del fordismo. [...] la disminución entre elaboración y ejecución, entre concepción y producción, que constantemente se atribuye al toyotismo, sólo es posible porque se realiza en un universo estricto y rigurosamente concebido del sistema productor de mercancías, del proceso de creación y valorización del capital.

(Antunes, 1998, p. 33)

A partir de este breve análisis ha sido posible concluir que el toyotismo representó, verdaderamente, una gran ofensa a los trabajadores, ya que se instaló como un proceso sólo preocupado en rescatar el dominio y el poder de acumulación del capital. Evidenciando, que mismo así va bien adelante este modelo de sociedad compuesta por exploradores y explorados.

Se percibe que, mismo con toda la ideología del trabajo difundida con

el advenimiento del capitalismo y de sus sistemas de organización de trabajo, el trabajador, a partir de su intersubjetividad, ha buscado construir sus estrategias de defensa para soportar el sufrimiento que la organización del trabajo le había generado, a lo largo de la historia del trabajo, comprendiéndose entonces que había una relación dialéctica en los contextos de trabajo, ya que el capital buscó realizarse por medio de la explotación de los trabajadores, ya que éstos no eran pasivos, y habían resistencias, ya sea por medio de movilizaciones colectivas o por intermedio de estrategias defensivas individuales.

### **2.3. LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA Y EL MUNDO DEL TRABAJO**

Se puede afirmar que la humanidad, en toda su historia, presencié dos grandes revoluciones tecnológicas que alteraron la estructura social, económica y cultural de la sociedad. La primera, denominada Revolución Industrial, que ocurrió al final del siglo XVIII y durante el siglo XIX, teniendo cómo característica central la sustitución de la fuerza de trabajo del hombre por la energía de las máquinas. Con esto, ocurrieron cambios significativos en toda la organización de la vida social. Surgieron las fábricas, las ciudades, el trabajo asalariado dividido y en serie, la disminución de las distancias entre las personas y los países, entre otras tantas transformaciones.

Con la Revolución Industrial se consolidó el sistema capitalista, por lo que

éste pasó a significar, cada vez más, acumular riquezas por medio de la producción masiva y de explotación del trabajo asalariado, como ya fue visto.

La segunda revolución tecnológica, denominada por Schaff (1995) Nueva Revolución Industrial, se caracterizó, según el autor, por la ampliación de las capacidades intelectuales del hombre, y, en algunos casos, por su sustitución por autómatas, lo que provocó la eliminación del trabajo humano en determinados sectores de producción y servicios.

El actual contexto de desarrollo tecnológico provee una estructura económica organizada en red y globalizada, habiendo un aumento de productividad y disminución de los puestos de trabajo. Todo esto en función a una necesidad del sistema capitalista.

Los nuevos modelos de acumulación capitalista pautados en la globalización de la economía y la reestructuración productiva, consiguieron transformar significativamente el proceso productivo, al incorporar la ciencia y la tecnología en busca, cada vez más, de competitividad. Así, el descubrimiento de nuevos principios científicos permitió la creación de nuevos materiales y equipamientos; los procesos de trabajos de una base rígida pasaron a ser sustituidos por los de una base flexible con más énfasis y frecuencia.

Otro cambio relacionado con el periodo industrial, dentro de este contexto

de sociedad informacional, las empresas pasaron a ser transnacionales, los países perdieron su soberanía, ya que el capital se internacionalizó, el desempleo aumentó, la pobreza se expandió; pero el capitalismo continuó necesitando la fuerza de trabajo humana para continuar existiendo, a pesar de la sustitución de muchas funciones por las modernas máquinas, como fue el caso, de los robots.

Se observó que el desempleo no era sólo más coyuntural, era también estructural. Los puestos de trabajo disminuyeron cada vez más en función a la sustitución de mano-de-obra humana por nuevas tecnologías, o sea, trabajar, cada vez más, era para pocos. No significa que todo esto haya, paralelamente, construido una sociedad de hombres libres, según los griegos; sino, por el contrario, había generado enormes contingentes de excluidos y miserables.

Para Castells (1999), la tecnología en sí no tenía la capacidad de generar o acabar con los empleos. Lo que las nuevas tecnologías trajeron fue la transformación de la naturaleza del trabajo, que había hecho posible la descentralización de las tareas y, al mismo tiempo, había creado una coordinación de éstas en una red comunicacional, ora sea entre países, ora sea en un mismo edificio.

La fase actual de explotación capitalista, en función al desarrollo tecnológico, no necesitaba grandes contingentes de mano-de-obra, pero sí del trabajo, fue lo que la llevó a producir nuevas ideologías. Excluyendo a muchos

trabajadores, a medida que la oferta de trabajo disminuyera, con esto se transfiere para el trabajador la capacidad de estar o no empleado. Surge, entonces, la ideología de la empleabilidad.

Algunos empleos existentes en el mercado de trabajo pasaron a ser accedidos sin cualquier protección laboral, según Pochmann (2002), las empresas, para ser competitivas en la era globalizada, necesitaban crear mecanismos de disminución de los gastos sociales con los trabajadores. Conduciendo a un aumento de las contrataciones temporales y de la organización de los trabajadores en las cooperativas de prestación de servicios.

En virtud del mercado formal de trabajo, que posee una legislación laboral, se les concede derechos y deberes a los trabajadores, así como a los empleadores está cada vez más perjudicial la competitividad empresarial y la voluntad de contratación de los trabajadores. Estos, se sienten obligados, a la necesidad de mantenerse ocupados, a aceptar las condiciones de trabajo que les son impuestas. Esto ilustra el modo como la ideología de trabajo construye una servidumbre de trabajadores frente a un contexto de desempleo y a una producción incesante de deseos consumistas.

Se percibe un avance del fenómeno de precarización de trabajo que se da con la transferencia del trabajo de los grandes países industrializados para los países periféricos, en la búsqueda de una producción y mano-de-obra de bajo

coste. Este fenómeno se realizó, con vistas a que, en dichos países del tercer mundo o subdesarrollados, casi no existían leyes laborales que regularizaran la explotación del trabajo. Esta movilidad de trabajo había generado nuevas formas de empleo y una pérdida de los derechos sociales, sindicales y de prevención de riesgos. Para Brito (2000), la precarización del trabajo envolvía el trabajo a domicilio, la tercerización, el trabajo en un tiempo parcial, el trabajo informal, los contratos temporales, el trabajo estacional, entre otros.

Se identifica que la precarización del trabajo siempre estuvo presente en la relación trabajo-capital. Lo que hubo de nuevo en el contexto de organización del trabajo flexible fue la intensificación de ésta, direccionada a la atención de las necesidades del capitalismo de más logro con una mayor productividad.

En la actualidad, Antunes y Alves (2004) destacan mutaciones objetivas y subjetivas presentes en el mundo del trabajo, tales como: disminución del proletariado industrial/fabril; implementación de formas de trabajo desreglamentadas; aumento del trabajo femenino; exclusión de jóvenes y ancianos del mundo del trabajo, también la inclusión de niños en varios sectores productivos; y la expansión del trabajo a domicilio.

Estas transformaciones en el mundo del trabajo, para Antunes y Alves (2004), fueron motivadoras por cambios en el modo como el capital pasó a explorar la subjetividad de los trabajadores. Según estos autores, desde el

nacimiento del capitalismo, se percibió la existencia de algunos modos que capturaran la subjetividad de los trabajadores por el capital. Bajo el taylorismo/fordismo, la implicación de la subjetividad del trabajador se daba (y se da) bajo la explotación de los aspectos físicos del trabajador, o sea, el control del trabajador no era total, sino parcial. Bajo el toyotismo, para los autores, había una captura completa de la subjetividad de los trabajadores, pues,

“(…) la introducción de la maquinaria compleja, de las nuevas máquinas informatizadas se vuelve inteligente, o sea, el surgimiento de una nueva base técnica del sistema socio metabólico del capital, que propicia un nuevo salto a la subsunción real del trabajo al capital, que exige, como presupuesto formal eliminable, los principios del toyotismo, al cual la captura de la subjetividad obrera es una de las precondiciones del propio desarrollo de la nueva materialización del capital. Las nuevas tecnologías en la producción, han sido capaces de promover un nuevo salto en la productividad del trabajo, se exigió la nueva implicación del trabajo vivido en la producción capitalista”.

(Antunes e Alves, 2004, p. 346)

De este modo, cabe por lo tanto, destacar las paradojas presentes en el actual fase de desarrollo capitalista. Se percibió que el discurso de exaltación del trabajo persistió, a pesar del aumento del desempleo. El trabajo continuó siendo un espacio de construcción de la identidad del trabajador, a medida que el sujeto que trabajaba tuviera un reconocimiento social y, por su hacer, tuviera las condiciones necesarias (algunas veces cuestionables) para garantizar su supervivencia.

Cabe destacar que los espacios del vivir son dinámicos, dialécticos y conflictivos; se presentan bajo incontables disputas, muchas veces no explicitadas. A pesar del actual modo de explotación del trabajo ser más sofisticado, se exigía del trabajador no sólo su físico, como también, su conciencia, encontrando en los más diversos contextos de trabajo las posibilidades de construir relaciones que le consigan configurar nuevos caminos que resistan a toda opresión y masacre producidos por el capitalismo. Ianni (1995, p. 39) caracteriza el presente contexto histórico:

“Las sociedades contemporáneas, al respecto de sus diversidades y tensiones internas y externas, están articuladas en una sociedad global, que comprende las relaciones, procesos y estructuras sociales, económicas, políticas y culturales, mismo que se opere de un modo desigual y contradictorio”.



Ianni (1995, p. 39)

Este proceso de transformación mundial decurrente del desarrollo tecnológico ha alcanzado no solamente a los países considerados industrializados Estados Unidos, Japón, Francia, Alemania, Italia, Canadá y otros, como también a los países “subdesarrollados”. En Brasil, a pesar de sus desigualdades sociales, como: el hambre, la falta de saneamiento básico, la baja escolaridad de la población, el sistema de salud precario, entre otros, es posible que se perciban elementos de la sociedad oriundos de estas revoluciones.

La era tecnológica, en la cual la sociedad contemporánea está inmersa, apunta hacia un proceso permanente de innovación que, mismo que resulte en los avances significativos al desarrollo humano, trae “efectos colaterales”, para los cuales no se construyó todavía ningún remedio.

Por medio de esta paradoja demostrada con el desarrollo tecnológico, queda explícito que está situada delante de la historia humana en el planeta. Es una construcción humana, que debe ser reflexionada por el impacto que este contexto causa en la vida de estos sujetos, en particular, en la vida de todos los sujetos en el mundo del trabajo, temática presente en este estudio.

#### **2.4. TRABAJO, CATEGORÍA ESTRUCTURANTE EN LA IDENTIDAD DEL SUJETO**

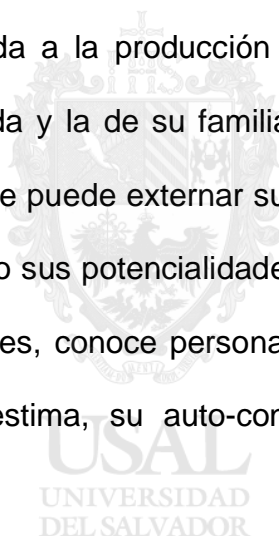
El trabajo es un elemento importante en la constitución de la identidad en la sociedad actual, que asume incontables facetas: puede ser una fuente de supervivencia para el individuo y su familia, puede ser una fuente de ocupación en su tiempo libre; un factor de movilidad social; una fuente de realización personal; de auto conocimiento; de prestigio; de realización social; y de enfrentamiento a los desafíos. En esta dirección, aspectos como responsabilidad, estatus, reconocimiento, dignidad, independencia componen, a la vez, una identidad vinculada al trabajo, pero con valores a él asociados, que siempre deben llevarse en consideración, variables como cultura, edad, clase y género.

Una gran característica del trabajo en la actualidad es su incuestionable necesidad e importancia, a punto de identificar al hombre. Para Marx (2003) " El hombre se ve humano al ser productivo, mientras esté vinculado a un oficio y sea poseedor de una identidad profesional. El trabajo le ofrece seguridad, respeto, estabilidad y vínculo.

Lo que se observa en los días de hoy es una creciente adoración al trabajo y una negación más fuerte por el ocio. La sociedad moderna se ocupó de tal forma con el trabajo que muchas veces los individuos se sienten culpables en sus raros momentos de ocio, por no estar produciendo. Lo ideal de una productividad impuesta por un modelo capitalista hace que bienes y servicios estén siempre a la

disposición de los consumidores, creando nuevos turnos de trabajo y eliminando los días de descanso en comunes (fines de semana y festivos). Por otro lado, en un modelo de exaltación a la producción, quien no trabaja o está desempleado, se siente al margen de la sociedad, por estar en una situación de dependencia y de improductividad.

A través del trabajo el hombre provee el sostenimiento de sí mismo y de su familia, por medio de una remuneración. El trabajo hace posible que se sienta útil a la sociedad, ya que le ayuda a la producción de riquezas. Por el trabajo el hombre puede constituir su vida y la de su familia con cierta predictibilidad. Por intermedio del trabajo el hombre puede externar su poder creativo y su capacidad de realizar cosas, desarrollando sus potencialidades. En este contexto, el hombre se relaciona con sus semejantes, conoce personas, ejercita la convivencia, crea vínculos, desarrolla su auto-estima, su auto-conocimiento y forma una auto-imagen, una imagen positiva.



El ritmo acelerado de las tecnologías de información y comunicación, de los nuevos descubrimientos, de la disponibilidad de productos y servicios, cualquier tiempo y lugar creó nuevas formas de organización del trabajo, como también nuevas relaciones fueron surgiendo.

Hoy es común términos desconocidos en la historia del trabajo, como

*workaholic* y *worklover*. El primero, designa una relación de dependencia de trabajo, en la cual el individuo vive en función de su vida profesional, no deja espacio para ser ocupado por el ocio o por otros tipos de actividades. En el segundo caso, existe una relación de complemento con el trabajo, el individuo se dedica a sus actividades con placer y retira del trabajo la satisfacción personal que lo auxilia incluso en los demás ámbitos de su vida. Pero, tal vez la actitud más común frente al trabajo sea la de indiferencia, donde el estímulo es la remuneración, indicando que el trabajo aún significa esencialmente supervivencia.

Se entiende entonces, que el trabajo produce y condiciona la subjetividad humana. Según Marx (1984), el trabajo es la condición natural de la existencia humana, pues el hombre sólo alcanzó el actual desarrollo en función de lo que produjo. Estas producciones, son todos los productos encontrados en todos los espacios de la existencia humana, que testifican la inmensa capacidad de creación del hombre, y sólo han sido posibles a causa del trabajo humano, esté él en una sociedad esclavista, feudal o capitalista.

De la misma forma que Karl Marx, Arendt (2010) afirmaba que el trabajo hacía parte del ciclo vital de la especie humana. En la misma dirección, Freud (1997) comprende que el trabajo consigue prender al individuo a su realidad y le suministra un lugar seguro junto a la comunidad. Conforme este autor, el trabajo ejerce una función, la de preservar y justificar su existencia en sociedad.

Así, el trabajo es considerado una dimensión esencial de la existencia humana, de acuerdo con Kosik (1976), en el trabajo el hombre deja algo permanente, que existe independientemente de la conciencia individual. Hay, por lo tanto, una relación dialéctica en el acto de trabajar a medida que el hombre, al mismo tiempo que trabaja por su necesidad de supervivencia, trabaja también para su libre creación, en el movimiento constante de SER humano y de dar sentido a aquello que realiza.

En cuanto miembro de una sociedad, el sujeto, a su vez, externaliza el modo de ser en el mundo y lo interioriza, por medio de los procesos de socialización. Mezan (2002), reitera que la subjetividad podía ser comprendida como una experiencia de sí y, como condensación de una serie de determinaciones. Esto implica que cada sujeto, en su existir, tiene una experiencia singular de aquello que es de la persona, que no se transfiere, que hace del sujeto un ser único, por lo tanto diferente de cualquier otro. Frente a estos hechos, el autor afirma que la subjetividad resulta de los procesos psíquicos, sociales y culturales, que comienzan antes de la experiencia y van por detrás de ella.

En esta dirección, el trabajo, mismo con toda la ideología que lo cerca, es un lugar de realización de la subjetividad del sujeto trabajador, una vez que cada uno, al vivenciar una experiencia singular en el acto de trabajar, se expresa en aquello que realiza. El trabajo es, por lo tanto, un lugar de construcción de significados, una vez que opera como mediador entre el inconsciente y el medio social; entre lo singular y lo colectivo (Lunardi-Filho, Lunardi y Spricigo, 2001).

Al pensarse en trabajo y en los elementos que lo acompañan, no hay duda de como éste enriquece la capacidad humana de colocarse en la sociedad, de expresar sus pensamientos y su subjetividad en los diversos espacios de la vida social. Sin embargo, en la sociedad capitalista, los trabajadores, además de ser explorados económicamente, eran también, expropiados por expresar su subjetividad y dependían de la rigidez de la organización de trabajo a la que estaban sometidos.

Harvey (2000), afirma la existencia de características actuales como el sonido de “otras voces”, anteriormente silenciadas, dando lugar a la austeridad y al pluralismo y a la lectura de elementos no racionales (fragmentados, caóticos, discontinuos), en otras palabras, la voz subjetiva del trabajador. El mismo autor resalta la necesidad de estar alerta para el peligro de la retórica post-moderna, "... que evita el enfrentamiento de las realidades de la economía política y de las circunstancias del poder global" (p. 112), en una tentativa de dar continuidad a los modelos anteriores.

La organización del trabajo en el sistema capitalista puede hacer imposible una efectiva expresión de la subjetividad de los trabajadores, con vistas en las limitaciones impuestas por ella misma mientras que hayan iniciativas y libertad para realizar las tareas previstas por las instituciones. Así esto sugiere que la dinámica que sucede en las interrelaciones del trabajo, no permita una producción de la subjetividad ya que el contexto de trabajo es un espacio de

contradicciones permanentes.

Frente a las arbitrariedades impuestas por la organización de trabajo, el trabajador no es totalmente pasivo. Según Dejours (1992), mismo que tenga una acción limitada, el trabajador busca construir protecciones para dar cuenta de la organización del trabajo a la cual está sometido. Así, en el proceso dialéctico que es el ambiente de trabajo, la organización prescribe sus normas y reglas, controla el trabajo, pero, a la vez, el trabajador puede reaccionar y expresar su subjetividad, visando enfrentar y superar la vulnerabilidad a la que está obligado a sujetarse, ante los contextos de trabajo cada vez más violentos.

De acuerdo con Dejours (2004), no es posible concebir una organización de trabajo en la que no haya sufrimiento para los trabajadores, pero se pueden percibir organizaciones de trabajo más propicias a la superación de sufrimiento. Para el autor, la salud y el placer en el trabajo son procesos que están siendo siempre conquistados.

Como ya enfatizado anteriormente, los contextos de trabajo son espacios dinámicos de relaciones sociales y de búsqueda de estrategias para dar cuenta de la discrepancia entre lo que está determinado por las normas y reglas institucionales y por el trabajo efectivamente realizado. En el intervalo entre la forma como la organización prevee el trabajo y el trabajo efectuado, hay una acción de trabajo. En esta tesis, se comprende que es en este intervalo de tiempo

que el trabajador, mismo en una organización de trabajo basada en los principios de homogeneidad, verticalización, mecanización y repetitividad, puede expresar su subjetividad en la búsqueda de una construcción de identidad en el local de trabajo.

Por ser una organización de trabajo que aparentemente hace posible cierta flexibilidad para el actuar de los trabajadores, puede, no necesariamente, garantizar la manifestación de la subjetividad y la construcción de una identidad en función de la intensificación del trabajo. Para Marx (2003, p. 467), “[...], al expandirse la aplicación de la maquinaria y al acumularse la experiencia de una clase especial de trabajadores a ella ajustados, aumenta naturalmente la velocidad del trabajo y, en consecuencia, su intensidad”.

Por lo tanto, la necesidad del capitalismo por una mayor productividad y rentabilidad generó una organización de trabajo más flexible, no con el objetivo de mejorar las condiciones del trabajo, pero sí, con el objetivo de continuar su proceso permanente de acumulación de capital. De este modo, con tales características, se podría cuestionar, sí el trabajo y su contexto comprendido en este estudio, todavía producen una auto-realización al trabajador. Pero, se entiende, que el acto de trabajar, en la condición de concursado, pese a todas sus idiosincrasias, se crearan condiciones para la expresión de la subjetividad y construcción de su identidad.



Por fin, en este estudio, se comprende que el trabajo sea una categoría que estructura la identidad de los sujetos, que permite la construcción de significados para la vida del trabajador, en un proceso permanente de interacción entre lo particular y lo colectivo. Luego, la búsqueda por el placer y salud en el trabajo, conforme Dejours (2004) se da en un proceso permanente de enfrentamiento por los sujetos trabajadores frente a las condiciones propiciadas por el contexto de trabajo.





## *Capítulo 3*

# *El trabajo del profesor: Su Recorrido histórico profesional*

¿Qué papel tiene el profesor hoy? ¿Las transformaciones sucedidas en la sociedad modificaron de alguna forma al trabajo docente en la contemporaneidad? ¿Hay nuevas atribuciones o responsabilidades? Frente a estas inquietudes, se pretende en este capítulo mostrar cómo el trabajo del profesor se ha expuesto a lo largo de la historia occidental. Por lo tanto, será

presentada la función de educar en las tres épocas: Antigüedad, Edad Media y Moderna, enfatizándose, con un mayor detalle la organización del trabajo de este profesional y su presentación en el actual contexto histórico, que es escenario de esta investigación.

### **3.1 . EL ACTO DE EDUCAR EN LA EDAD ANTIGUA, MEDIA Y EN LA ERA MODERNA – CAMBIOS SIGNIFICATIVOS**

La función de educar es muy anterior al proceso de creación de las primeras instituciones educadoras de la Historia. Antes de que la escritura fuera desarrollada, la oralidad, juntamente con otros procesos de comunicación, tuvo una importante función, la de repasar aquello que era considerado indispensable. Instigado por una simple imitación o por el relato oral, el hombre consiguió producir y difundir las más variadas maneras de relacionarse con el mundo que lo cerca.

El acto de educar, para Libaneo (2000), significa conducir de un estado a otro, ocasionándose una interacción entre los seres sociales, tanto en el nivel intrapersonal como en el nivel que influencia su convivencia. Como lo fue demostrado en el capítulo anterior, el trabajador era capaz de forjar su cultura por medio del trabajo, con el cual transformaba la naturaleza y a sí mismo. Pero, para perfeccionar sus actividades sólo lo es posible a través de la educación, un factor

muy importante para la humanización y la socialización.

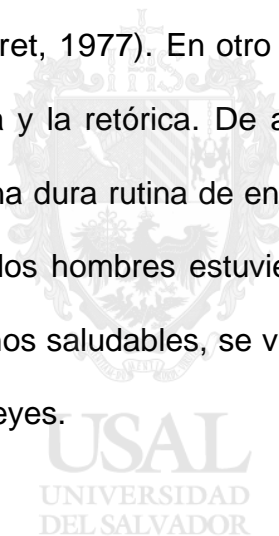
Los registros indican que los primeros maestros de la educación antigua estaban en la familia. Los niños eran enseñados por las madres, y sometidas a la autoridad del padre, y éste escogía un tutor para educarlo (Franco, 1999). Los niños eran retirados de su casa e iban a estudiar para ser buenos soldados en acomodaciones públicas mantenidas por el Estado. Se percibió, por lo tanto, que la educación de la época, además de ser dirigida a una clase social, era direccionada casi que exclusivamente al sexo masculino.

El proceso de disminución de la mujer era antiguo y adquirió nuevas faces a partir de los cambios históricos vivenciados. No conviene hablar sobre la cuestión del género en este momento por no ser el objeto de este estudio, pero existe la necesidad de registrar que no se vivía y todavía no se vive en una sociedad igualitaria, pero que está dividida, asimétrica, jerarquizada, que separa “superiores” e “inferiores” de criterios que necesitan ser discutidos y desmitificados. En la historia de la sociedad occidental, la mujer pasó a tener una vida pública solamente a partir del siglo XX. Así, al exponerse en este capítulo cómo el trabajo del profesor se ha organizado a lo largo del tiempo, se tuvo como base la historia de la educación, el sujeto céntrico de este relato será el hombre, por no encontrarse registro de mujeres maestras, tutoras y/o profesoras. Es posible que hayan existido mujeres que ejercieron estas actividades, pero el registro de la historia que se ha tenido es el registro solamente de una mirada

masculina. Luego, se ha reflejado la mirada para aquellos que han dominado la sociedad a lo largo de los siglos. (Aranha, 2006).

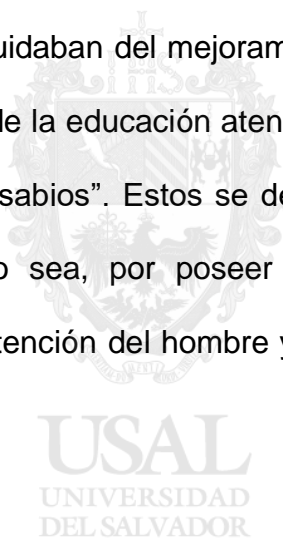
En la Grecia antigua, la educación se pautaba por ideales de Esparta y Atenas. En los espartanos, la educación comenzaba a los siete años de edad, se caracterizaba por una concepción de enseñanza sin muchas exigencias, con el sentido de llevar a los estudiantes a tener una profesión, pero, se dirigía hacia la formación de carácter ciudadana por medio del deporte y de la música inicialmente (Debesse y Mialaret, 1977). En otro momento, la educación pasó a valorizar la lectura, la escritura y la retórica. De acuerdo con Moroe (1978), la educación espartana poseía una dura rutina de entrenamientos físicos mantenida con la finalidad de hacer que los hombres estuvieran listos para la guerra y las mujeres aptas para generar niños saludables, se visaba también cómo desarrollar el coraje y la obediencia a las leyes.

Para Franco (1999), la educación en la ciudad de Esparta era destinada a los jóvenes aristócratas, ellos se reunían en el palacio del rey para ser entrenados, ya que participaban de juegos y competiciones. El maestro que cuidaba la educación física de los jóvenes, o sea, el maestro de gimnástica, era extremadamente valorizado. En contrapartida, conforme Manacorda (2004), los maestros de las letras del alfabeto no tenían la misma autoridad. Según el autor, el oficio del maestro, de un modo general, no era valorizado, pues se les enseñaba a los amigos y parientes por una cuestión de dignidad, no era



apropiado que se les enseñaran por dinero o que recibieran algo a cambio.

En Atenas, el servicio era hecho mediante una cobranza y cada área de conocimiento era delegado a un tipo de tutor o profesor. Preocupados con el equilibrio entre el cuerpo y la mente, y cuyo objetivo era formar al individuo como gran orador, la educación ateniense contaba con tres tipos básicos de profesionales de la enseñanza: los *páidotribés*, que cuidaban del desarrollo intelectual; los *grammatistés*, responsables por el repaso de la escritura y de la lectura; y los *kitharistés*, que cuidaban del mejoramiento físico. Conforme Franco (1999), los grandes maestros de la educación ateniense eran los sofistas, término que originalmente significaba “sabios”. Estos se destacaban por la capacidad de elaborar grandes discursos, o sea, por poseer una ejemplar retórica, y por direccionar la educación a la atención del hombre y sus cuestiones, incluyendo la virtud y la política.



Según Chauí (2000), antes de los sofistas, quienes ejercían la función de educar en Atenas eran los maestros, los cuales desarrollaban sus funciones de la misma forma que los maestros de Esparta, o sea, no cobraban y no recibían nada por lo que hacían. Fueron los sofistas que introdujeron la cobranza de honorarios por las lecciones que enseñaban. Para la autora citada, fueron los sofistas los que tuvieron la capacidad de “crear una profesión”, pues consiguieron elevar el status de la actividad que realizaban al colocarla en un nivel elevado de reconocimiento social. Así,

“Una época, en la que se toma conciencia del papel de la educación y del educador, una nueva confianza de los sofistas en la naturaleza humana, pasible de perfeccionamiento y de progreso, que da al educador, provisto de conocimientos necesarios, el papel de cultivar las disposiciones brutas del individuo.”

(Debesse y Mialaret, 1977, p. 28)

Fue en Grecia que surgió el término pedagogía, palabra derivada de “*paidagogos*”, nombre dado a los esclavos que conducían los niños a la escuela. En esta dirección, era posible afirmar que la profesión de profesor, conforme es conocida en el actual contexto histórico, tenía sus raíces en el advenimiento de los sofistas y de toda su pedagogía embazada, de sobremanera, en la capacidad de transmitir saberes por medio de una notable oratoria. Fue sólo en el siglo XX que nuevas ideas pedagógicas sobre cómo educar comenzaron a tomar cuerpo en la escuela formal y, de cierta forma, a cambiar el paradigma de una educación centrada en el profesor, para una educación dirigida al aprendizaje del alumno. Giles (2003).

Dando seguimiento al recorrido histórico, se destaca que la cultura romana

tuvo mucha influencia de la cultura griega, los romanos adoptaron muchos aspectos en el arte, pintura y arquitectura. El cristianismo influenció mucho la educación en Roma, y a los pocos, la iglesia Católica se institucionalizó y el clero ejerció el dominio en la educación. Según Giordani (1982), la educación familiar se hizo decisiva en la educación del niño. A partir de los siete años las niñas eran preparadas para los oficios del hogar, ya los niños eran enseñados a seguir a sus padres en el aprendizaje de los secretos de la vida pública y para su futuro profesional. En cuanto a la enseñanza secundaria, los alumnos estudiaban con los *Gramáticos*, que les ayudaban a perfeccionar el lenguaje y los estudios de los poetas clásicos. Los estudios superiores, en aquella época, eran realizados en el patio o en un salón cuyo objetivo era la transmisión de conocimiento y de oratoria.

En Roma, era prácticamente aceptado que los mejores profesores vinieran de Grecia, ya que era considerada la cuna de la filosofía y del conocimiento racional. Sin embargo, a finales de este periodo Roma conquistó a Grecia y la trajo para dentro de su imperio. Como era costumbre de los romanos cuando conquistaban los hacían esclavos. Y entre los griegos los mejores esclavos eran profesores. Así, muchas familias romanas de la época se alardeaban de haber adquirido esclavos griegos para garantizar la educación de sus hijos. Además se evidenció, en este periodo, el desprecio velado y al mismo tiempo contradictorio por el trabajo de este profesional, a pesar de su importancia en la estructura de la sociedad, era un esclavo, pero mismo así, tenía la autoridad completa sobre el niño, aplicaba castigos físicos y era la mayor autoridad excepto la del propio



padre.

“(...) los argumentos literarios hablan más frecuentemente del desprecio de que la estima para con esta profesión. (...) el uso de las puniciones corporales empleadas por los pedagogos y por los maestros contra sus discípulos, como también las venganzas de los discípulos, que no hesitaban en quebrarles la cabeza y chicotear a sus viejos pedagogos y maestros (...).”

(Manacorda, 2004, p. 90)

Según Giles (2003), cabe enfatizar que, en la educación antigua, la didáctica predominante era la transmisión de conocimientos por los maestros y una consecuente repetición por los alumnos. Así, las funciones de profesor de la época antigua se manifestaban por la capacidad que el propio maestro tenía para entrenar a sus aprendices con conocimientos necesarios para el mantenimiento de una sociedad vigente.

La Edad Media se sustentó en una sociedad agrícola cuya economía era la subsistencia, como ya había sido visto en el capítulo anterior. La economía se consolidó en torno a un feudo, donde el señor feudal era la persona que

comandaba toda su organización. En este periodo, la jerarquía era dominante, y esto generó una escasa movilidad social, fue una época de apogeo de la Iglesia y de la desaparición de la soberanía del jefe de Estado.

Para Dobb (1981), en la mayoría de los reinos de Europa, la educación era supervisada por la iglesia. La iglesia organizaba el currículo de los estudios, y creaba también el sistema de prueba y, claro, orientaba a los alumnos a través de sus estudios. Con la estructuración del currículo direccionada para los intereses de la iglesia, pasó a tener la posibilidad de moldearlos de acuerdo a su doctrina; así obispos, catedrales, sacerdotes, monjes eran los profesores en la edad medieval. Las instituciones gestionadas por la Iglesia eran más enfocadas específicamente para el lenguaje y las artes; y menos para las ciencias.

De acuerdo con Franco (1999), fue en la Edad Media que se organizó la escuela que pasó a ser conocida en la contemporaneidad, según el autor, se inició una estructura en la cual un profesor era el responsable por enseñar, a la misma vez a varios alumnos de diferentes orígenes. Existían los contratos de pensión que eran especies de contratos de aprendizaje que las familias fijaban para las condiciones de pensión de su hijo escolar y raramente era mencionada la edad del niño, como si eso no tuviera importancia.

Un elemento esencial observado en esta estructura demográfica era la indiferencia por la edad de aquellos que la componían. Al contrario, la preocupación con la edad se hizo fundamental desde el siglo XIX hasta los días

actuales. Según Giles (2003), se pudo constatar, que los alumnos iniciantes generalmente tenían cerca de 10 años. Pero sus contemporáneos no prestaban atención a esto y hallaban natural que un adulto con deseo de aprender se mezclara a un auditorio infantil, porque lo que solamente importaba era la asignatura enseñada, ya sea cualquiera la edad de ellos.

De acuerdo con Manacorda (2004), la escuela no disponía de acomodaciones amplias. El maestro se instalaba en el claustro o dentro o en la puerta de la iglesia. Más tarde, con la multiplicación de las escuelas autorizadas, mismo que no hayan recursos suficientes, él se contentaba con una esquina en cualquier calle, generalmente, el maestro alquilaba una sala, a un precio que era reglamentado en las ciudades universitarias. En Paris, estas escuelas se concentraban en una calle, a *Rue du Fouarre*, estaba claro que estas escuelas, eran independientes unas de las otras, se forraba el suelo con paja, y los alumnos allí se sentaban; más tarde, a partir del siglo XIV, se pasó a usar bancos, lo que era un nuevo hábito al inicio parecía sospechoso, por lo que el maestro esperaba a los alumnos, como el comerciante espera a sus clientes, muchas veces, un maestro “robaba” los alumnos del maestro vecino, en estas salas, se reunían niños y hombres de todas las edades, desde los diez hasta los veinte años o más.

Llevada por esta dirección, la iglesia creó varias escuelas y su objetivo era el de transmitir los saberes relacionados a sus textos sagrados. El maestro repasaba un saber dogmático y a los estudiantes les cabía sólo la repetición de

aquellos saberes recibidos, no podía existir ninguna contestación a las verdades transmitidas. No le competía al profesor la libertad y la autonomía para organizar su actividad; ni tampoco, su actividad era vista como un trabajo que debía ser remunerado, en otras palabras, su trabajo era desvalorizado.

Dobb (1981), revela que la única clase que tenía derecho a la educación era la nobleza, y, quedaba evidente que los jóvenes y hombres, así como las mujeres y los niños de esta clase social eran marginalizados, solamente los más brillantes y más ricos podían continuar recibiendo una educación a nivel universitaria. Pero los hijos de los sirvientes, sí tenían derecho a algún tipo de educación, especialmente la que era direccionada con el trabajo, como por ejemplo: hijos de artesanos y comerciantes que eran educados para seguir los pasos de sus padres.

Frente de este escenario, la burguesía cumplió un papel revolucionario, al contraponerse drásticamente a las antiguas estructuras que sostenía el sistema feudal. Es por causa de estas objeciones que la burguesía, con su creciente poder, se levantó contra la organización social decadente del feudalismo, provocando episodios históricos que se quedaron categorizados como revoluciones burguesas.

En el transcurso de estos acontecimientos, se generó otro tipo de educación a finales de la época medieval. Franco (1999) advierte que varias escuelas se habían constituido independientes de las escuelas monásticas y pasaron a reproducir otro contenido, dirigido para el desarrollo de los principios de la ciencia. Entonces se inició el proceso de valorización del profesor, este profesional pasó a ser percibido como un ser capaz de despertar la mente de un aprendiz, en vez de ser solamente un repasador de verdades absolutas. Este movimiento fue determinante para el surgimiento de la modernidad.

El recalentamiento de las actividades comerciales y el renacimiento marcaron este momento, donde el individualismo y el enfrentamiento se hicieron prácticas vigentes en el pensamiento moderno. La hegemonía de la Iglesia Católica fue sacudida por los movimientos Reformistas y la economía dejó de ser una práctica que envolviera cortas distancias, haciendo posible el desarrollo de una economía basada en la mercancía y en el dinero. De acuerdo con Giles (2003), el mercador, que ya existía en algunas regiones de Europa, se generalizaba y se convirtió en una figura céntrica al inicio de la modernidad. Otro episodio que se destacó fue el estado *Laico*<sup>9</sup> de la política cuando surgieron los Estados Nacionales, donde se pasó a controlar toda la vida en sociedad, alejando a la iglesia de las gestiones de la sociedad.

---

<sup>9</sup> Laicismo es una doctrina filosófica que defiende y promueve la separación del estado, de las iglesias y comunidades religiosas. (Guimarães, 2017)

Toda esta transformación histórica condujo a una educación totalmente diferenciada de la Edad Media. El Renacimiento retomó la educación liberal difundida por los griegos, que sostenía un ideal de desarrollo del individuo por medio de la educación. De acuerdo con Arendt (2010), el modelo de hombre que comenzó a ser difundido era el del *homo faber*<sup>10</sup>, así la escuela pasó a ser cada vez más importante para el desarrollo de la sociedad moderna, ya que se convirtió en el gran aparato de formación de este nuevo hombre.

Frente a esta nueva demanda, surgieron entonces varios colegios y con esto la necesidad de implantar una didáctica más amplia como la filosofía, la medicina, ya que surgió la libertad de expresar los pensamientos. Según Aranha (2006, p. 124): “Por fin se asentó en el Renacimiento la búsqueda de la individualidad, caracterizada por la confianza en el poder de la razón para establecer los propios caminos. El espíritu de la libertad y crítica se opusieron al principio de la autoridad.” Esta visión tenía como finalidad contraponerse a la educación centrada en las doctrinas de la Iglesia, la cual se pautó por la negación del individuo y el cultivo a la búsqueda por la salvación.

Mismo siendo un movimiento que trajo cambios, la educación se caracterizó por ser una educación rígida que visaba proteger al niño de una manera aislada de su círculo familiar y del mundo. Época en el que surgieron varios colegios internos. Según Moroe (1978, p. 153), “La finalidad de la

---

<sup>10</sup> Concepto del ser humano como ser capaz de fabricar o crear con herramientas e inteligencia. Arendt (2010).

educación era concebida como, la de formar al hombre perfecto, apto para participar en las actividades de las instituciones sociales dominantes”. Se notó entonces que la educación reproducía a la sociedad en una determinada época con la finalidad de perpetuar una visión de mundo y garantizar su continuidad. Para la realización de este ideal, la escuela se hizo el principal instrumento y pasó a ser tan fundamental.

En el transcurso de esta centralidad de la escuela, el profesor, de aquella época, era llamado de maestro, pasó a ser visto con otros ojos, ya que, era este profesional el que iría a “reproducir” los intereses de la sociedad de esta época, ahora el profesor era valorizado y reconocido socialmente y así fue, como en la modernidad, se inició el proceso de configuración de la profesión de profesor conforme está diseñado en la actualidad.

Se concluye que a pesar de ser un periodo de grandes cambios, el advenimiento de la modernidad representó para la historia de la humanidad un proceso de transformación que alteró todos los aspectos de la vida humana, pasando a alcanzar la política, la cultura, la economía y la educación. Para Moser (2008), la educación continuó siendo un medio de interés particular de sus líderes, los que tenían más acceso y oportunidades eran los hijos de nobles y burgueses. A pesar de la valorización que el profesor pasó a disfrutar con la modernidad, visando los intereses de una nueva sociedad, el proceso educativo continuó centrado en la transmisión de información, es decir, el profesor era el gran conocedor de los

contenidos a ser desarrollados y, para que estos sean repasados, el maestro los sistematizaba y elegía los recursos pedagógicos que irían a ser utilizados. El alumno recibía las enseñanzas del profesor y era considerado, un mero receptor pasivo de las informaciones, así la actividad pedagógica se realizaba por medio de una organización de estímulos adecuados en busca de respuestas aceptables.

Aún en la modernidad, la Revolución Industrial fue un divisor de aguas en la historia y casi todos los aspectos de la vida cotidiana de la época fueron influenciados de alguna forma por este proceso. Según Piletti (2006), la revolución industrial consistía en un conjunto de cambios tecnológicos con un profundo impacto en el proceso productivo a nivel económico y social. Iniciado en Inglaterra a mediados del siglo XVIII, la población comenzó a experimentar un crecimiento sostenido sin precedentes históricos, fue justamente aquí que se cambió la comprensión del papel del profesor. Este profesional pasó a tener otro significado para la sociedad moderna, por lo que se hizo un elemento fundamental para el desarrollo de una nueva sociedad, fue así como el profesor comenzó a constituirse como categoría profesional, surgiendo los sindicatos, que pasaron a luchar para construir una identidad propia de la profesión, asegurando una participación más activa e independiente.

Junto a los grandes cambios y novedades que la Revolución Industrial trajo la producción de una nueva clase social, la operaria, los llamados obreros, que eran los sometidos a un proceso de explotación en la sociedad industrial, por



medio de la utilización del trabajo de niños y mujeres, jornadas de diez horas más de trabajo y otras formas de abuso. Para hacer frente a estas adversidades se crearon los sindicatos, como ya había sido citado anteriormente, estos tenían como finalidad defender a los trabajadores frente a las condiciones de explotación a la que estaban subyugados.

El surgimiento de los sindicatos permitió que los trabajadores se unieran y, de alguna manera, se presentaran de forma más igualitaria frente a los patronos. Tenían como función negociar salarios, reducir la jornada de trabajo y otras reivindicaciones, no eran obligados a aceptar las imposiciones de los patronos, nació entonces, la posibilidad del diálogo y negociación. El sindicato se hizo, el representante de los intereses de toda una clase trabajadora, organizando a los asalariados y evitando que continuaran en una lucha aislada junto a los patronos.

Otra característica que se destacó con la Revolución Industrial fue la existencia de modelos ideológicos que se contrapusieron como: el burgués, inspirado en el positivismo; y el proletariado, conectado al socialismo. Estas dos visiones de cómo la sociedad debía estar organizada, influenciaron el debate pedagógico, y dos concepciones de educación pasaron a dominar el debate sobre como la educación debería ser conducida. El proyecto pedagógico positivista, que había dominado la sociedad, colocó la ciencia como su único centro, y pasó a ser vista como el conocimiento fundamental del mundo moderno, cuya base era la industria. Entonces, la educación pasó a organizarse por medio de disciplina

(herencia de las empresas capitalistas) y cuyo foco de enseñanza era la instrucción. La perspectiva pedagógica socialista, que se contrapuso al positivismo, defendía una pedagogía que buscaba desarrollar una mentalidad igualitaria, no individualista, y para la cual todos los hombres deberían tener acceso al desarrollo integral de su personalidad (Franco, 1999).

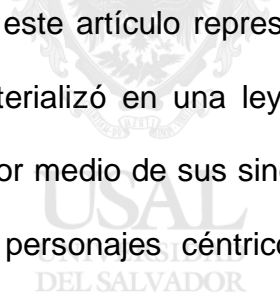
Estas dos concepciones de educación produjeron diversos debates, que fortalecieron los diversos sindicatos de profesores, de tal modo que se elaboró una visión del modo de educación que la sociedad debería construir y el papel que el profesor debería tener dentro de la escuela. Se desarrolló un ambiente para los profesores, en particular para los que actuaban en los sistemas públicos de enseñanza - considerándose aquí una realidad brasileña – una concepción de educación basada en los principios socialistas, los sindicatos consiguieron colocar en cuestión la concepción positivista de educación y proporcionaron, muy tímidamente, un debate y la construcción de nuevas perspectivas pedagógicas. Esto fue importante para que los profesores, como categoría profesional organizada en sindicatos, consiguieran sus derechos laborales, anteriormente imposible de ser alcanzados.

Diversas categorías profesionales fueron organizándose a través de los sindicatos, sobre todo en el siglo XX, que pasó a tener un papel mucho más amplio en la lucha por mejores salarios, consiguiéndose, en el caso de los profesores, luchar para garantizar en leyes su valorización como profesionales.

En Brasil, en la Constitución Federal de 1988, Art. 206, Inciso V, está previsto:

“Valorización de los profesionales de la enseñanza, garantizando, en forma de ley, planes de carrera para el magisterio público, con piso salarial profesional e ingreso exclusivamente por concurso público de pruebas y títulos, asegurando un régimen jurídico único para todas las instituciones mantenidas por la unión.”

(Constitución de 1988)



No se puede negar que este artículo representó un avance significativo, y que esta garantía sólo se materializó en una ley mayor en función a la lucha organizada de los profesores por medio de sus sindicatos, haciéndose necesario destacar que los profesores, personajes céntricos de este estudio, frente al aspecto remuneratorio, aún no alcanzaron el reconocimiento necesario, ya que no poseían una fecha específica para la obtención de un reajuste salarial. En algunos momentos, por la escasez del diálogo con el gobierno, los profesores se veían obligados a realizar movimientos de paralización en el trabajo.

Por fin, la lucha de los profesores, había hecho posible que sus funciones no fueran sólo determinadas por los intereses pedagógicos de quienes históricamente habían dominado la sociedad, como también por las demandas

que estos profesionales habían conseguido presentar en el proceso político de construcción de educación y de una profesión más valorizada, su lucha es grande, ardua y continua.

### **3.2 SER PROFESOR EN LA ACTUALIDAD**

Después de la revolución industrial y por las constantes transformaciones del mundo moderno, se hizo necesario una mano-de-obra más calificada, que pudiera resultar en la mayor y mejor producción en las fábricas que las emplearían, fue entonces que comenzó a expandirse la educación para la capa más pobre de la sociedad, pero que exigía de modo general mucho más de ellos, ésta no percibía una complejidad de la formación del alumno, ya que sus necesidades debían ir más allá de los contenidos académicos, teniéndose como objetivo de mayor evidencia formar y capacitar a las personas para una determinada área, o sea, habilitarlas para un oficio específico.

Era perceptible que la trayectoria de la profesión docente tuviera una estrecha conexión con la historia de la educación y con los impases y desafíos por ella enfrentados, como ya había sido visto anteriormente. La industrialización tuvo sus reflejos organizacionales en los modelos taylorista-fordista reflejados en el ámbito escolar, arrancando del profesor, en gran medida, la función de pensar

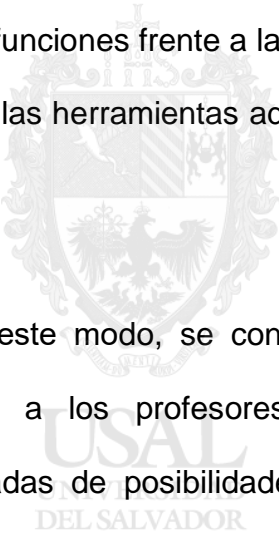
y actuar sobre el proceso pedagógico, una función atribuida a los especialistas. La relación vertical de los órganos oficiales educacionales al proponer las reformas y las nuevas propuestas educacionales, vinieron a lo largo del tiempo a alejar al profesor de las discusiones propias de su función, se puede decir que nunca fue tan difícil ser profesor como en los días actuales.

Según Alves (2000), la profesión docente, en las últimas décadas, se encontraba en un proceso constante de valorización y devaluación, crítica y con la pérdida de la identidad, ya construida en otros tiempos. Este proceso reflejaba en lo que se refiere a la calificación técnico-didáctica y científica, el profesor había ido construyendo el conocimiento con el cual trabajaba apoyándose en los estatutos de la modernidad que tenía a la ciencia, como una verdad absoluta e incontestable. En este sentido, la educación siempre estuvo conectada a un proyecto y a un sentido, el profesor, en vía de regla, no percibía su conexión, su importancia directa en este contexto, por lo que pasó a ser percibido que él había perdido la autoridad y autonomía para trazar su ruta educativa.

Frente a los cambios continuos y rápidos que influenciaron la vida y el trabajo, una gran preocupación del profesor fue la legitimidad de su enseñanza, en lo que se refería a su valor educativo, consistencia e interés despertado en el alumnado. El trabajo docente comprendido a partir de una cultura heredada colectivamente, del patrimonio intelectual y espiritual, que requería una transposición de los límites de cada uno, cabiéndoles solamente a la escuela y al profesor equiparse de las nuevas adaptaciones de trabajo y ultrapasar las

fronteras. (Forquin, 1993).

En lo que concierne al alumno, la obtención de su conocimiento se daba concomitantemente con la influencia de la internet, televisión, cine, vídeos, redes sociales, etc.) y de sus relaciones en sociedad, a través de los grupos a los cuales pertenecían, estos valores específicos y las maneras peculiares de posicionarse frente a la vida. En una sociedad post-moderna, el cambio de valores y significaciones, en donde la propia destrucción del hombre también estaba expuesta y los profesores se sentían perplejos, algunas veces, se veían forzados a tener que redimensionar sus funciones frente a la validación de todas las formas de ser y estar en sociedad, sin las herramientas adecuadas para hacerlo. Oliveira (2008).



“De este modo, se consideraba que las atribuciones impuestas a los profesores ni siempre habían venido acompañadas de posibilidades, ni de condiciones para la realización del trabajo, acabando en desilusión, para quien esperaba un resultado del trabajo y para el trabajador que intentaba realizar esta tarea. Los profesores, cuando no conseguían alcanzar los objetivos establecidos por la escuela, comenzaban a presentar ciertos sentimientos de fracaso e impotencia, que, por vía de regla, acababa llevándolos a un cuadro de profunda angustia”.

Barroso (2008). p.24.

Para Nóvoa (1995), la configuración del sistema de enseñanza cambió radicalmente y pasó a encontrarse frente a una auténtica socialización divergente: a la de una sociedad pluralista, con modelos de educación opuestos; valores diferentes y contradictorios y, a la de una diversidad propia de la sociedad actual. El carácter unificador en el campo cultural, lingüístico y comportamental en la que se afirmaba la escuela, le obliga hoy a una acción diversificada en la actuación del profesor, haciéndole posible percibir que la profesión docente se había constituido en un proceso, y se había distanciado de la perspectiva que la colocaba como resultado de acciones impensadas o puntuales, pero sí de un movimiento colectivo histórico y social marcado por las diferentes maneras de comprender al hombre, a la educación, a la sociedad y a sus respectivas relaciones.

Es en este recorrido que el profesor va tejiendo su hacer docente, Lins (2011) señala que era probable que surgieran conflictos entre lo prescrito de la acción docente y lo real al ser realizado considerándose determinados contextos de su trabajo. Frente a éstas y otras adversidades, las exigencias del mercado de trabajo, apuntaban una disminución creciente de las personas que deseaban enseñar. La violencia física y emocional; la falta de perspectivas presionaban al profesor para encontrar respuestas que ultrapasaran sus posibilidades estructurales.

Las transformaciones sucedidas en el mundo del trabajo, al final del siglo XX, le establecieron nuevas demandas a su trabajo. Frigotto (1995) y Libâneo

(2000) comprendieron que el cambio de un modelo económico de base rígida para un modelo flexible afectaba los diversos espacios de la vida social, trayendo para la carrera docente nuevos papeles, con vistas a la necesidad de una educación que atendiera los intereses del mundo productivo.

Para Altet (1994), la definición de enseñanza debía ser comprendida como un proceso interpersonal e intencional, que utilizaba esencialmente la comunicación verbal y el discurso dialógico finalizados como medios para provocar, favorecer y llevar al éxito el aprendizaje. Enseñar es hacer aprender, sin esta finalidad, la enseñanza no existe. Consecuentemente, este “hacer aprender” se daba por la comunicación y aplicación; el profesor era un profesional de aprendizaje, de la gestión de las condiciones de aprendizaje y de la regulación interactiva en sala de clase.

En resumen, los cambios ocurridos en el mundo del trabajo y en las relaciones sociales apuntaban, la dirección de una actuación más rigurosa, con sólidos fundamentos generales, común a todos los profesores de enseñanza secundaria y profesional. Las atribuciones del profesor, en la actualidad, iban mucho más allá del hacer aprender.

Kuenzer (1999) y Libâneo (2000) las señalan de la siguiente manera: Actuar como mediador - La atribución del profesor era vista como mediador de la intencionalidad educativa de la escuela que, por su parte, era el espacio



privilegiado de mediación entre los alumnos y la sociedad, en otras palabras, es el puente principal establecido. Así, se debían organizar situaciones de aprendizaje en donde los alumnos pudieran interaccionar con el conocimiento y no recibirlo ya todo listo. Contribuir con el desarrollo de las diversas formas de expresión, interacción, de sinergia, de cambio de lenguajes, contenidos y tecnologías.

El profesor necesita articular conocimientos sobre educación, economía, política y sociedad, sus relaciones son tomadas para su desarrollo histórico. De este modo, la búsqueda por una práctica interdisciplinar que le contextualizara y le integrara a los diversos contenidos exigidos al profesor. Como él hizo una graduación específica direccionada a una área del conocimiento, ní siempre estaba integrada a otras; y al depararse con el ambiente de trabajo percibía que necesitaba asimilar el nuevo paradigma educacional que estaba en permanente interacción con el mundo exigiéndole nuevas formas de actuación.

Otra de sus misiones era la de enseñar como aprender a aprender y a desarrollar la autonomía del educando, esta exigencia le establecía una jerarquía valorativa en donde aprender solo, lo pone en un nivel más elevado del que el propio aprendizaje, resultado de una transmisión de conocimientos por alguien. Además, se presentó el rompimiento con la concepción de una educación dominante, donde la mayor parte de la historia humana había sido una transmisión de saberes por el maestro. En este nuevo escenario de mundo de trabajo, por exigirse un trabajador polivalente, surgió la necesidad de desarrollar una autonomía, cabiéndole al profesor más esta función en su praxis.

También se configura en esta lista, la utilización de su saber teórico y práctico para integrar los conocimientos relativos a las teorías y prácticas pedagógicas, generales y específicas, incluyendo cognición, aprendizaje y desarrollo humano, como las herramientas para enseñar al alumno a pensar críticamente y a dejar de priorizar sólo el recurso cognitivo de la memoria, motivándole el desarrollo del análisis, de la síntesis, de la creatividad, del trabajo en grupo y la resolución de los problemas. Esta medida había sido dada por la urgencia de una sociedad que forjara personas que sean cumplidoras de órdenes, para que percibieran la complejidad del trabajo y atendieran las expectativas del capital.

El profesor debe valerse de las nuevas tecnologías comunicacionales e informaciones actuales en sala de clase. La educación no podía vivir más, bajo el modelo antiguo, bajo el riesgo de volverse virtual e invisible a la sociedad, la tecnología debía ser explorada con el fin de que sirviera como medio de construcción de conocimiento, y no sólo como difusión. Según Belloni (1999), era necesario que existiera una flexibilización fuerte de los recursos, tiempo, espacio y tecnología, que abrigaran una innovación constante, por medio de cuestionamientos y nuevas experiencias dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje;

Se asumía el papel de orientador y mediador emocional, ya que se

motivaba, se incentivaba, se estimulaba, se organizaban los límites, con equilibrio, credibilidad, autenticidad y empatía, buscándose de este modo, integrar el ejercicio de su trabajo a una dimensión afectiva, antiguamente, en una concepción pedagógica centrada en la transmisión de contenidos, el trabajo del profesor ya la poseía. Hoy en este nuevo contexto histórico, esta dimensión afectiva se presenta como una función céntrica del proceso educativo y las relaciones sociales establecidas en este ambiente pasaron a ser valorizadas;

En el aspecto de los valores éticos, el profesor trabaja como un orientador ético, que le enseña al alumno a asumir y vivenciar valores constructivos en relación a la vida, a la sociedad, a las relaciones interpersonales, como a sí mismo. De esta manera, el alumno aprende a valorizar continuamente su cuadro referencial de valores, ideas, actitudes y tiene como base algunos ejes fundamentales comunes como: libertad, cooperación, integración personal, solidaridad, democracia y justicia social. De hecho que, en el ambiente escolar, no cabía más solamente trabajar contenidos académicos, como también desarrollar valores era imprescindible. La cuestión era saber si el profesor iría a poder asumir tantas demandas frente a un contexto de trabajo tan desfavorable y poco estimulador.

Vincular el trabajo hecho en sala de clase con el contexto del alumno. Si el paradigma dominante no fuera más una transmisión de contenidos, cabía ahora realizar una educación que considerara la realidad del alumno y sus propios

contenidos. Esto no es nuevo, diversos autores del campo crítico de la educación, como Paulo Freire (1990), siempre postularon una educación que tuviera en consideración el mundo del alumno. Este autor, dentro de una educación popular, la desarrolló juntamente con jóvenes y adultos, creando un método de alfabetización, que tuvo como punto de partida el universo del educando;

Por último, y no menos importante, en la actual sociedad, en la que los cambios son cada vez más rápidos, que exige del profesor que esté en constante proceso de formación, debe comprometerse con el desarrollo de sus calificaciones en una investigación, direccionada al avance conceptual dentro del área de la educación. Buscar una formación continuada es un imperativo, pero la cuestión es que, al mismo tiempo en que se exige más de este profesional, las condiciones de trabajo cada vez más se deterioran. A pesar de las incontables exigencias que se han ido incorporando al hacer docente, en la práctica no ha habido una valorización por este profesional, aumentaron las exigencias, pero las condiciones de trabajo no acompañaron las nuevas demandas impuestas a la carrera y al trabajador.

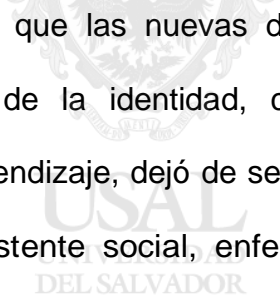
Para la realización de todas las acciones colectivas en la educación, la primera discusión que fue necesaria para analizar la posibilidad de una unidad de trabajo pedagógico es:

La de su naturaleza en cuanto trabajo en el capitalismo.

“[...] la fragmentación del trabajo pedagógico es consecuencia de una contradicción fundamental entre trabajo y capital. [...] el trabajo pedagógico, escolar y no escolar, ocurre a través de las relaciones sociales y productivas, él no está inmune a las mismas determinaciones. O sea, mientras no sea históricamente superada la división entre capital y trabajo, lo que produce las relaciones sociales y productivas que tienen como principal finalidad la valorización del capital, no existe una posibilidad de prácticas pedagógicas autónomas, sólo contradictorias, cuya dirección depende de las opciones políticas de la escuela y de los profesionales de la educación en el proceso de materialización del proyecto político-pedagógico. Éste, por su parte, expresa los consensos y prácticas posibles dentro del espacio escolar o no-escolar que atraviesan las relaciones de poder, concepciones teóricas, ideológicas y políticas también contradictorias, para que no se digan los diferentes recorridos de la formación profesional. Este análisis muestra que, en los espacios educativos capitalistas, hay una unidad en el trabajo pedagógico que no es históricamente posible. Lo que no significa que no se pueda avanzar. Es necesario, considerar que la superación de estos límites sólo será posible a través

de la categoría contradicción, que permita comprender que el capitalismo trae inscritas en sí, las semillas de su desarrollo y de su destrucción. O sea, es atravesado por positividad y negatividad, por avances y retrocesos, que a la vez eviten y aceleren su superación. Es a partir de esta comprensión que se debe analizar la unidad como una posibilidad histórica de superación.

(Kuenzer, 2002, p.63-66).



Oliveira (2008) percibe que las nuevas demandas del trabajo docente pueden causar una pérdida de la identidad, considerando que el proceso educacional de enseñanza-aprendizaje, dejó de ser céntrico, y el profesor pasó a desarrollar actividades de asistente social, enfermero, psicólogo y otros. La autora hace este análisis al observa las demandas sociales que el espacio escolar cada vez más asume, y que impactan al trabajo docente a medida que el profesor realiza sus actividades que cada vez van mucho más allá de su formación inicial y de lo prescrito por el trabajo.

### **3.2.1 EL SUFRIMIENTO DE LOS PROFESORES Y LAS ENFERMEDADES MANIFESTADAS**

En los tópicos anteriores, se destacó el proceso de educar en los periodos históricos vividos por la humanidad, comprendidos entre la antigüedad y la contemporaneidad, con la finalidad de situar el trabajo docente en el transcurrir del proceso de desarrollo. En este ítem, serán presentados los tipos más frecuentes de sufrimientos, a los que los profesores han sido sometidos, en el transcurso del ejercicio de su profesión, según la literatura consultada.

Esteve (1999), describe lo que llama de malestar docente, como al conjunto de reacciones de los profesores, como al grupo profesional que se desajusta frente a los cambios sociales. Se destacan factores primarios, que inciden directamente sobre la acción del profesor en la sala de clase (imposiciones administrativas, aislamiento, imagen del profesor, etc.), que provocan emociones negativas, ya los factores secundarios, están asociados a las condiciones ambientales del contexto donde se ejerce la docencia (falta de tiempo, material adecuado, exceso de alumnos, violencia, condiciones salariales precarias), generándose una acción directa sobre la motivación y desempeño en su función.

El esfuerzo de la profesión en este contexto complejo apuntaba hacia un grupo de profesionales que comenzaba a demostrar visibles señales de agotamiento. Los síntomas de tensión emocional crónica, vía de regla, eran generados por el contacto directo, continuo y excesivo con las personas. Éstas

por su parte, poseían características propias, preocupaciones, problemas y demandas ni siempre compatibles con las del profesor, en el ambiente de trabajo. Este proceso de colapso emocional, despersonalización y abandono de la profesión, ya estaba presente en las escuelas brasileñas, comprometiendo la salud del profesor y su hacer docente.

Mismo que existieran datos tan preocupantes, se sabe que hay un gran contingente de profesores que permanecen activos en sala de clase, incluyendo los que conservan su ímpeto de lucha e ideal, reafirmando la urgencia de un trabajo de reorganización y soporte a la profesión docente.

Antes de abordar sobre las enfermedades que acosan a los profesores en función de su trabajo, se destaca que la psicodinámica del trabajo enfatiza las estrategias de enfrentamiento contra una enfermedad en transcurso de la existencia de una transformación del sufrimiento psíquico en enfermedad. Conforme Dejours (1992), esta transformación es fruto de un proceso de desequilibrio psíquico del trabajador, que por una serie de motivos, no consigue vencer el sufrimiento proveniente de la organización del trabajo y acaba por enfermarse. Esta enfermedad puede ser fruto de un proceso de retención de energía pulsional, ocasionada por una situación de trabajo que impide la descarga adecuada de la carga psíquica.

Se destaca también, que el sufrimiento en la visión psicodinámica se constituye como un proceso de vivencia subjetiva intermediaria entre la



enfermedad mental descompensada y el confort o bien estar psíquico, caracterizando un estado de lucha del sujeto contra la enfermedad mental (Dejours; Abdoucheli; Jayet, 1994). Bajo esta óptica, la manifestación de la enfermedad es encarada como una tentativa frustrada y fracasada de vencer el sufrimiento patógeno. Es necesario que se considere, que este sufrimiento es particular, individual y propio de cada individuo, que puede manifestarse de diferentes maneras. Dificultando muchas veces el análisis psicodinámico del trabajo, la representación del sufrimiento patógeno para algunos puede presentarse y para otros sometidos a las mismas condiciones de trabajo no se presenta. Así, el sufrimiento depende de la significación que asume en el tiempo y en el espacio, de un modo extremadamente particular. (Brant; Gomez, 2004).

Se observa que, en la contemporaneidad, muchos han sido los sufrimientos que los profesores han tenido en función al ejercicio de la docencia, que serán destacados a continuación. Pueden estar relacionados a la concepción muy difundida del trabajo de estos profesionales, exigiendo de ellos mucha dedicación, empeño, cuidado y hasta a veces ser comparada con el sacerdocio. De hecho es una profesión, que demanda una carga afectiva muy grande, pero su discurso ideológico, ha sido difundido a lo largo de la historia de la carrera docente en la modernidad, contribuyendo, considerablemente, e independientemente las condiciones en la que se realiza el hacer docente, el compromiso y la veneración, que superan las dificultades del contexto donde se realiza el trabajo; enmascarando el sufrimiento existente en lo real del trabajo.

### 3.2.2 LOS PRINCIPALES MALES DE LOS TRABAJADORES DOCENTES

Como ya se abordó en los capítulos anteriores, el trabajo ha tenido un papel céntrico en la vida de las personas y puede contribuir tanto para la mejoría de la calidad de vida como para el desarrollo de enfermedades. Muchas categorías profesionales han sido la mira de estudios para diversos investigadores, encontrándose en ellas, los profesores, que desde la década del 80 han venido de una forma más acentuada y progresiva, presentando señales de enfermedades, cuyas causas han sido en su mayoría, las mismas: disturbios vocales, estrés, dolores en la espalda y agotamiento físico y mental Brasil (2000).

Según Batista (2006), la primera sospecha que hubo fue con el alejamiento de los bajos salarios, descubriéndose también que las principales causas habían sido las condiciones inadecuadas del trabajo. “Existe una cobranza muy grande de la sociedad en relación a los profesores, que no están tan valorizados como deberían ser y cuando ellos lo perciben, acaban enfermándose”.

Especialistas apuntan los disturbios vocales y disfonías como uno de los principales problemas diagnosticados en los profesores. Estos son causados por las alteraciones en la producción de la voz – uno de sus principales instrumentos de trabajo – que llevan a muchos profesores brasileños al alejamiento del trabajo

y a su jubilación precoz. Scalco, Pimentel y Pilz (1996), en un estudio con profesores de la 1ª a la 4ª serie de escuelas particulares de Porto Alegre, observaron que el 46% de los entrevistados presentaron alteraciones en las cuerdas vocales, pero también hubo una reclamación por aquellos que no presentaban estas alteraciones.

Cualquier dificultad en la emisión de la voz representa una disfonía, que se puede manifestar por: garraspera, dolor en la garganta, esfuerzo al emitir la voz, cansancio al hablar, dificultad en mantener la voz alta, ronquera, variación en la frecuencia habitual, entre otras alteraciones. Es un problema ocasionado por las condiciones de trabajo a la que están expuestos muchos profesionales de esta área: salas llenas con muchos alumnos que los obligan a alzar la voz y muchas veces a gritar; carga horaria intensa; falta de conocimiento técnico de la voz (preparación de voz). Estas condiciones estresantes les causan enfermedades que pueden ir desde una simple ronquera hasta los nódulos en las cuerdas vocales.

En algunas décadas, hubieron otras quejas comunes de los profesores, que se dieron por la utilización frecuente de las temidas tizas, utilizadas por algunas escuelas, hoy ya han sido sustituidas por pinceles, pero mismo que se digan ser atóxicos, muchos profesores aún desarrollan alergias como: irritación en los ojos y en la piel, rinitis y problemas en las vías respiratorias. Los dolores musculares también se hacen presentes por el exceso uso de la pizarra o por la

mala postura utilizada. En una investigación realizada por Porto et al. (2004), 235 profesores de la educación básica que fueron atendidos por el Centro de Estudios de Salud del Trabajador (CESAT) de Salvador/Bahía, tenían como objetivo identificar las enfermedades ocupacionales que más frecuentemente atacaban a los profesores. Los resultados mostraron que las más comunes entre los profesores investigados eran las enfermedades del aparato respiratorio y las ocasionadas por lesiones, causadas por los esfuerzos repetitivos relacionados al trabajo.

Según Brito (2010), además de los sufrimientos físicos, los profesores enfrentan en su cotidiano, sufrimientos psíquicos que advienen, sobre todo, de una característica céntrica de la profesión, que es la implicación afectiva. Para conducir el proceso pedagógico, independientemente del paradigma educacional predominante, el docente necesita establecer vínculos afectivos, sin éstos, nada podría ser suficiente. Así es muy importante que este proceso de enseñanza-aprendizaje ocurra de manera satisfactoria, para que esta implicación afectiva de los profesores con los alumnos no les cause sufrimiento, esto sólo acontece cuando las estrategias de enseñanza-aprendizaje no dan las respuestas necesarias en el desarrollo de los alumnos. Es común que ellos presenten algún malestar cuando sus alumnos son reprobados o cuando son indisciplinados o no demuestran interés por los contenidos enseñados. Frente a este contexto, el profesor se siente cansado y acaba perdiendo las ganas de continuar en la docencia.

El síndrome de *Burnout* es más uno de los problemas que ha afectado la salud de los profesores, caracterizado por el estado exhaustivo físico y mental, por la disminución en la voluntad de enseñar; por el poco interés por su trabajo; por la energía y autoconfianza. Según Codo y Meneses (1999, p. 238), es una síndrome que lleva al trabajador a perder el sentido de su relación con el trabajo. Para los investigadores citados, al profesor se le exige mucho, poco a poco va desistiendo y hasta perdiendo el ánimo y la disposición, pudiéndole causar depresión, disturbios afectivos e incapacidad productiva. Muchas veces es confundida con el síndrome del pánico o con el estrés, pues presentan síntomas semejantes, exigiéndose una mayor investigación diagnóstica. Algunos síntomas son vistos por: caída de cabello, jaqueca, dolores abdominales, taquicardia, sudores, miedo, palpitación, angustia y sensación de incapacidad laboral.

De acuerdo con Codo (1999), al realizar una investigación en Brasil con profesores del sistema público de enseñanza, que comprendieron 1.440 escuelas y 30 mil profesores, reveló que el 26% de los estudiados demostraron tener un estado exhaustivo emocional, motivado por el cansancio, por la devaluación profesional y por la baja auto-estima. Reinhold (2002) considera al síndrome de *Burnout* como un tipo de estrés causado por el trabajo y causador del sentimiento profundo de frustración, que surge en relación al trabajo que hace. Para la autora, este síndrome ha sido identificado en los profesores y observado cuando estos profesionales pierden el entusiasmo, la calidad de su trabajo disminuye y cada vez más, se sienten fallidos. En una fase más avanzada de este síndrome, el

profesor llega a la desesperación, sintiendo el deseo de abandonar su trabajo y con un sentimiento de tristeza exacerbado.

Muchos profesores desarrollan el estrés, que causa la pérdida de memoria, deficiencia en el sistema inmunológico, insomnio y una falta de energía. Según Sobrinho (2002), al estudiar el estrés de los profesores de la enseñanza fundamental por medio del abordaje ergonómica, se listaron algunos factores que contribuyeron con el estrés ocupacional de éste: los contenidos curriculares estudiados en las facultades son desconectados de la demanda real del cotidiano de trabajo; la ausencia de capacitación para lidiar con las cuestiones referentes al propio trabajo; la exigencia de mantener una disciplina entre los alumnos; la sobrecarga de trabajo extra clase; el clima organizacional; las condiciones impropias para el ejercicio del magisterio; y, aún, el volumen de carga cognitiva habitualmente identificado por encima de lo prescrito por el trabajo.

El estudio realizado por Fonseca (2001) merece un destaque pues contribuye con el mapeo de los sufrimientos vivenciados por los profesores de Minas Gerais. Esta pesquisa investigó la salud de los profesores y constató que su trabajo genera sufrimiento, por ser un trabajo fatigoso; hay un desgaste, ya que se lleva trabajo para casa diariamente; habiendo una excesiva presión por los padres y por los gestores de los establecimientos de enseñanza, existiendo, por lo tanto, en la profesión, mucha insatisfacción y frustración. La investigadora comprobó estos resultados a partir de un levantamiento de licencias médicas y,

también, por entrevistas con profesores. Según la autora, más del 50% de los profesores fueron licenciados por trastornos mentales, como reacciones agudas de estrés, de depresión y estados de ansiedad intensos y frecuentes.

En esta dirección, se destaca, el estudio de Gomes (2002), que buscó comprender la dinámica en la relación trabajo/salud de los docentes de la enseñanza secundaria de la red pública del Estado de Río de Janeiro. Al depararse con el real estado del trabajo de los profesores, testimonió sobre el trabajo docente y los incontables factores que contribuyen con la sobrecarga en el proceso de trabajo de estos profesionales. Se puede enumerar los principales factores identificados por la investigadora como: el tiempo usado para llenar informes directamente relacionados o no a su trabajo; la necesidad de adaptarse a los diversos cambios que ocurren día-a-día en la escuela; y a las dificultades que acompañan la rapidez de las innovaciones tecnológicas que surgen a todo momento.

Según Barros (2010), la sobrecarga de trabajo está relacionada a las dificultades enfrentadas frente a las diversidades y variabilidades asociadas al trabajo, dentro y fuera de la escuela y al cuadro actual de la educación. En el contexto del hacer docente se producen costes en la salud, generando, por lo tanto, sufrimiento. Por lo tanto varios problemas de salud surgen, como ya habían descritos anteriormente y sumadas a estas enfermedades surgen la frustración; falta de aire; presión baja o alta; tonterías; labirintitis; disturbios del sueño;

perturbaciones gástricas; formas de alimentación inadecuadas que a un largo plazo ayudan para que acontezca una deficiencia nutritiva y/u obesidad; entre otras.

“Cuando se permanece suficiente tiempo en una situación que resulta incontrolable, se para de reaccionar, se deja de proporcionar respuestas. A esta singular manera de renunciar a la respuesta se la denominó indefensión o desamparo aprendido”.

(Martínez, 2004 p.20)

Es notorio que el trabajo del profesor ha pasado y aún continua pasando por muchas transformaciones, que están reflejadas en su salud. Los cambios en el contexto económico, social y cultural repercuten en la educación y, evidentemente, en el papel de profesor. Por su parte, se muestra cada vez más presionado por la compleja realidad que pasa el mundo contemporáneo. haciendose indefenso ante la imposibilidad de enfrentamiento.

Frente a esto, Esteve (1999) enfatiza que hay un malestar docente que surge por la modificación de su papel, con vistas a las nuevas funciones que tiene que asumir para atender la dinámica del contexto social. Varios son los factores, que contribuyen con el malestar docente, y se destacan: a) el continuo avance del



saber, que hace que el profesor renuncie a los contenidos que aprendió en su proceso de formación inicial, para enseñar otros que no domina con seguridad; b) la constatación de que la realidad se transformó y la inutilidad de continuar manteniendo deseos, objetivos, ya no corresponden al contexto social; c) las exigencias de las familias por el éxito del alumno, en un contexto de extrema competitividad, que no le garantiza al final de sus estudios, ya que, no depende solamente de él obtenerlo.

Esteve (1999), sigue afirmando que el malestar docente, motivado por las exigencias del actual contexto social, deflagra la ocurrencia del absentismo; el aumento de pedidos de transferencias para otra unidad educacional; surge el estrés y las enfermedades, muchas veces disimuladas, por la búsqueda de ausentarse momentáneamente de la sala de clase, hasta que le aparecen las verdaderas enfermedades, como: neurosis, depresión y el burnout.

Frente al malestar en que viven los docentes en su contexto de trabajo, ni en todos sucede con la misma forma e intensidad, muchos de ellos consiguen movilizarse ante los desafíos y encuentran respuestas a sus nuevos cuestionamientos. Otra forma de enfrentamiento, se percibe por medio de la reducción de su eficacia al buscar una enseñanza con calidad. Algunos vivencian la docencia de un modo contradictorio, pues saben que los modelos antiguos están obsoletos, pero insisten en utilizarlos. Y al final acaban renunciando al magisterio, abandonando su profesión (Amiel 1984).

De acuerdo con Santos (2003), se percibe que las funciones docentes extrapolaron la mediación del proceso de conocimiento. Hubo una ampliación en las funciones de los profesores más allá de las tareas de sala de clase cuyo objetivo era atender las incontables expectativas proyectadas sobre ellos. La escuela, a partir de la segunda mitad del siglo XX, comenzó a absorber funciones que eran tradicionalmente realizadas por otras instituciones sociales, como la familia. Estas demandas surgieron por la necesidad de proteger socialmente las capas populares, en vista a la lucha por los derechos sociales igualitarios. Al comentarse esta característica sobre el contexto social de enseñanza, Milstein (2014) afirma: “Cuando nuestro contexto es estable, la mayor parte de nosotros puede enfrentarlo, pero, cuando cambia rápidamente, hasta la persona más saludable encuentra dificultades, para enfrentar el estrés” (p.293).

Considerando las nuevas exigencias del contexto de trabajo docente, como su práctica cotidiana, las exigencias académicas para el ejercicio de la profesión, entre otras, contribuyeron para la existencia de riesgos de enfermedades. Considerando todo lo dicho anteriormente - esta tesis está basada - en dos abordajes que estudian la salud en el trabajo, la psicodinámica del trabajo y la ergonomía de la actividad. La utilización de éstos tiene como intención cuidar el análisis del contexto de trabajo de los profesores, así como sus implicancias con la salud del trabajador, visando identificar la complejidad en la que se encuentra el mundo del trabajo y contribuir en la búsqueda de respuestas a las nuevas

problemáticas que surgen en el cotidiano. En el próximo capítulo, se presentará un referencial teórico pertinente.

### **3.3 LA SALUD EN EL TRABAJO: LOS ABORDAJES DE LA PSICODINÁMICA DEL TRABAJO Y DE LA ERGONOMÍA DE LA ACTIVIDAD**

La salud en el trabajo frente a los sofisticados patrones de gestión de la fuerza de trabajo en los ambientes organizacionales (pos-fordismo, neo taylorismo, toyotismo), predominantes en el actual contexto histórico, se requiere un tratamiento interdisciplinar. En este sentido, se busca articular dos abordajes teóricos, como: la psicodinámica del trabajo y la ergonomía de la actividad. Estos abordajes, por sus peculiaridades, han hecho posible comprender al trabajo como un espacio de organización de vida social por la que los trabajadores son sujetos históricos que piensan y actúan sobre el trabajo, a pesar del proceso de dominación existente en toda relación capital-trabajo.

En esta perspectiva, la salud en el trabajo buscó no más asociarse a la visión hegemónica como también instituir una relación casual entre enfermedad y un agente específico, de esta manera intentar superar el punto de vista de determinación social que desconsidera la subjetividad del trabajador (Mendes y Dias, 1991). Igualmente, la salud en el trabajo está comprendida por la búsqueda continua de los trabajadores por una integridad física, psíquica y social en los contextos de trabajo (Ferreira y Mendes, 2007).

De este modo, el trabajo es integrante de una construcción de salud. Entonces la psicodinámica del trabajo (como asignatura, ha tenido como objetivo analizar las estrategias individuales y colectivas de mediación de sufrimiento utilizadas por los trabajadores en la búsqueda por salud) y la ergonomía de la actividad (cuyo fin ha sido comprender los indicadores críticos en el contexto de trabajo con vista a transformarlos, a partir de una solución de compromiso entre trabajadores, gestores y usuarios) (Mendes y Ferreira, 2003) permiten desvelar la dinámica de las situaciones de trabajo y los posibles agravios a la salud de los trabajadores.

### **3.3.1 LA PSICODINÁMICA DEL TRABAJO**

Una perspectiva del abordaje, la Psicodinámica del Trabajo, que se utiliza para elucidar mejor una relación existente entre trabajo y enfermedades. La psicodinámica del trabajo tiene en el psiquiatra Christopher Dejours su mayor representante. Este autor inició sus investigaciones en este campo, en Francia en la década de 1980, centrado en investigaciones sobre el sufrimiento psíquico, buscó su origen y las transformaciones resultantes del enfrentamiento entre lo psíquico del trabajador y la organización. En Brasil, una de las más consideradas representantes es la profesora, Doctora Ana Magnólia Mendes precursora del

abordaje, con importantes contribuciones en diversas ocupaciones profesionales, es en estos teóricos que se anclan sus consideraciones.

La primera fase de las investigaciones con el modelo teórico desarrollado por Dejours (1987) surgió por la preocupación de los sindicatos e instituciones de salud, a finales de la década del 60, con relación a las patologías mentales provenientes del trabajo. De este modo, la atención se dirigió hacia la organización del trabajo basada en el patrón Taylorista, la cual presentaba como características la rigidez, el trabajo racionalizado, repetitivo y bajo mucha presión por la ejecución de las actividades. En esta época, se consideró la principal fuente de desestabilización de la salud mental de los trabajadores, según Dejours (1992).

Por lo tanto, el escenario está ocupado por el estudio de la dinámica de sufrimiento y por su surgimiento a partir del enfrentamiento del psiquismo con la organización del trabajo, ha sido posible descubrir que los trabajadores no presentan enfermedades mentales, sino comportamientos extraños, insólitos o paradójicos y específicos de cada categoría profesional. Se notó también, una necesidad de que se investigara la dinámica generadora de sufrimiento, y se analizara el surgimiento de las estrategias defensivas – individuales y colectivas - desarrolladas por los trabajadores, producidas por el mismo sufrimiento.

En una segunda fase, Dejours (1992) llama la atención por el estudio

sobre el desdoblamiento del sufrimiento en dirección a la salud, siendo importante para el autor el estudio no sólo de las patologías, como los de la normalidad. A partir de allí, el trabajo no fue más considerado solamente un lugar de sufrimiento, sino como también de placer. Se inician los estudios sobre el placer en el trabajo y, consecuentemente, un direccionamiento hacia la salud. De esta manera, las investigaciones fueron conducidas con el objetivo de identificar la dinámica entre placer- sufrimiento en el trabajo.

La fase inicial de la Psicodinámica de trabajo, antes denominada de Psicopatología del trabajo, ha sido extremadamente importante para el avance y comprensión de los postulados ya existentes en el contexto de trabajo, mismo que no hayan sido explotados. Con esta evolución y madurez, la Psicodinámica del Trabajo surgió conceptualmente, según Silva (2009), como la responsable por analizar la psicodinámica de las situaciones de trabajo, destacándose que el “análisis psicodinámica era un término que pertenecía a la teoría psicoanalítica, que designaba el estudio de los movimientos psico afectivos generados por la evolución de los conflictos intersubjetivos e intra subjetivos” (p.18-19).

Para Mendes (2007), los fundamentos conceptuales de la Psicodinámica del Trabajo están contruidos a partir de los análisis de la dinámica inherentes a determinados contextos de trabajo, caracterizada por la actuación de las fuerzas visibles e invisibles, objetivas y subjetivas, psíquicas, sociales, políticas y económicas que pueden o no perjudicar este espacio profesional,

transformándolo en un lugar de salud y/o de enfermedades.

El objeto de este estudio propuesto por la psicodinámica del trabajo está pautado en el estudio de las relaciones dinámicas entre organización de trabajo y los procesos de subjetivación, que se manifiestan en las vivencias de placer-sufrimiento, en las estrategias de acción para mediar las contradicciones de la organización del trabajo, en las patologías sociales, físicas y emocionales. (Dejours, 1994).

Por consiguiente, el trabajador emite comportamientos de placer o sufrimiento en el ambiente de trabajo, éstos son manifestaciones de la subjetividad del individuo, oriundos del contexto socio-profesional y de la propia personalidad, direccionados a la movilización psíquica causada por la confrontación del sujeto con la realidad del trabajo.

Aguiar (2010) relata que existe una necesidad de utilizar la resonancia simbólica entre el “juego del trabajo” y el “juego del sufrimiento” del trabajador. Para tal resonancia, el individuo aborda una problemática vivenciada por él, sin dejar su historia y su pasado, así el sujeto puede satisfacer su curiosidad, buscar sus cuestionamientos intrínsecos y trazar su propia historia. Es en estas interacciones sociales que el individuo transfiere los principios de su propia historia afectiva heredados en su antepasado.

La resonancia simbólica es responsable por la sincronía colectiva. Esta sincronía es exacerbada en relación a la producción y a la calidad, así como hace posible el beneficio del trabajo sobre la fuerza extraordinaria, que es la movilización de los procesos psíquicos asiduos del inconsciente. En otras palabras, la resonancia simbólica es una condición de reconciliación entre inconsciente y los objetivos de la producción.

“Para que esta inversión, sea un éxito, debe inserirse en lo colectivo, para que las inversiones individuales sucedan, pero no es suficiente para que cambie la realidad del trabajo, así como implique la movilización y dedicación del sujeto en el trabajo, resultando modos de subjetivación específicos. Por esto, son fundamentales las oportunidades ofertadas por la organización del trabajo, en términos de libertad de expresión del habla y acción en la realidad, para el placer y la emancipación del sujeto”.

(Mendes, 2002, p.28)

Para Dejours (1992), el trabajo presenta tres dimensiones básicas, como: actividad productiva, coordinación entre los agentes y movilización subjetiva de los trabajadores. La primera dimensión, es percibida como un



resultado de uso de la inteligencia por el trabajador. Esto se da por el proceso que enfrenta lo que es determinado por la organización del trabajo y las necesidades psíquicas del trabajador, una forma de dar sentido a lo que produce.

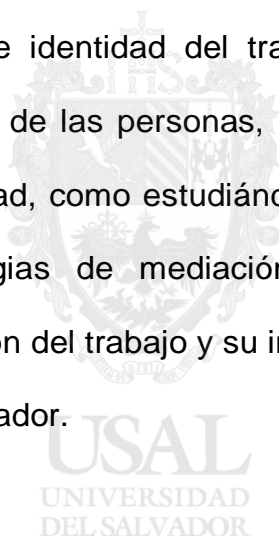
En la segunda dimensión, son señalados aspectos necesarios para la coordinación entre los agentes, éstos suceden en el proceso de cooperación con el fin de que ocurra una realización del trabajo, esto depende de la capacidad de los envueltos para que se consiga establecer entre sí las relaciones intersubjetivas de confianza en el ambiente de trabajo, ya que puede ser considerado improductivo, y sin sentido.

En lo que se refiere a la tercera dimensión, la movilización subjetiva de los trabajadores abarca componentes del trabajo, que para Dejours, son el resultado de la interrelación entre lo objetivo, lo social y lo subjetivo. Es en esta etapa, que se adquiere una mayor amplitud, ya que la organización del trabajo pasa a ser un compromiso resultante de la negociación social entre los pares y los diferentes niveles jerárquicos, buscándose así, un ambiente agradable, donde estas relaciones sean positivas, y se conviertan en relaciones constructivas.

Estas percepciones condujeron el avance de otro modelo teórico, en donde los trabajadores, bajo cualquier circunstancia, siempre serán sujetos de

su trabajo (Dejours, Abdoucheli e Jayet, 1994). Por esto se renuncia al modelo de causalidad, que tiene la idea de que el comportamiento de los trabajadores está determinado por la fuerza de las presiones de la situación. Los trabajadores son vistos como seres que piensan sobre su situación en el trabajo, que consiguen organizar sus acciones, que sus comportamientos, discursos, comprenden del proceso de trabajo y actúan sobre él.

Estudios más recientes en torno a la psicodinámica del trabajo, su enfoque se ha ampliado, ya que el trabajo ha sido percibido como un ambiente de construcción de identidad del trabajador. El trabajo ayuda a nortear el sentido del tiempo de las personas, ocupando su tiempo de vida, evitando el vacío y la ansiedad, como estudiándose también, la dinámica del reconocimiento, las estrategias de mediación de placer-sufrimiento, las nuevas formas de organización del trabajo y su impacto sobre las vivencias de placer y sufrimiento del trabajador.



La organización del trabajo influye fuertemente el sentido del trabajo percibido por el trabajador, actuando como una fuente de placer y de sufrimiento. Cuando hay sufrimiento, es posible que sea transformado en placer por medio de la movilización subjetiva o por las estrategias de defensa. Para los autores Dejours, Abdoucheli y Jayet (1994), la movilización subjetiva se caracteriza por el uso de los recursos psicológicos del trabajador y, por el espacio público de las discusiones sobre el trabajo, es en este espacio que el trabajador resignifica sus representaciones sobre la actividad al hablar y sobre

los aspectos que causan el sufrimiento en el cotidiano del trabajo. La movilización subjetiva es, por lo tanto, un proceso de búsqueda de placer, ya que el trabajador desea una transformación de situaciones generadoras de sufrimiento en situaciones de placer.

Las estrategias de defensa son consideradas por Dejours (2004) como estrategias de acciones colectivas, que por lo general, suceden cuando el grupo comparte colectivamente el sufrimiento y busca formas de resolución de las situaciones causadoras de sufrimiento. Al utilizar las defensas, el trabajador puede neutralizar el sufrimiento, pasando por un proceso de alienación y cristalización, lo que puede dificultar, un cambio en las situaciones de trabajo.

En lo que se refiere al sufrimiento, éste se comprende como un espacio intermediario, que marca la lucha entre el funcionamiento psíquico por un lado, y las presiones, por el otro; entre el deseo y la realidad. Según Mendes (1999), funciona, sobre todo, como un síntoma, que alerta al individuo de algo que no está bien, que se manifiesta por la insatisfacción y la ansiedad; se revela por medio de las vivencias depresivas, que expresan una sensación de letargo intelectual, de parálisis de la imaginación, y por fin, desmascara el hiato existente entre lo prescrito y lo real.

Para la psicodinámica del trabajo el modo de organización del trabajo puede interferir en el funcionamiento psíquico del trabajador. Este sufrimiento implica el estado de lucha del sujeto contra las fuerzas que lo empujan hacia una enfermedad mental. Este autor aclara que existen dos tipos de sufrimientos: el creativo y el patógeno. Cuando el sufrimiento puede ser transformado en creatividad, trae una contribución para la identidad del trabajador, aumentando la resistencia del individuo para el riesgo de enfermedades psíquicas o somáticas. El trabajo, entonces funciona, en este caso, como un mediador de la salud (Silva y Merlo, 2006).

Cuando la situación del trabajo, las relaciones sociales y otras circunstancias emplean al sufrimiento en el sentido patógeno, éste pasa a funcionar como un mediador de debilidades de la salud, ocasionando las presiones fijas y rígidas, manteniendo la repetición y frustración, el aborrecimiento, el miedo u otros sentimientos conectados a la impotencia. A medida que todas las estrategias defensivas y movilizaciones subjetivas son explotadas y al no haber una percepción de recompensa, empieza a ocurrir entonces, la “destrucción” del equilibrio psíquico del sujeto, que conduce lentamente a una descompensación mental y física, surgiendo así las enfermedades. (*Ibidem*).

El sufrimiento patológico se expresa por medio de un sentimiento de indignidad, inutilidad, descalificación y vivencia depresiva por parte del trabajador,

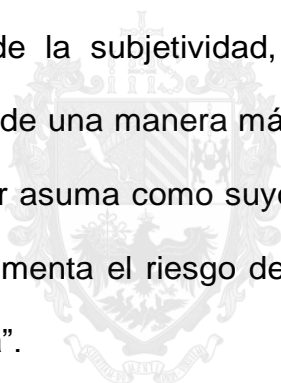
todos éstos están relacionados a una significación y reconocimiento del trabajo entre sí y entre los otros, como también, con el contenido significativo de la tarea, con las relaciones de jerarquía y el colectivo de los trabajadores. (Mendes y Abrahão, 1996).

El sufrimiento se hace creativo cuando el trabajador lo consigue subvertir en placer a partir de su inteligencia práctica, que es astuciosa, creativa y subvierte la prescripción con el fin de añadir la contribución del sujeto, hacia la organización del trabajo.

Tillmann (1994), en un estudio con los trabajadores rurales, identificó el predominio del sufrimiento, que transcurría de la rigidez de la organización del trabajo, del fraccionamiento de las tareas, de las precarias condiciones de trabajo y de la falta de reconocimiento de pares y autoridades. Este placer estaba relacionado con el contenido de la actividad y con las conexiones entre los pares y jerarquías. Se percibió entonces, el uso de estrategias defensivas como una forma de protegerse de las adversidades de la organización del trabajo.

“En las últimas décadas el sufrimiento en el trabajo se ha agravado y se ha hecho patógeno. Cambios relevantes en el mundo del trabajo condujeron la

degradación de las relaciones intersubjetivas y la separación de los colectivos de trabajo. Las investigaciones indican que las nuevas formas de gestión del trabajo, están relacionadas con el modo de acumulación flexible del capital, ganando espacio a partir de los años 90, aliados a los avances tecnológicos, intensificando el control y la dominación en el trabajo. De forma sutil, los discursos de la gestión alcanzaron el registro de la subjetividad, solicitando el involucramiento subjetivo de una manera más completa. Se espera que el trabajador asuma como suyos los objetivos de la gestión, lo que aumenta el riesgo de alienación y de servidumbre voluntaria”.



USAI  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

(Moraes, 1997, p.417)

Varias investigaciones demostraron que los comportamientos defensivos habían sido encontrados de manera diferenciada en cada profesión. Se identificaron los siguientes indicadores de comportamientos defensivos: racionalización y/o pasividad y aceptación ante el elemento que hace sufrir; individualismo y trabajo solitario frente a las situaciones como: la falta de cooperación, de confianza, de división de reglas en grupo, entre otros. Linhares (1994).

Las estrategias defensivas citadas por Derriennic y Vézina (2000) examinaron cómo ellas actuaban en el mantenimiento del equilibrio psíquico, y revelaban la no represión del sufrimiento debido al fracaso de las defensas, destacando que las características de la organización del trabajo llevaban falta de compromiso, individualismo, desmovilización, depresión y neurosis, generando un sufrimiento, dicho anteriormente.

De acuerdo con la investigación realizada por Neves (1999), con las profesoras de la enseñanza fundamental, se evidenció la coexistencia de placer-sufrimiento, como también la existencia de predominio de sufrimiento, que surge del sentimiento de descalificación profesional, de la baja remuneración y falta de reconocimiento social en su trabajo. El placer se origina solamente por el reconocimiento de los alumnos. Confirmándose que las fuentes de sufrimiento son mayores, que las generadoras de placer.

Al estudiar la situación de los desempleados en Francia, Dejours (2001) reflejó una dinámica de reconocimiento. Para el autor, el desempleo hace con que las personas sufran por no ser útiles a la sociedad, ya que no pueden contribuir socialmente ni ser reconocidas por medio del trabajo. Según Lima (2013), “El reconocimiento es una forma de retribución simbólica advenida de la contribución dada por el sujeto, por el involucramiento de su subjetividad e inteligencia en el trabajo”.

Aún sobre el reconocimiento, este tema ha sido estudiado por Morrone (2001). En esta ocasión, se concluyó que la dinámica del reconocimiento estaba conectada al placer en el trabajo por medio de un proceso de resignificación del sufrimiento, como también que el sufrimiento estaba relacionado a las condiciones de trabajo enfrentadas por los trabajadores. Para profundizar esta investigación, Morrone construyó y validó una escala para medir los indicadores de placer-sufrimiento relacionados a la organización del trabajo. Con los resultados, se pudo concluir que el placer estaba asociado a los factores de valorización y al reconocimiento; y el sufrimiento, a los factores de disgusto, inseguridad y miedo.

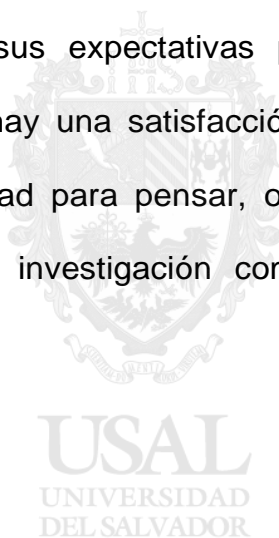
Según Dejours (1999), el no reconocimiento del trabajo, puede generar una crisis de identidad y enfermedad. En compensación, cuando hay reconocimiento, el sujeto tiene un sentimiento de pertenencia a un grupo, esto le fortalece la identidad y propicia una valorización de la auto-estima del trabajador, viabilizando el sentido y significado del trabajo.

El placer en el trabajo ha sido visto como un proceso de sublimación vinculado a la elección profesional y al sufrimiento creativo, que se transforma caso haya flexibilidad en relación a la división del trabajo y a la de los hombres. Así, cuando el contenido de las tareas es resonante a las inversiones pulsionales del trabajador, ocurre a partir de allí una sublimación, el involucramiento de este trabajador con el mundo de la producción, haciendo posible incluso la



transformación de las situaciones adversas, cuya vivencia de placer es el resultado de estas transformaciones y negociaciones (Mendes y Abrahão, 1996).

Pereira (2003), al estudiar las vivencias de placer-sufrimiento en los trabajadores de una empresa de gran porte en el ramo alimenticio, diferentemente de varios estudios ya mencionados, se concluyó que estos trabajadores vivencian más placer que sufrimiento, sobre todo porque establecen una relación positiva con sus tareas, como también que los trabajadores perciben que sus expectativas profesionales en relación al trabajo son atendidas, que hay una satisfacción en torno a las actividades realizadas, además de libertad para pensar, organizarse y hablar sobre el trabajo, caracterizando esta investigación como una excepción frente al mundo del trabajo.



A pesar de haberse deducido que había más placer que sufrimiento en el trabajo, la autora destacó que había un sufrimiento advenido del acoso moral originado por la resignación experimentada por el trabajador, cuando éste es obligado a aceptar los elementos que no son positivos a su realidad de trabajo, frente a sus posibilidades de desempleo. Nuevamente, surgió con los estudios de Pereira, resaltándose que las experiencias contradictorias presenciadas por medio de la organización de trabajo, soportadas en función del miedo del desempleo, cada vez más, están creciendo en los días actuales

en la sociedad brasileña.

Según Resende (2003), al investigar las vivencias de placer-sufrimiento en el trabajo bancario y el impacto de los valores individuales y de las variables demográficas se observó que estos trabajadores vivenciaban placer y sufrimiento de una forma moderada. En este sentido, se supone que utilizaban estrategias defensivas por un razonable nivel de placer y de sufrimiento, y que podía estar siendo enmascarado. Estos trabajadores presentaban una posición activa, ya que no se subyugaban al sufrimiento ni evitaban las enfermedades.

Rocha (2003) investigó en un estudio con empleados del banco que tenían el DORT- Disturbio músculo-esqueléticos relacionado al trabajo. Esta investigación tuvo como objetivo céntrico estudiar el contexto de trabajo y su relación con las vivencias de placer-sufrimiento y estrategias de mediación de sufrimiento. Ésta representó una nueva fase de la psicodinámica del trabajo estudiado hasta entonces, con vistas al diálogo propuesto por la ergonomía de la actividad. La organización del trabajo de estos empleados del banco se presentó de una forma rígida, lo que hizo imposible la conciliación de las necesidades de los trabajadores con las exigencias del trabajo. Se observó que éstos desarrollaban una auto-aceleración como estrategia defensiva, propiciando el desarrollo de los DORTs.

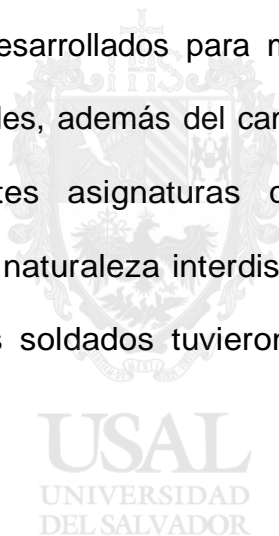
Las investigaciones presentadas anteriormente indicaron que los trabajadores, para darse cuenta del trabajo prescrito y para no enfermarse, comúnmente, utilizaban las estrategias de enfrentamiento contra el sufrimiento (Dejours, 1987b). Sin embargo, de un modo general, se percibió que no había ocurrido una elaboración y superación de este sufrimiento, direccionado a transformar el contexto de trabajo que causó sufrimiento, además, las características sociales y económicas del actual mundo del trabajo, contribuyeron potencialmente al aumento del sufrimiento de los trabajadores.

### **3.3.2 LA ERGONOMIA DE LA ACTIVIDAD**

El estudio del trabajo y su relación con la salud del trabajador ha sido realizado por varias áreas del conocimiento, con argumentos y finalidades distinguidas. Cada una de ellas aceptaba elementos singulares para fortalecer el estudio de esta relación. En este momento será presentada la ergonomía de la actividad y sus contribuciones para la investigación de riesgos de enfermedades del profesional docente.

La ergonomía ha sido analizada por Laville (1977) como una especialidad nueva. El término fue utilizado oficialmente, por primera vez, en

1949, durante la II Guerra Mundial, en Gran Bretaña, en esta ocasión, centenares de aviones, tanques, submarinos y armas habían sido rápidamente desarrollados, así como los sistemas comunicacionales más avanzados y radares, pero ocurrió que muchos de estos equipamientos no estaban adaptados a las características perceptivas de aquellos que los operaban, provocando errores, accidentes y muertes, así cada soldado o piloto muerto representó problemas serísimos para las Fuerzas Armadas. Estudios e investigaciones fueron iniciados por Ingenieros, Médicos y Científicos, con el fin de que los proyectos sean desarrollados para modificar comandos (palancas, botones, pedales, etc.) y paneles, además del campo visual de las máquinas de guerra, visando las diferentes asignaturas que marcaron su inicio, la ergonomía ya nacía con una naturaleza interdisciplinar, con la adaptación de estos equipamientos que los soldados tuvieron que utilizar en condiciones críticas.



El término ergonomía significa el estudio de la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas y psicológicas del hombre”, (Oliveira In Cattani, 2000). La palabra ergonomía es originaria del griego *ergon* (trabajo) y *nomos* (leyes naturales) haciéndose una ciencia multidisciplinar, que trabaja concomitantemente con las demás ciencias, como: Antropometría, fisiología, ingeniería, Psicología y Sociología, promoviendo la comprensión entre los trabajadores y los elementos de un sistema de trabajo, perfeccionando el bienestar humano y el desempeño global de los sistemas.

Ésta también, se preocupa con los medios y las condiciones de ejecución del trabajo, entre: el hombre (características físicas, fisiológicas, influencia de sexo, edad, formación, motivación, historia de vida). La máquina (engloba los medios materiales y los objetos de trabajo herramientas, equipamientos, mobiliario, instalaciones). El ambiente (espacio de trabajo, incluye aspectos físicos, químicos y biológicos, como temperatura, ruidos, gases, vibraciones, iluminación y colores, entre otros). Las informaciones (comunicación entre los elementos del puesto de trabajo, la transmisión, recepción y el procesamiento de informaciones). La organización del trabajo (integración de los elementos en el sistema productivo, incluyendo horarios y turnos de trabajo, formación de equipos, jerarquía). Y las consecuencias del trabajo (gastos energéticos, fatiga, estrés, control de tareas, estudios de errores y accidentes). (IIDA, 1992).

Además, merecen destaque las corrientes americana y europea, ambas influenciaron significativamente las investigaciones realizadas hasta los días actuales. La corriente de filiación americana tenía como objeto el proceso de concepción de los dispositivos, como: máquinas, herramientas etc., para visar una mejoría de los equipamientos de trabajo. Ya la europea estaba direccionada a la comprensión de la tarea del operador, sobre todo al modo como este ejecutaba su actividad. Una diferencia sustancial entre la primera y la segunda corriente, está en que la europea focalizaba la actuación dentro de la situación real de trabajo, en la cual era posible identificar los procesos que generaban problemas al trabajador; y la americana desarrollaba sus estudios

en laboratorios, es decir, fuera del contexto real del trabajo Wisner, (1987).

La ergonomía francófónica, según Ferreira y Freire (2001), consistía en la centralización de análisis y comprensión de situaciones reales de trabajo, donde podían ser identificados aspectos más profundos que causaban no sólo problemas físicos, como también evolucionaban el desgaste psicológico debido a la presión mental. Esta investigación buscó el ancla en la ergonomía de la actividad por relacionarse de modo positivo y eficaz con los varios campos del conocimiento, como la antropometría, la fisiología, la psicología, la ingeniería y la sociología.

El abordaje ergonómico también sufrió grandes contribuciones en Francia. Allá, la ergonomía se desarrolló principalmente en los sectores de investigación y enseñanza pública, particularmente asociados al Conservatorio Nacional de Artes y Oficios, entre otros. Sus raíces históricas obtuvieron destaque inicial registrados por medio de la obra Análisis del Trabajo, publicada por André Ombredane y Jean-Marie Faverge en 1955, ésta se hizo decisiva para la evolución de la metodología ergonómica. En la referida publicación los autores demostraron la importancia del contacto con las situaciones reales del trabajo como siendo fundamentales para su análisis, mejorías de los medios, métodos y ambiente de trabajo. En 1958 fue publicada la obra de Jean-Marie Faverge, Jacques Lepalt y Bernard Guiguet, denominada La adaptación de la máquina al hombre, que estaba

fundamentada en los trabajos del Centro de Estudios e Investigaciones Politécnicas y en sus intervenciones en los seminarios que los autores realizaban en la época, en aproximadamente doce ciudades de Francia Laville, (1977).

Según Ferreira (2003), refiriéndose, específicamente al término, ergonomía de la actividad, se remite a un abordaje científico que presenta una visión antropocéntrica al comprender que el objetivo céntrico de esta asignatura estaba fundamentado en conocimientos interdisciplinarios, las ciencias del trabajo y de la salud. Esta asignatura proyectaba y/o adaptaba las situaciones de trabajo a las capacidades y límites del ser humano, en otras palabras, compatibilizaba los intereses de ambos lados. Por un aspecto, se aproximaron los productos y las tecnologías a las características de quienes los fueran a usar, haciéndose más humano al contexto socio técnico del trabajo, visándose una adaptación de objetivos del trabajador y/o del grupo a él; como también, alcanzar las exigencias de las tareas.

En este sentido, se debe afirmar la existencia de un reconocimiento de la prioridad del hombre sobre el trabajo, como ser que conduce la adaptación del trabajo al hombre, y no al contrario, como había sido anteriormente postulado. El modelo de hombre propuesto por esta corriente buscaba articular las dimensiones físicas, cognitivas, psíquicas y afectivas, visando bienestar, seguridad, eficiencia y eficacia de los trabajadores.

La trayectoria de la ergonomía, a lo largo de la construcción de su historia e identidad, paralelamente a los hechos históricos mundiales, había sido solicitada para acoger diversas demandas en el mundo del trabajo. Como identidad científica, presentando tres características fundamentales conforme Ferreira (2003) que destaca: Primero, la Ergonomía de la Actividad cuyo objeto de investigación era la interrelación humano-trabajo embazada en tres categorías: los individuos; las actividades y los ambientes. Según, la naturaleza de los estudios y las investigaciones se fundamentan en un enfoque interdisciplinar, con destaque para la psicología y para la filosofía. Por fin, la perspectiva de investigación e intervención era de naturaleza aplicada, o sea, la de buscar comprensión del trabajo y todas sus particularidades para aplicar medidas con el objetivo de adaptar las tareas, los servicios y los productos a sus usuarios.

La ergonomía de la actividad tenía como perspectiva metodológica inicial, el análisis del trabajo, y era en este análisis que estaba ancorado el paradigma que define la discrepancia existente entre el trabajo prescrito (tarea o función) y el trabajo real (actividad). En otras palabras, tarea es el trabajo prescrito, y se refiere a aquello que la persona debe realizar, según determinado por una planificación previamente construida. La actividad es el trabajo efectivamente realizado, refiriéndose al modo como la persona realmente ejecuta una tarea prescrita (Moraes y Mont`Alvao, 1998).



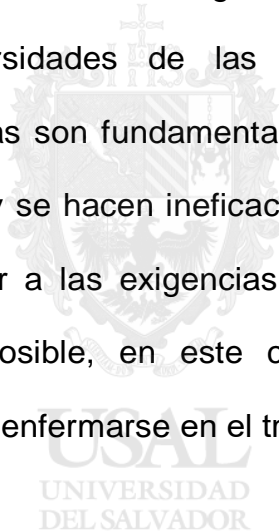
Según Guérin el. al (2001), la tarea representa una exterioridad en relación al trabajador, ya que comprende el conjunto de las prescripciones definidas por otros para que el trabajador las ejecute, ya que caracteriza la imposición y distanciamiento del trabajador. Ésta, de modo general, no consideraba las particularidades del trabajador y, mucho menos las representaciones sobre las imposiciones hechas, conduciendo a la aparición de constreñimiento en las situaciones de trabajo, que normalmente eran gestionados por los operadores y, con el tiempo, podían ser reelaboradas o no, llevándolo hacia el sufrimiento y posteriormente a una enfermedad.

Al realizarse un análisis del trabajo, según Ferreira y Freire (2001), la tarea/función pasó a ser una herramienta imprescindible para esta ejecución, se hizo necesario que se considere que ella era una prescripción que precede de una actividad; que representa una concepción amplia y/o restricta de quién la prescribió; que describe una tarea para un “modelo”; que exige del trabajador una ejecución de lo que fue pre-elaborado.

Este trabajador, excluido del proceso prescrito para él, en la búsqueda de dar cuenta de la realización de las tareas, generalmente, crea estrategias operatorias, que representan los modos tanto individual como colectivo de responder las demandas impuestas en el contexto de trabajo. Las estrategias operatorias tienen como función reducir el coste humano del trabajo, visando un alcance del bienestar en las situaciones de trabajo. Para Ferreira y Mendes

(2002, p. 51),

Cuando las tareas son rígidamente prescritas, ellas tienden a entablillar las posibilidades de acción de los trabajadores. En estas situaciones, ellos pasan a usar una variabilidad numerosa de estrategias operatorias, potencializando los riesgos de no conseguir más enfrentar las diversidades de las contradicciones. Así, estas estrategias son fundamentales para el mantenimiento de la salud y se hacen ineficaces cuando no consiguen más responder a las exigencias del contexto de producción, siendo posible, en este caso, en virtud del fracaso, llevarlo a enfermarse en el trabajo”.



El análisis ergonómico de la actividad, está comprendido como un proceso estratégico, utilizado por el trabajador, cuyo objetivo es el de regular los modos operatorios y reducir la distancia que hay entre hombre y tarea. Sin embargo la actividad es más un elemento céntrico que estructura el análisis de las situaciones de trabajo, porque viabiliza la profundización en dirección a la comprensión de la realidad del trabajo y evidencia la variabilidad de las situaciones de trabajo vivenciadas en el cotidiano. Ferreira y Mendes (2002), destacan que las diferencias que hay en los sujetos, sus particularidades, son

expuestas por medio de la experiencia de cada uno de ellos, ya sea mujer u hombre, de cualquier edad, entre otras. Estas diferencias van a impactar en la actividad del trabajador, en la forma como comprender y realizar su trabajo, exigiendo el uso de la inteligencia práctica como una estrategia de enfrentamiento.

Para la ergonomía francofónica, el trabajo es la articulación entre la actividad, las condiciones para su realización y el resultado de esta actividad, estos tres elementos, para (Guérin et al., 2001) no existen separadamente; por lo tanto, son interdependientes.

Esta investigación ha buscado utilizar la ergonomía de la actividad para contribuir con la comprensión del trabajo docente así como su implicancia en el proceso de enfermedades del profesor. Según Wisner (1997, p.13) “[...] toda la actividad, incluso la del trabajo, tiene por lo menos tres aspectos: físico, cognitivo y psíquico”. En este sentido, se acató investigar estos aspectos como forma de proporcionar una mayor visibilidad a este profesional y a sus reales situaciones en el trabajo, pero, en conformidad con Therrien y Loiola (2001), recientemente el trabajo docente ha sido abordado bajo la óptica de la ergonomía. La actividad docente solicita esencialmente (pero no exclusivamente) la ejecución de tareas de naturaleza cognitiva y simbólica, permitiendo la explotación de otros aspectos asociados a ella.

Estos autores también afirman que la ergonomía aplicada a los estudios en el contexto educacional, demuestra un interés en investigar la dinámica entre los sujetos, sus actividades y su contexto como un todo. Para Nóbrega et. al (2005), la ergonomía y la educación se preocupan en proponer principios que puedan favorecer la construcción de metodologías, ya sea para aumentar la calidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, como también privilegiar al hombre en los procesos de trabajo propiamente dichos.

Ser profesor es una profesión que puede y debe ser estudiada desde el punto de vista del trabajo y actualmente para comprender la educación, es necesario considerar los cambios que ésta ha sufrido en los últimos años, como fue explicitado en los capítulos anteriores. La introducción de aparatos tecnológicos, la modalidad de enseñanza a distancia, el uso de laboratorios y sus equipamientos, han ido cambiando la forma cómo el trabajo era realizado, como también las alteraciones que han ido ocurriendo en lo prescrito y lo real del trabajo.

Según Therrien y Loiola (2001), la enseñanza es un proceso de trabajo constituido por diferentes componentes, entre ellos el objetivo y objeto del trabajo, las técnicas y los saberes de los profesores, el producto del trabajo, los propios profesores y su papel en el proceso y en su contexto de trabajo. Este trabajo es uno de los más difíciles a ser evaluado debido a las diversas variables envueltas, como: dinamismo de las clases, pluralidad de elementos,

incertidumbre y diversidad, entre otros. Para Lapo y Bueno (2003) el trabajo docente es una tarea muy particular y compleja en relación a otras tareas profesionales, que merecen una mirada más minuciosa sobre él, esto es lo que se pretende hacer.

En esta tesis se ha buscado proporcionar una contribución para el diálogo entre la psicodinámica del trabajo y la ergonomía de la actividad, por lo que ha sido contemplada en pocos estudios. Uno de los primeros aportes ha sido por medio de los estudios realizados por Ferreira y Mendes en 2001, realizada con servidores que atienden al público, en una institución pública del Distrito Federal, cuyo objetivo era abordar la interrelación entre la actividad de trabajo y las vivencias de placer-sufrimiento, buscando siempre identificar su impacto en el bienestar psíquico de los trabajadores participantes.

Esta propuesta interdependiente de los abordajes, se fundamentó en dos premisas teóricas: la actividad y el placer-sufrimiento. La actividad, que es la acción del sujeto en una situación de trabajo, comprendida como un proceso permanente de regularización que apunta para atender a los objetivos de la tarea. El placer y sufrimiento, en cuanto a la vivencia subjetiva del trabajador, es experimentada colectivamente y, a la vez, influenciada por la actividad del trabajo. Para los investigadores, el trabajo transmite implícitamente un coste humano que está expresada en las vivencias de placer-sufrimiento y puede impactar en el bienestar de los trabajadores.

No se tiene como meta agotar o dar una mayor profundidad al tema en esta investigación, pero sí, establecer una perspectiva de diálogo entre los dos abordajes, superficialmente distinguidos, pero verdaderamente complementarios, que estimulen el establecimiento del diálogo y la articulación entre ellas. El análisis de la actividad ha producido una radiografía de ambiente de trabajo, y de esta forma ha corroborado a la psicodinámica del trabajo en sus estudios sobre placer y sufrimiento.

Para Mendes y Ferreira (2002), la cooperación entre la ergonomía de la actividad y la psicodinámica del trabajo transita por situaciones de afinidades conceptuales, epistemológicas e históricas perceptibles. Ambas comprenden que el trabajador posee su propia subjetividad, ya que participa de una manera activa en la construcción de su subjetividad en el trabajo. Otro destaque, puede ser señalado por el modo interdisciplinar con que se desarrollan, buscando conocimientos en otras áreas, sin imponer dificultades o resistencia en la ejecución del proceso de aprendizaje y colaboración.

Las afinidades epistemológicas han propiciado la elaboración de nuevos conceptos, que se han hecho muy importantes. Un primer concepto construido por medio de este diálogo, lo define como una actividad humana ontológica que finaliza por medio del cual los trabajadores forjan estrategias de mediación individuales y colectivas en un contexto de producción de

bienes y servicios” (Ferreira y Mendes, 2002).

Otro aspecto a ser presentado corresponde a la categoría conceptual denominada contexto de trabajo. Para la ergonomía de la actividad el *lócus* es el material, organizacional y social que opera la actividad de trabajo y las estrategias individuales y colectivas de mediación utilizadas por los trabajadores en la interacción con la realidad de trabajo. Este contexto articula diversificadas variables, componiendo una total integración y articulación.

El contexto de trabajo envuelve las dimensiones de la organización; de las condiciones de trabajo, y de las relaciones socio profesionales, conforme definido, por Ferreira y Mendes (2007). Esta organización de trabajo estaba compuesta por la prescripción de las actividades, pues era allí donde ocurrían las divisiones del trabajo, el establecimiento de metas, reglas y las demás formas e instrumentos de control de determinación impuesta al trabajador. En el aspecto de condiciones de trabajo, están presentes la infraestructura, el apoyo institucional y las prácticas administrativas, ya que las relaciones socio profesionales son expresadas por medio de las relaciones establecidas en el local de trabajo entre el trabajador, los superiores jerárquicos, y demasiados trabajadores.

Con el objetivo de actuar sobre el contexto del trabajo, los trabajadores expresaban su modo de pensar, sentir y actuar, a través de las estrategias de

mediación individual y colectiva y tenían como finalidad, comprender las contradicciones presentes en el contexto de trabajo. Para Ferreira y Mendes (2002, p.44), “[...] La finalidad básica de las estrategias de mediación de los trabajadores era confrontar, superar y/o transformar las adversidades en el contexto de trabajo, visando asegurar la integridad física, psicológica y social”.

La dicotomía entre la concepción y la realización del trabajo es una herencia de los principios de la administración científica (Sobral y Peci, 2007). Esta dicotomía, causaba sufrimiento por entablillar el trabajo en consonancia con la prescripción y por imposibilitar la expresión de la palabra, ya que todo tiempo y espacio debía estar destinado a la ejecución del trabajo. De acuerdo con Ferreira y Mendes (2002), la estrategia de mediación operatoria ocurría cuando el trabajador construía modos de trabajo para atenuar los efectos negativos de éste. La estrategia de mediación del tipo defensa surgieron cuando el trabajador creaba otros mecanismos para compensar el desgaste que el trabajo le acarreaba.

Se constató entonces que la prescripción del trabajo nunca contemplaba en su totalidad, la realidad con que se deparaba el trabajador. Esta distancia entre planeador y ejecutor impedía la construcción de un espacio entre discusión de trabajo y trabajador, que tiene un dominio de la actividad sólo realizada por él, pero no tenía como conversar sobre lo que estaba sucediendo, sugerir modificaciones o adaptaciones. El espacio de discusión estaba siendo más



restringido dentro de la velocidad con el que ocurría el proceso de trabajo (Karam, 2007).

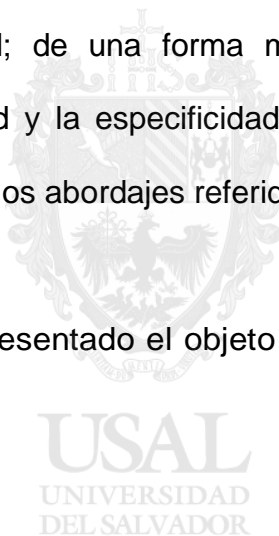
La prescripción, seguida fielmente, inviabiliza al trabajo. Para alcanzar los objetivos, el trabajador hace uso de artimañas y estrategias “engañosas”, que constriñen al trabajador por incumplir las reglas, y al mismo tiempo en que se siente recompensado por recurrir a su creatividad, generando todo un sentido personal de trabajo. La función del trabajo real, según Dejours (2001), es coordinar de forma cooperativa los saberes de los trabajadores para complementar la prescripción del trabajo.

Sólo una pequeña parte del trabajo real es visible a los ojos de la prescripción y de la organización del trabajo. La mayor parte de él consiste en una infinidad de comportamientos, sentimientos, pensamientos y actitudes no reconocidos formalmente ni por una jerarquía, ni por los consumidores, ni por sus parejas, por lo tanto, son invisibles y para captar el lado invisible del trabajo es necesario que haya una observación clínica. Dejours (2008) cita cinco obstáculos principales para la visibilidad del trabajo efectivo: el “constreñimiento” de la clandestinidad asociado a la artimaña y a los celos; los desafíos en la estrategia de poder; el déficit semiótico y la dominación simbólica; el conocimiento del trabajo por el cuerpo; y las estrategias de defensa contra el sufrimiento” (Dejours, 2008, p. 51). El sufrimiento en el trabajo no es visible y los obstáculos relacionados ayudan a encubrirlo más, pudiendo captarse el sufrimiento

identificando sus estrategias de mediación.

Finalmente, estas contribuciones significativas de la ergonomía de la actividad y de la psicodinámica del trabajo colaboran para enriquecer, ampliar y desvelar, de un modo más amplio e integrado, los procesos de subjetivación originados por el contexto de trabajo. Es así como se aproxima el investigador de la realidad; la identifica y traduce las vivencias de placer y sufrimiento; elucida la existencia de las estrategias de mediación de sufrimiento, como también el proceso de salud-enfermedad; de una forma más clara, objetiva, inteligible, además demuestra la amplitud y la especificidad del fenómeno, viabilizando el diálogo y la construcción entre los abordajes referidos.

A continuación, será presentado el objeto de la investigación propuesto para este estudio.





## *Capítulo 4*

# *Camínos Metodológicos*

El objetivo, de este estudio, ha sido investigar el proceso de salud-

enfermedad que puede ser generado por medio del contexto de trabajo de los profesores que actúan en el Instituto Federal del Amazonas. Estos participantes ocupan el cargo de Profesor del Magisterio de Enseñanza Básica, Técnico y Tecnológico (EBTT). Con base en la interrelación de placer-sufrimiento; coste humano; estrategias de mediación; daños físicos y psicosociales, el referencial teórico escogido, se han conocido los presupuestos teóricos de los abordajes de la psicodinámica del trabajo y de la ergonomía de la actividad, como la contribución de los autores que han investigado las transformaciones del mundo del trabajo; el desarrollo de la profesión docente y la salud de este profesional.

Estas áreas de conocimiento y categorías conceptuales fueron utilizadas para contribuir con esta investigación como hipótesis la idea de que los profesores del Instituto Federal de Educación del Amazonas están expuestos a los riesgos de enfermarse en función a las características específicas de su profesión, así como al contexto y organización de trabajo en que desarrollan su práctica docente.

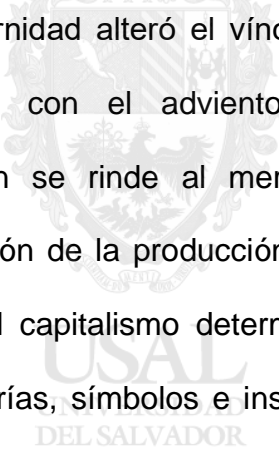
#### **4.1 ENTENDIENDO LA EDUCACIÓN PROFESIONAL**

Los registros sobre el fenómeno de la educación profesional acompañan las prácticas humanas desde los primordios de la historia. Los hombres, según Manfredi (2002), repasaban sus saberes profesionales por medio de una educación basada en observación, práctica y repetición. Con la cognición y tecnología acumuladas, la sociedad de la antigüedad y los que la subsituyeron produjeron soluciones para enfrentar los desafíos impuestos por el ambiente al cual estaban insertados.

Estas sociedades, se utilizaron de instrumentos rudimentares de producción, seguían la lógica que no era la de acumulación, como también la ideología económica actual, pero en una experiencia basada en la pedagogía de error y acierto, de reproducción de saberes acumulados por la historia y por la cultura. De acuerdo con Manfredi (2002, p. 37), “[...] estos medios e instrumentos se encontraban a disposición de todos y las técnicas eran dominadas por cualquiera que quisiera tener el acceso a ellas”. En este sentido, Jinkings (*apud* Mézáros, 2005, p. 9), esclarece que la pedagogía era de carácter reconstrutivo y utilitarista. La educación era “para la vida” y no para la lógica inhumana del capital, que había en el individualismo, en el logro y en la competición de sus cimientos.

Lo que se conoce hoy como Educación Profesional, se consolidó a partir de la Revolución Industrial ocurrida en Inglaterra, a mediados del final del siglo XVIII

e inicio del siglo XX, ocasión en que, por primera vez se describió un cuadro de las ocupaciones de la época, así como, lo que se debería estudiar para la ejecución de las mismas. Para Manfredi (2002), esta vinculación tardía entre educación y trabajo era comprensible, en el transcurso del modo como las relaciones sociales de la época Antigua y Medieval se habían mantenido vinculadas al poder centralizado en los señores feudales o en la iglesia, pero, para Frigotto,



“La modernidad alteró el vínculo entre trabajo productivo y educación con el advenimiento del capitalismo, donde la producción se rinde al mercado, asumiendo para sí la organización de la producción y sus relaciones de capital y trabajo. El capitalismo determina las reglas sobre valores, ideas, teorías, símbolos e instituciones, entre las cuales se destaca la escuela como un espacio de producción y reproducción de conocimientos, actitudes, ideologías y teorías que justifican un nuevo modo de producción”.

(Frigotto, 1999)

Frente a lo expuesto, el contexto presentado ejerció una gran influencia sobre la Educación Profesional en Brasil, que tuvo su inicio oficial en 1909 y cuya

trayectoria histórica se encuentra sintetizada a continuación.

#### **4.1.1 LA EDUCACIÓN PROFESIONAL EN BRASIL Y EN EL AMAZONAS**

La relación entre la educación básica y profesional en Brasil está marcada históricamente por la dualidad, ya que hasta el siglo XIX aún no habían registros de iniciativas sistematizadas que las caracterizaran, como hoy pertenecientes al segmento de la educación profesional, lo que existía hasta entonces era la educación propedéutica para las élites, direccionada para la formación de futuros administradores. De esta forma, la educación cumplió su función de contribuir con la reproducción de las clases sociales y sólo los hijos de la élite dominante frecuentaban las escuelas de las ciencias, de las letras y de las artes, negándose el acceso a los demás ciudadanos.

Conforme Mello (2009) y el Parecer de número 16/99-CEB/CNE, los indicios iniciales que trataban del origen de la educación profesional, han podido ser vistos a partir del siglo XIX, pero es precisamente en 1809, con la promulgación de un Decreto del Príncipe Regente, D. João VI, que se creó el Colegio de las Fábricas. Este acto fue considerado como un esfuerzo del gobierno, para direccionar la profesionalización en Brasil.

En 1816, fue creada la Escuela de Bellas Artes con el objetivo de articular la enseñanza de las ciencias y del dibujo para los oficios desarrollados en los talleres mecánicos. En 1840 fueron construidas diez Casas de Educandos y

Artífices en algunas capitales brasileñas, siendo la primera en Belém-Pará. Otro factor importante, sucedió en 1854, cuando fueron creados los establecimientos especiales para menores abandonados, denominados de Asilos de la Infancia de los Niños Desvalidos, que tenían como objetivo enseñar las primeras letras y encaminar los egresos para los talleres públicos y particulares, por medio del juzgado de huérfanos.

Niños y jóvenes en estado de mendicidad eran encaminados para esas casas, donde recibían instrucción primaria [...] y aprendían algunos de los siguientes oficios: tipografía, encuadernación, confección, tornería, carpintería, zapatería, etc. Concluido el aprendizaje, el artífice permanecía tres años más en el asilo, trabajando en los talleres, con una doble finalidad, la de pagar su aprendizaje y formar un peculio que le era entregue a finales del trienio.

(Manfredi, 2002, p. 76-77)

El recorrido de la educación profesional en Brasil, ha direccionado su origen hacia la perspectiva asistencialista cuyo objetivo era el de “amparar a los huérfanos y a los demás desvalidos de suerte”, o sea, atendía a aquellos que no



tenían condiciones y acciones deseadas por la sociedad. En el siglo XIX, fueron creadas sociedades civiles destinadas a dar amparo a los niños huérfanos y abandonados, permitiéndoles una instrucción teórica y práctica e iniciando con la enseñanza industrial. Entre estas sociedades, las más importantes han sido los Liceos de Artes y Oficios de Río de Janeiro (1858), de Salvador (1872), de Recife (1880), de São Paulo (1882), de Maceió (1884) y de Oro Preto (1886).

El inicio del Siglo XX fue significativo para la educación profesional en Brasil. Hubo un mayor interés público en reorganizar la formación profesional, evolucionando la perspectiva asistencialista para la preparación de obreros para el ejercicio profesional. En 1906, la enseñanza profesional pasó a ser una atribución del Ministerio de la Agricultura, Industria y Comercio.

Según Cunha (2000), el 23 de septiembre de 1909, a través del Decreto de Número 7.566, Nilo Peçanha, creó diecinueve Escuelas de Aprendices Artífices y las instaló en varias unidades de la Federación. Estos Liceos eran direccionados a la enseñanza industrial, siendo costeados por el Gobierno y tenían como finalidad principal formar obreros y contraмаestros, mediante una enseñanza práctica y con conocimientos técnicos necesarios para aprender un oficio, para atender la demanda de la industria de cada local.

La trayectoria de la Educación Profesional en el Amazonas se dio, y se ha dado de forma creciente, acompañando el desarrollo de la sociedad en los

aspectos social, económico, político e industrial. El inicio fue marcado por la instalación de una Escuela de Aprendices Artífices del Amazonas el 1º de octubre de 1910, permaneció con esta denominación hasta el 13 de enero de 1937, cuando la Ley N.378 efectuó el cambio de nombre para el Liceo Industrial de Manaus. Esta ley fue importante por haber reorganizado el Ministerio de Educación, y éste creó el Departamento de Enseñanza Profesional, que estaba subordinado al Departamento Nacional de Educación. Mello (2009)

En 1942 ocurrió un nuevo cambio, creándose la Escuela Técnica de Manaus, que continuó con esta denominación hasta el día 02 de septiembre de 1965, que pasó a ser llamada de Escuela Técnica Federal del Amazonas, por medio de la Ley 4.759, del 20 de agosto de 1965. En esta última alteración, hubo un cambio de gestión de la Escuela, que dejó de ser realizado por el Estado, pasando a poder del ámbito Federal. Dando continuidad a los avances, el 26 de marzo de 2001, el presidente de la República Fernando Henrique Cardoso, transformó la Escuela Técnica Federal del Amazonas (ETFAM) en un Centro Federal de Educación Tecnológica del Amazonas (CETEF-AM).

Pero una etapa se inició el día 29 de diciembre de 2008 en consonancia con la Ley 11.892, creándose el Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Amazonas (IFAM) sustituyendo al CEFET-AM. y es sobre esta actual institución, que esta investigación está direccionada. Los Institutos Federales son instituciones de educación básica, superior y profesional, como

también, pluri curriculares, multi campi, especializados en la oferta de educación profesional y tecnológica en las diferentes modalidades de enseñanza, con base en la conjugación de conocimientos técnicos y tecnológicos a las prácticas pedagógicas. Hoy, los Institutos componen lo que pasó a ser denominada: Red Federal de Educación Tecnológica.

Desde la década de 1980 que un nuevo escenario económico y productivo se estableció, con el desarrollo de las nuevas tecnologías, añadidas a la producción y a la prestación de servicios y para atender a esta demanda, las instituciones de educación profesional, han venido buscando diversificar programas y cursos para elevar los niveles de la calidad de oferta. Así este escenario ha hecho legítimo el establecimiento de la Red Federal, cubriendo todo el territorio nacional, prestando un servicio a la nación, al dar continuidad a su misión de calificar profesionales para los diversos sectores de la economía brasileña, realizando investigaciones y desarrollando nuevos procesos, productos y servicios en colaboración con el sector productivo.

Conforme la Red Federal, la Educación Profesional está dividida en tres niveles: básico, técnico y tecnológico. Los cursos básicos están abiertos a cualquier persona interesada, de acuerdo con la escolaridad previa; los técnicos son ofertados simultáneamente en la Enseñanza Secundaria o después de su conclusión, y tienen una organización curricular propia; y los tecnológicos son cursos de nivel superior.

Específicamente, la Educación Profesional y Tecnológica, en los términos de la Ley nº 9.394/96 (LDB), alterada por la Ley nº 11.741/2008, comprende los cursos de: Formación inicial y continuada o calificación profesional; Educación Profesional Técnica de Nivel Medio; Educación Profesional Tecnológica, de grado y de pos-grado.

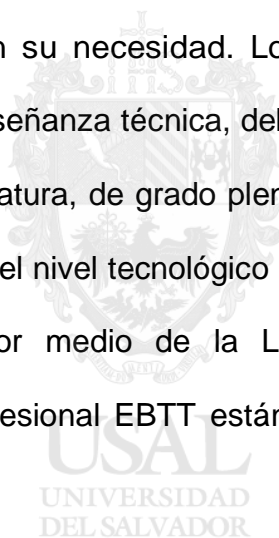
En un país como Brasil, que presenta diversidades físicas, socioculturales y económicas, se destaca, el modelo educacional adoptado para la profesionalización que debería ser flexible. Los nuevos currículos se direccionaron con el fin de atender tanto al mercado nacional como a las características de las diferentes regiones brasileñas, además de adaptarse a las exigencias de los sectores productivos.

El objetivo era crear cursos que respaldaran las perspectivas de trabajo para los jóvenes y facilitaran su acceso al mercado; que atendieran, también, a los profesionales que actúan en el mercado y que sienten falta de una mejor calificación para ejercer sus actividades, como también ser un instrumento eficaz en la reinserción del trabajador al mercado de trabajo.

La formación profesional no se agota en la conquista de un certificado o diploma, una nueva política establece la educación continuada, permanente, como forma de actualizar, especializar y perfeccionar a los jóvenes y adultos en sus conocimientos tecnológicos.

En el Amazonas, actualmente, hay quince Institutos, que están localizados en diferentes áreas de la capital Manaus, y son: Campus Manaus-Centro; Campus Manaus-Distrito Industrial y Campus Manaus - Zona Leste, y los demás están en otros municipios del estado.

La muestra estudiada contempla la categoría de los profesionales nombrados para el cargo público de Profesor del Magisterio de Enseñanza Básica, Técnico y Tecnológico (EBTT), estos profesores trabajan en los tres niveles de enseñanza, según su necesidad. Los docentes, para actuar en la educación profesional de la enseñanza técnica, deben tener una formación a nivel superior, en el curso de licenciatura, de grado plena en universidades e institutos superiores de educación. Para el nivel tecnológico la exigencia es especialización, maestría o doctorado. Es por medio de la Legislación Brasileña, que las atribuciones de la carrera profesional EBTT están estructuradas de la siguiente forma:



Art. 1º Queda estructurado, a partir del 1 de marzo de 2013, el Plan de Carreras y Cargos Magisterio Federal, compuesto por las siguientes Carreras y cargos:

III - Carrera de Magisterio de la Enseñanza Básica, Técnico y Tecnológico, compuesta por los cargos de provisión efectivo de Profesor de Enseñanza Básica, Técnico y Tecnológico, de que trata la Ley nº.11.784, del 22 de septiembre de 2008;

IV - Cargo Aislado provisión efectivo, de nivel superior, de Profesor Titular-Libre de la Enseñanza Básica, Técnico y Tecnológico.

§ 6º Los cargos efectivos de las Carreras y Cargos Aislados de que trata el *caput* integran los Cuadros de Personal de las Instituciones Federales de Enseñanza subordinadas o vinculadas al Ministerio de Educación y al Ministerio de Defensa que tienen como actividad-fin el desarrollo y perfeccionamiento de la enseñanza, investigación y extensión, observados los cargos de que trata el § 11 del art. 108-A de la Ley nº. 11.784, del 22 de septiembre de 2008, que integran al Cuadro de Personal del Ministerio de Planificación, Presupuesto y Gestión (Incluido por la Ley nº 12.863, de 2013).

Art. 2º Son actividades de las Carreras y Cargos Aislados del Plan de Carreras y Cargos del Magisterio Federal aquellas relacionadas con la enseñanza, investigación y extensión y las inherentes al ejercicio de dirección, asesoramiento, autoridad, coordinación y asistencia en la propia institución, además de aquellas previstas por una legislación específica.

§ 2º La Carrera de Magisterio de Enseñanza Básica, Técnico y Tecnológico se destina a los profesionales habilitados en actividades académicas propias del personal docente en el ámbito de educación básica y de educación profesional y tecnológica, conforme lo dispuesto en la Ley nº 9.394, del 20 de diciembre de

1996, y en la Ley nº 11.892, del 29 de diciembre de 2008.

## **4.2 ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL OBJETO DE INVESTIGACIÓN**

Frente a este contexto, de diversidad de atribuciones y modificaciones en el papel del profesor, Esteve (1999) señala que los últimos años han aumentado significativamente las responsabilidades y exigencias proyectadas sobre los educadores, comprobándose a lo largo del proceso histórico y reforzado por la rápida transformación en el contexto social, el cual ha sido traducido para una modificación del papel de profesor, que implica una fuente importante de malestar para muchos de ellos, ya que no han sabido acomodarse o, simplemente, no han aceptado las nuevas exigencias.

En síntesis, esta literatura señala que hay un sufrimiento en la categoría de los profesores, que es motivado por las particularidades de la profesión. Según Fonseca (2001), el trabajo del profesor es cansativo; hay un desgaste, ya que no sólo se trabaja en sala de clase sino que también, se lleva mucho trabajo para casa; hay una excesiva presión de parte de los padres, dirección de las escuelas; y por las nuevas exigencias demandadas a estos profesionales.

El objeto de esta investigación ha sido construido a partir del diálogo entre la psicodinámica del trabajo y la ergonomía de la actividad, sobre todo por las nuevas categorías conceptuales propuestas por el diálogo entre las

dos asignaturas. Los elementos constitutivos del objeto de investigación serán descritos a continuación.

En esta tesis, el trabajo ha sido visto como un estructurante psíquico y como una actividad eminentemente humana, de carácter intencional, finalístico y perpasado por la cultura (Mendes y Ferreira, 2003) que tiene como funciones la búsqueda de la supervivencia y de la auto-realización. El trabajo, cuando no le proporciona al trabajador la seguridad de supervivencia y la construcción de su identidad, puede acabar en una manifestación de sufrimiento y si no es enfrentado adecuadamente, puede llevarlo a una enfermedad.

La salud ha sido comprendida conforme la definición propuesta por Mendes y Ferreira (2003), como un proceso de búsqueda permanente que los trabajadores tienen por la integridad física, psíquica y social en el contexto de trabajo. Para los investigadores, la salud es alcanzada a medida que los trabajadores consiguen utilizar las estrategias de mediación individual y colectiva para actuar frente a las disparidades existentes en el contexto de trabajo.

Conforme un estudio realizado por Ferreira y Mendes (2002), el contexto de trabajo (CT) en el cual el trabajo se ha realizado se caracteriza por la organización, condiciones y relaciones de trabajo, según los autores, la



organización del trabajo esta constituida por elementos prescritos (formal o informal) que expresan las concepciones y prácticas de gestión de personas y del trabajo presentes en el lócus de una producción y balizan su funcionamiento. Esta dimensión presenta los siguientes elementos:

- División del trabajo: jerárquica, técnica, social;
- Productividad esperada: metas, calidad, cantidad;
- Reglas formales: misión, normas, dispositivos jurídicos, procedimientos;
- Tiempo: duración de la jornada, pausas y turnos;
- Controles: supervisión, fiscalización y disciplina;
- Ritmos: plazos y tipos de presión;
- Características de las tareas: naturaleza y contenido

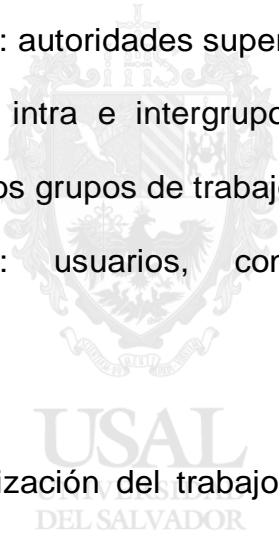
Las condiciones de trabajo están constituidas por elementos estructurales que expresan las condiciones de trabajo presente en el *lócus* de una producción y caracterizan su infraestructura, apoyo y prácticas administrativas. Los siguientes elementos integran esta dimensión:

- Ambiente físico: señalización, espacio, aire, luz, temperatura, sonido;
- Instrumentos: herramientas, máquinas, documentación;
- Equipamientos: materiales arquitectónicos, aparatos, mobiliario;
- Materia-prima: objetos materiales/simbólicos, informacionales;

- Soporte organizacional: remuneración, desarrollo de personal y beneficios.

Las relaciones socioprofesionales están constituidas por los elementos de interacción que expresan las relaciones socioprofesionales presentes en el local de una producción y caracterizan su dimensión social. Los elementos que integran esta dimensión son los siguientes:

- Interacciones jerárquicas: autoridades superiores;
- Interacciones colectivas intra e intergrupos: miembros del equipo de trabajo, miembros de otros grupos de trabajo, e
- Interacciones externas: usuarios, consumidores, representantes institucionales.



El estudio de la organización del trabajo ha hecho posible identificar cómo se estructura este ambiente de trabajo, teniéndose en vista que en este espacio es posible una organización de trabajo menos rígida, pudiendo el profesor realizar su actividad en los diversos ambientes disponibles en la Institución, como laboratorios técnicos, laboratorios de informática, biblioteca, entre otros.

El análisis de las condiciones de trabajo de los profesores, ha permitido observar como este ambiente responde, desde el punto de vista estructural

(los instrumentos, los equipamientos, así como también, al soporte organizacional y al desarrollo personal, a las necesidades del profesor para la realización de su actividad.

El examen de las relaciones socioprofesionales se revelan a través de las relaciones establecidas con las autoridades, con los profesores, alumnos, padres de los alumnos y con la comunidad externa. Estas relaciones proporcionan comprender como las interacciones se dan en este contexto diversificado y con los intereses antagónicos.

El coste humano de trabajo (CHT), representa lo que el trabajador depende fisiológica y biomecánicamente. Individual y colectivamente, está compuesta por factores físico, cognitivo y afectivo, siendo utilizados con el objetivo de buscar superar las contradicciones presentes en el cotidiano del trabajo, permitiéndole producir un diseño del trabajo del profesor, con el fin de conocer el perfil de estos profesionales en relación al pensar, actuar y sentir. Las exigencias físicas se manifiestan por las nuevas posturas a las cuales los profesionales están sometidos; las exigencias cognitivas se expresan por el dispendio mental entorno al manoseo de aparatos tecnológicos; y a las exigencias afectivas, por los sentimientos experimentados a lo largo del proceso de enseñanza aprendizaje.

El trabajador, en su hacer cotidiano, recibe un coste humano y, a la vez,

reacciona a este coste. Para Ferreira y Mendes (2007), el contexto de trabajo es un espacio de complejidad en función al enfrentamiento entre lo que es específico de este contexto y las calificaciones individuales y colectivas de los trabajadores. Así el CT al producir un coste humano, puede prevalecer el sufrimiento, pudiendo éste generar estrategias de mediación individual o colectiva (EMIC), las cuales son alternativas para lidiar con el sufrimiento en el trabajo y el coste humano negativo.

La actividad del trabajo es un proceso dialéctico: por un lado, el sujeto trabajador, que anhela dar sentido a lo que hace; por el otro, las situaciones de trabajo, que impactan negativamente las percepciones de este trabajador en relación a todo su contexto de trabajo. Ante esta dialéctica, el trabajador puede tener vivencias de placer y/o sufrimiento, estas vivencias de sufrimiento pueden ser expresadas por los males causados al cuerpo, a la mente y a las relaciones socioprofesionales; ya que, sus causas provienen del contexto de trabajo; manifestadas por ansiedad, insatisfacción, indignidad, inutilidad, devaluación y desgaste en el trabajo. El sufrimiento puede ser un movilizador que transforma situaciones, haciéndole sufrir situaciones de salud, condición que sólo es posible cuando el sufrimiento es resignificado por el trabajador, por medio del uso eficaz de las estrategias de mediación.

Las vivencias simultáneas del agotamiento emocional y la falta de reconocimiento son algunas representaciones del sufrimiento en el trabajo. El

agotamiento emocional se expresa de la vivencia de frustración, inseguridad, inutilidad y descalificación frente a las expectativas de desempeño, generando agotamiento, desgaste y estrés. La falta de reconocimiento se traduce por la vivencia de injusticia, indignación y devaluación por el no reconocimiento de su trabajo.

Es necesario destacar que el sufrimiento se localiza entre la salud y la patología. Es decir que la existencia del sufrimiento no implica patología, es decir, que el placer- sufrimiento puede convivir con las situaciones de trabajo y, mismo así, no ser contrario a la salud.

Ya las vivencias de placer surgen del bien que el trabajo produce al cuerpo, a la mente y a las relaciones sociales, sus causas se originan de las dimensiones que estructuran el CT. Las vivencias de placer se manifiestan por medio de la gratificación, de la realización, del reconocimiento, de la libertad y de la valorización en el trabajo, se constituyen como uno de los indicadores de salud en el trabajo porque hacen posible la estructuración psíquica, la identidad y la expresión de la subjetividad en el trabajo, de tal modo que viabilizan las negociaciones, la formación de compromiso y la resonancia entre lo subjetivo y la realidad concreta de trabajo.

El coste de trabajo, en sus tres dimensiones (OT, CT, RSP), influencia al placer y al sufrimiento, que son característicos de la subjetividad del trabajo,

retratan el sentido dado al trabajo como un resultante de la interacción entre las condiciones subjetivas de cada trabajador, y objetivas en lo que se refiere a la realidad del trabajo. En este contexto, el trabajador despende energía individual y colectiva, ya que busca hacer efectiva la realización de la actividad, pudiendo ser expuestas las vivencias de placer y/o sufrimiento. Si predomina el sufrimiento, se podrá recurrir a las estrategias de movilización defensivas u operatorias, es así como se hará uso de estas estrategias e indicará si los profesores consiguiran obtener buena salud o una enfermedad.

Las estrategias de mediación individual o colectiva dirán los modos de pensar, sentir y actuar de los trabajadores frente a un contexto de trabajo específico. Estas tienen como objetivo enfrentar las contradicciones presentes en el contexto de trabajo que pueden resultar del sufrimiento, buscando asegurar el predominio de las vivencias de placer y bienestar y transformar las dificultades del contexto de trabajo, evitando una enfermedad en el trabajador.

De este modo, las estrategias de mediación individual y colectiva visan el hacer posible la superación, la resignificación y/o transformación del coste humano negativo del trabajo y del sufrimiento, proporcionándole una predominancia de vivencias de placer y bienestar en el trabajo. Las EMIC están compuestas por estrategias defensivas, estrategias operatorias, estrategias de movilización subjetiva y colectiva.

Las estrategias defensivas generalmente ocurren inconscientemente, según Ferreira y Mendes (2007), pueden ser individuales y/o compartidas en un grupo de trabajadores y se presentan bajo la forma de negación y/o racionalización. Cuando hay negación, el trabajador no admite estar sufriendo, emergiendo comportamientos de aislamiento, desconfianza, individualismo y eliminación del colectivo de trabajo. En la racionalización, hay una suavidad de angustia, de miedo y de inseguridad presentes en el contexto de trabajo, surgiendo comportamientos de apatía, resignación, indiferencia, pasividad, conformidad y control sobre las personas. Si las estrategias de defensas son utilizadas de un modo permanente, podrán ser ineficaces y ocasionar una enfermedad en el sujeto.

Al abordarse sobre las estrategias de movilización, se puede afirmar que favorecen la salud, cuando le permiten la resignificación del sufrimiento por medio de la transformación de las situaciones de trabajo. Las acciones son colectivas a los trabajadores, cuando se utiliza un espacio público de discusión y de cooperación que reduce o elimina el coste humano negativo del trabajo, de esta forma, el sufrimiento es transformado en fuente de placer y bienestar. Para (Ferreira y Mendes, 2003) el espacio de discusión constituye en si un local donde el trabajador puede expresarse libremente, externalizando sus sentimientos en relación al sufrimiento vivido. La cooperación permite una acción coordinada y conduce a la construcción de

acciones comunes con base en la confianza y en la solidaridad entre todos los envueltos.

Las estrategias operatorias, son modos de acción individual y colectiva que los trabajadores hacen uso para responder a las exigencias presentes en el contexto de trabajo, sobre todo cuando se trata de la discrepancia existente entre la prescripción de las tareas y las reales situaciones de trabajo. Conforme Ferreira y Mendes (2002), las discrepancias serán más pequeñas a medida que las prescripciones formales e informales de las tareas sean flexibles, así hay un margen de libertad para que los trabajadores puedan confrontar las contradicciones existentes. Si las tareas son rígidamente prescritas, se dificulta la acción de los trabajadores en su busca por superarlas.

Comúnmente, los trabajadores utilizan una mayor variabilidad de estrategias operatorias, lo que potencializa el riesgo al no conseguir enfrentar las diversas contradicciones del contexto de trabajo. Existe una paradoja en lo que se refiere a la utilización de estas estrategias, ya que al mismo tiempo que son fundamentales para el mantenimiento de la salud, pueden ser ineficaces, cuando fallan, caso se encuentren frente al fracaso puede ocasionar una enfermedad.

Igualmente, la dinámica entorno a la relación entre trabajo, coste



humano, placer y sufrimiento constituyen factores de riesgo para enfermarse. Dependiendo del éxito o fracaso del uso de las estrategias de mediación estos riesgos pueden causar daños a la vida de los trabajadores, manifestándose en los aspectos físico, social o psicológico.

Los daños relacionados al trabajo son suscitados en el transcurso de un sufrimiento frecuente, intenso y por la utilización fracasada de las estrategias de defensa, este sufrimiento surge de la frustración de la realización del deseo del trabajador frente a un contexto de trabajo que no le permite estar al margen para expresar su identidad, estos daños físicos son percibidos por medio de dolores en el cuerpo y disturbios biológicos. Los psicológicos se refieren a la percepción negativa de sí mismo, de la vida en general, como también a las alteraciones de humor. Los daños sociales son caracterizados por el retraimiento y por las dificultades en las relaciones socio familiares.

Frente a lo expuesto, este estudio ha tenido como objetivo caracterizar el contexto de trabajo de los profesores que actúan en el Instituto Federal del Amazonas, en las dimensiones: organización, condiciones y relaciones socioprofesionales; identificando el coste humano presente en la actividad del profesor; también como los profesores vivencian el placer-sufrimiento en el trabajo; e investigar las estrategias de mediación del coste humano negativo y del sufrimiento utilizados por los profesores en su trabajo; describiendo la relación entre el contexto de trabajo de los profesores, sus vivencias de

placer-sufrimiento y sus daños físicos y psicosociales relacionados al trabajo.

En este estudio, las relaciones dinámicas se encuentran en estas variables: la salud que depende del uso exitoso de las estrategias de mediación frente al sufrimiento y coste humano negativo provocado por el contexto de trabajo, como también de ser decurrente del contexto de trabajo, que es generador de placer, articulando el deseo del trabajador a la realidad de su trabajo. Una enfermedad refleja el fracaso de las mediaciones ante el sufrimiento y el coste humano negativo, pudiendo ocurrir cuando vinculado directamente al contexto de trabajo precario.

#### **4.2.1 CONTEXTUALIZACIÓN**

En la actualidad, la complejidad del contexto en el mundo de trabajo estimula a los investigadores a apreciar una realidad multifacetada (Maturana, 1989). Para que esto se realice, es necesario que las investigaciones se apoyen en la variedad de informaciones que la recolección de los datos cuantitativos y cualitativos puedan propiciar, optándose así por utilizar las metodologías cualitativa y cuantitativa por considerarse que una no sustituye a la otra, ambas se complementan.

Al investigar sobre el mundo del trabajo, se percibe que éste adquiere un carácter relevante frente a su significado contradictorio que tiene hoy y ha

tenido a lo largo de la historia. El trabajo se presenta ora de forma generalista, ora de forma específica, siendo infinito de posibilidades a ser trabajadas, investigadas y esclarecidas (Martinez, 2005). Morin (1999), afirma que hay una necesidad de comprender el pensamiento complejo en el contexto de una sociedad contemporánea. Para él, es fundamental el desarrollo de un pensamiento que lo esfuere y lo mantenga unido, cuya finalidad quede evidente y que sepa ponderar las diferencias, se utilizaron dos abordajes metodológicos, que al ser insertados cada uno sabe diferenciarse, y al acoplarse proporcionan un conjunto de datos que cooperan con un análisis más amplio posible de la realidad apreciada en este estudio.

#### **4.2.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN**



Se ha decidido en este estudio, utilizar una investigación explorativa y descriptiva, de carácter cualitativo y cuantitativo. Para Yin (2005), éste parte de un interrogatorio empírico que investiga un fenómeno contemporáneo e idiosincrático de cierto contexto de la vida real, tratándose de un método flexible, ya que permite la utilización de una gamma variada de técnicas de levantamiento de datos. En este caso, han sido utilizados la observación no participante, el inventario y la entrevista, y con el uso de diferentes técnicas se ha permitido que los datos sean confrontados, facilitando una profundización de la comprensión de

los resultados.

El abordaje cualitativo, según la comprensión de Bogdan y Biklen (1994), proporciona un contacto directo del investigador con el contexto de las acciones investigadas, caracterizadas por la obtención de los datos descriptivos, enfatizando más al proceso de las actividades, de los procedimientos y de las interacciones cotidianas que a los resultados obtenidos, privilegiando la perspectiva de los participantes y el análisis de los datos realizados en el transcurso de esta investigación. Además ha permitido, la realización de un mapeo de hechos estudiados, a medida que suministra los índices precisos y objetivos sobre un determinado fenómeno. Este abordaje presenta un carácter deductivo y se utiliza de datos matemáticos y estadísticos para la descripción de las causas de un fenómeno y de las relaciones entre las variables analizadas.

Su carácter cuantitativo, se asocia a la utilización de un inventario, cuya finalidad, ha sido describir y explicar un fenómeno, en lo que respecta a la muestra representativa de una población (BABBIE, 1999). Es importante resaltar que esta etapa cuantitativa, ha servido de base para una profundización de los principales factores de placer-sufrimiento identificados. Ésta ha asumido un carácter fundamental en esta investigación, direccionando la creencia de que la comprensión de los significados y las relaciones subyacentes a las situaciones y hechos percibidos por los docentes en el ejercicio de sus funciones, requieren un

abordaje más profundo del análisis.

Conforme destaca Demo (2002), el objetivo de una investigación cualitativa es desnudar los aspectos menos formales del fenómeno bajo un análisis, pero sin dejar de considerar su faceta cuantitativa, ya que tal dicotomía no es real. El autor afirma que todo fenómeno cuantitativo que envuelve al ser humano contiene una dimensión cualitativa y que el cualitativo, por su parte, posee un contexto material, histórico-temporal y espacial. Se observa, que la utilización de los abordajes cuantitativo y cualitativo contribuye para la construcción de una mirada más amplia de la realidad en el estudio, considerando que ambas, a pesar de sus diferencias, ni se excluyen y ni se restringen, por el contrario se apoyan, y perfeccionan la investigación propuesta.

De acuerdo con Goldemberg (1997:62), “Es un conjunto de diferentes puntos de vista, y diferentes maneras de recolectar y analizar los datos (cualitativa y cuantitativamente), que permiten una idea más amplia e inteligible de la complejidad de un problema”. En esta dirección, la complejidad de este estudio, al cual se ha tenido como objetivo general investigar las relaciones entre placer y sufrimiento, coste humano, estrategias de mediación individuales y colectivas en la actividad y las enfermedades en los profesores, a partir de los dos abordajes teóricos, la psicodinámica y la ergonomía de la actividad, que han conducido coherentemente esta investigación cuantitativa y cualitativa, alcanzándose una mayor amplitud en el

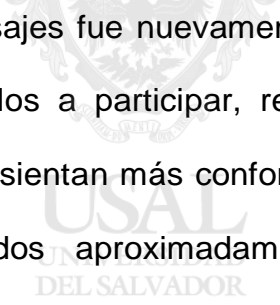
proceso de exposición, elucidación y comprensión del objeto en estudio.

#### **4.2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA**

Selltiz, Wrightsman, Cook y Kidder (2004) definen como población al conjunto de todos los elementos que concuerdan con una serie de especificaciones. En el caso de este estudio, se trata aproximadamente de 328 (trescientos veintiocho) docentes que pertenecen al cuadro funcional activo del Instituto Federal del Amazonas, que se pretendía alcanzar. En lo que respecta a la muestra, Sampieri, Collado y Lucio (2006, p. 250) la definen como, “al subgrupo de la población de interés que representa a esta población”. En el caso de esta investigación, la muestra se constituyó de 54 (cincuenta y cuatro) docentes y para que se pudiera obtener la participación de ellos, se solicitó la autorización junto a la Pro-Reitoria de Investigación, Pos Grado e Innovación y a los Directores Generales de los *Campi*, para que conozcan la investigación, el objetivo; y autorizaran dar secuencia e invitar a los docentes a participar de la misma.

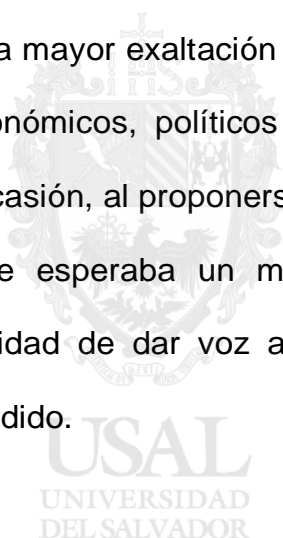
Después de la autorización, los contactos ocurrieron personalmente, cada profesor fue abordado y recibió la explicación e invitación así como la importancia de su participación. Se le entregó un Protocolo conteniendo una presentación detallada de la investigación, un cuestionario sociodemográfico,

el inventario ITRA y las cuestiones subjetivas para la entrevista y para asegurar el sigilo de las informaciones que se anhelaba obtener, se disponibilizaron cajas colectoras, para que los participantes pudieran depositar el protocolo, como también el impreso firmado, con el consentimiento libre y esclarecido. Las cajas permanecieron en locales de acceso frecuente de los profesores, como la devolución de los Protocolos había sido baja, se inició otra estrategia para conseguirlos, enviándose mensajes a los correos electrónicos de la institución, y juntamente estaba, el protocolo que habían recibido físicamente.



La función de los mensajes fue nuevamente, la de informar el objetivo de esta investigación, invitarlos a participar, recordarles que respondan el protocolo y conseguir que se sientan más confortables para responderlos por este medio. Fueron enviados aproximadamente 180 (ciento ochenta) mensajes, y se obtuvo la respuesta de solamente 15 (quince) profesores que confirmaron su participación en la investigación, fue entonces que se entregó el material, así un total de 54 (cincuenta y cuatro) protocolos fueron devueltos, representando, aproximadamente, un 16,5% de los protocolos entregados, siendo estos usados para la recolección de los datos cuantitativos. Para la recolección cualitativa, de los 54 (cincuenta y cuatro) participantes, solamente 20 (veinte) se disponibilizaron a participar de la entrevista semi-estructurada.

El objetivo inicial había sido alcanzar por lo menos 300 profesores de diversos Campus del IFAM para que se obtuviera una síntesis más representativa posible del contexto de trabajo de los profesores, como también de los riesgos de enfermedades a la que están expuestos, pero en función a la baja participación, se considera importante abordar este hecho. A lo largo de la construcción y escritura de esta tesis, se ha ido enfatizando y demostrando que en todo el recorrido histórico sobre la categoría trabajo y sobre el trabajo docente en sí, no ha habido mucha valorización para el trabajador, y cuando hubo una mayor exaltación del mismo, lo fue gracias a la función de los intereses económicos, políticos y religiosos de cada época descrita. Entonces, en esta ocasión, al proponerse movilizar en este escenario pocas veces descubierto, se esperaba un mayor uso y apropiación del espacio, así como la posibilidad de dar voz a lo implícito y explícito, que muchas veces no es comprendido.



Las contradicciones vivenciadas en el contexto de trabajo existen, si no existiera un espacio para escuchar y si no se hiciera uso de él cuando se necesitara, éstas se harían cada vez más recurrentes y amenazadoras. En lo que se refiere a los motivos del silencio de los docentes, queda una incognita. Sin embargo, Freud describió, una vez que, al lado de este silencio que se puede y se necesita pasar una palabra en la cadena asociativa, se encontró otro: aquel que él llamó de “roca de la castración”, insuperable y que le confiere una dimensión interminable para el psicoanálisis (Freud, 1937). Dicho de otro



modo: se trata de un imposible, que trata del vacío personal y que nunca pasa para una palabra. Este hecho no compromete la investigación, ya que tiene una participación de carácter voluntario, y todos estos resultados serán presentados para contribuir a las futuras investigaciones, y quien sabe un día se pueda obtener éxito y una mayor profundidad, es lo que se espera.

La tabla 1 presentada a continuación, corresponde a los datos sóciodemográficos de los 54 participantes de la investigación, la cual manifiesta el perfil de los participantes en relación a sus edades, tiempo de trabajo como docente de forma general y el tiempo de trabajo como docente en IFAM.

**Tabla 1. Edad y tiempo de trabajo de los participantes**

	<b>Edad</b>	<b>Tiempo como docente por meses</b>	<b>Tiempo de trabajo en IFAM por meses</b>
Media	45 años	213,70	137,24
Mínimo	24 años	12	6
Máximo	67 años	456	456

Los datos de la tabla 1 revelan una media de 45 años de edad, la edad máxima de un participante es de 67 y la mínima de 24 años. Los datos referentes al tiempo de trabajo como docente y específicamente en IFAM son muy significativos y coherentes con una trayectoria en esta Institución, que es

longeva y próspera, hoy, con 106 años de existencia en el Amazonas, es natural que muchos en este local hayan hecho carrera profesional y lo continuen haciendo.

A continuación, la tabla 2 muestra un panorama de los participantes de acuerdo al sexo; estado civil; si poseen hijo(s); y si éstos (s) viven con ellos; la escolaridad; el régimen de trabajo; y por último, si hubo alguna licencia médica de algún docente en los últimos 12 meses. Estos fueron los números encontrados:



**Tabla 2. Caracterización de la Muestra (N = 54)**

DATOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Sexo	Femenino	35,2
	Masculino	64,8
Estado Civil	Casado	53,7
	Soltero	29,6
	Divorciado	7,4
	Viudo	1,9
	Unión estable	7,4
Posee hijos	Sí	74,1
	No	25,9
Hijos que residen con el Participante	Sí	57,4
	No	42,6
Escolaridad	Pós Doctorado	1,9
	Doctorado	22,2
	Maestría	44,4
	Especialización	24,1

	Grado	7,4
Régimen de trabajo	Dedicación Exclusiva	83,3
	40 Horas	9,3
	20 Horas	7,4
¿Hubo alejamiento por licencia médica en los últimos 12 meses?	Sí	24,1
	No	75,9

En la tabla 2 se merece destacar que prevalecen con un mayor porcentaje los docentes del sexo masculino, representado por el 64,8 % de los participantes. Estos datos demuestran la realidad de un escenario construido a lo largo de la historia de la educación que ha perpetuado hasta los días actuales, donde los hombres eran incentivados al estudio de las áreas de exactas, ya sea por la aptitud o por la fuerza de la tradición. Hoy las mujeres han empezado a tener una mayor representatividad expresiva en el área. En lo que se refiere al ámbito del IFAM, donde la mayoría de los cursos son de las áreas de exactas, pudiendo considerarse adecuada tal prevalencia.

Otro dato relevante es la escolaridad, sólo el 7,4% de los profesores continúan con la formación inicial exigida por el concurso público - la graduación. La institución ha incentivado continuamente el desarrollo del servidor, y estos datos han ido creciendo a lo largo de los años, elevando la titulación de los docentes.

En cuanto al régimen de trabajo de los profesores de IFAM, cabe destacar que estos son previstos y prescritos en consonancia con la Ley

12.772, del 28 de diciembre de 2012, que en el capítulo V, trata del Régimen de Trabajo del Plan de Carreras y Cargos del Magisterio Federal. Conforme demostrado arriba, el 83,3 % de los docentes participantes trabajan en régimen de Dedicación Exclusiva (DE), esto significa, en consonancia con la Ley, que trabajan 40 horas semanales, en un tiempo integral, con dedicación exclusiva a las actividades de enseñanza, investigación, extensión y gestión institucional, siendo vedada cualquier otra actividad remunerada, pública o privada, que no esté prevista en esta Ley. El 7,4% de los participantes trabaja en tiempo parcial de 20 horas semanales. Y el 9,3% trabaja, excepcionalmente, 40 horas semanales, pero sin dedicación exclusiva.

Como ya señalado en los capítulos anteriores, el contexto de trabajo es considerado amenazador para la salud del trabajador, habiendo la posibilidad de un enfrentamiento, que evite una enfermedad y lo mantenga saludable. Lo que puede ser comprobado por medio de datos, el 75,9% de los participantes de la investigación no han hecho uso de las licencias médicas, esto no quiere decir que se hayan enfermado, sólo que no han necesitado ausentarse del trabajo más de 5 días para tratar su salud, conforme lo previsto en el Decreto 7.003 del 9 de noviembre de 2009, "Art. 4º- La pericia oficial podrá ser dispensada para la concesión de una licencia para el tratamiento de salud, desde que: I - no ultrapase el periodo de cinco días corridos; y II - sumada a otras licencias para el tratamiento de su salud gozadas en los doce meses anteriores,

sea inferior a los quince días”. (Brasil, 2009)

### **4.3 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Los instrumentos de recolección de los datos utilizados en esta investigación constaron de una observación no participante, de un inventario y una guía de entrevista semiestructurada, conforme presentada a continuación.

#### **4.3.1 OBSERVACIÓN NO PARTICIPANTE**

Esta observación ha tenido como principal objetivo conocer el contexto, el proceso y las condiciones de trabajo de los profesores de IFAM, así como observar las relaciones interprofesionales existentes. Fueron realizadas observaciones de rutina, referente al día a día del profesor en el Instituto. La elección de los días y horarios para la observación se ha realizado de forma aleatoria, considerándose la extensión de la tarea y la imposibilidad del registro de las observaciones en vídeo por parte de la investigadora, se ha organizado para este momento específico una guía de observación con el fin de que las anotaciones no se pierdan.

#### 4.3.2 INVENTARIO DE TRABAJO Y RIESGOS DE ENFERMEDADES (ITRA)

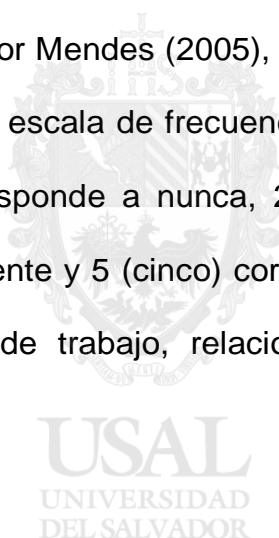
La recolección de los datos cuantitativos se ha dado por medio de una aplicación del Inventario de Trabajo y Riesgos de Enfermedades ITRA (anexo I), validado por Mendes y Ferreira (2003), compuesto por 4 escalas que tienen como objetivo investigar los siguientes indicadores de trabajo y riesgos de enfermedades: a) descripción del contexto: dice respecto a las representaciones de los trabajadores sobre las condiciones, la organización y las relaciones socioprofesionales; b) descripción de las exigencias que son las representaciones de los trabajadores en cuanto al coste físico, cognitivo y emocional del trabajo; c) descripción del sentido del trabajo que dice respecto a las representaciones en cuanto a las vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo; d) descripción de los efectos del trabajo que son las representaciones en cuanto a las consecuencias del trabajo relacionadas a los daños físicos y psicosociales.

Su validez ha sido realizada con 3.385 trabajadores de empresas públicas federales de DF, con el siguiente perfil: sexo femenino (64,2%), masculino (35,1%), enseñanza media completa (38%), graduación (61%), edad media de 36 años, ejerciendo cargos técnicos (71,1%) y administrativos (38,3%), con hasta 5 años de tiempo de servicio (46,3) y con más de 5 años (51,6). Cada una de las escala ha sido sometida al análisis factorial del método PAF *rotación oblimi* en un aplicativo SPSS - *Statistical Package for the*

*Social Sciences for Windows*, versión 15.0. Después de un análisis factorial, las escalas han presentado una estructura factorial satisfactoria con *eigenvalue* arriba de 1(unos) para todos los factores propuestos, ítems con una carga superior a los 0,30 *KMO* por encima de 0,91, variación acumulada entorno de 43,95.

### **A) Escala de Evaluación del Contexto de Trabajo (EACT)**

Esta escala, validada por Mendes (2005), está constituida por 31 (treinta y un) ítems. La EACT es una escala de frecuencia del tipo *Likert* de 5 (cinco) puntos, donde 1 (uno) corresponde a nunca, 2 (dos) raramente, 3 (tres) a veces, 4 (cuatro) frecuentemente y 5 (cinco) corresponde a siempre. Posee 3 (tres) factores: condiciones de trabajo, relaciones socioprofesionales y la organización del trabajo.



El primer factor, condiciones de trabajo, presenta 10 (diez) ítems y  $\alpha = 0,89$ . Se ha buscado analizar la calidad del ambiente físico, el puesto de trabajo, los equipamientos y materiales disponibilizados para la ejecución del trabajo. Los ítems de esta escala son:

- Las condiciones de trabajo son precarias;
- El ambiente físico es desconfortable;

- Existe mucha confusión en el ambiente de trabajo;
- El mobiliario existente en el local de trabajo es inadecuado;
- Los instrumentos de trabajo son insuficientes para realizar las tareas;
- El puesto de trabajo es inadecuado para la realización de las tareas;
- Los equipamientos necesarios para la realización de las tareas son precarios.
- El espacio físico para realizar el trabajo es inadecuado;
- Las condiciones de trabajo ofrecen riesgos a la seguridad de las personas;
- El material de consumo es insuficiente.

El segundo factor, relaciones socioprofesionales, con 10 (diez) ítems y alfa = 0,87, tiene como objetivo identificar la gestión del trabajo, la comunicación y la interacción socioprofesional. Los ítems de este factor son presentados a continuación:

- Las tareas no están claramente definidas;
- La autonomía es inexistente;
- La distribución de las tareas es injusta
- Los profesores son excluidos de las decisiones;
- Existen dificultades en la comunicación autoridad-subordinación;
- Existen disputas profesionales en el local de trabajo;
- Falta integración en el ambiente de trabajo;



- La comunicación entre operarios es insatisfactoria;
- Falta apoyo de las autoridades para un desarrollo profesional;
- Las informaciones que se necesitan para ejecutar las tareas son de difícil acceso;

El tercer factor, organización del trabajo, tiene 11 (once) ítems y alfa = 0,72. cuyo objetivo es analizar la naturaleza, división de las tareas, normas, controles y ritmos de trabajo. Los ítems que componen este factor están presentados abajo:

- El ritmo de trabajo es excesivo;
- Las tareas son cumplidas bajo una fuerte presión temporal;
- Existe una fuerte cobranza por los resultados;
- Las normas para la ejecución de las tareas son rígidas;
- Existe una fiscalización al desempeño;
- El número de personas es insuficiente para realizar las tareas;
- Los resultados esperados están fuera de la realidad;
- Existe una división entre quien planea y quien ejecuta;
- Las tareas son repetitivas;
- Falta tiempo para realizar pausas de descanso en el trabajo;
- Las tareas ejecutadas sufren una discontinuidad.

## **B) Escala de Coste Humano del Trabajo (ECHT)**

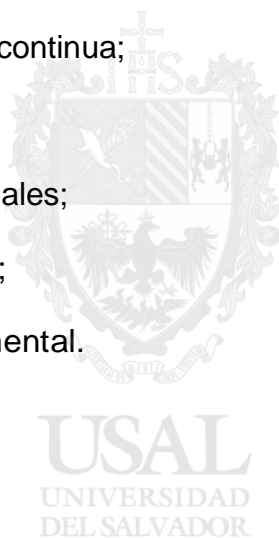
La ECHT, validada por Mendes (2007), presenta 31 (treinta y un) ítems, es una escala de frecuencia del tipo *Likert* de 5 (cinco) puntos, donde 1 (uno) corresponde a nunca, 2 (dos) a poco exigido, 3 (tres) más o menos exigido, 4 (cuatro) bastante exigido y 5 (cinco) corresponde a totalmente exigido. Contiene 3 (tres) factores, que son: coste físico, coste cognitivo y coste emocional.

El factor coste físico contiene 10 (diez) ítems y  $\alpha = 0,91$ , se refiere al gasto fisiológico y biomecánico impuesto al trabajador por las características del contexto de trabajo. A continuación se presentan los ítems del factor coste físico:

- Usar la fuerza física;
- Usar los brazos de forma continua;
- Quedarse en posición curvada;
- Caminar;
- Ser obligado a quedarse en pie;
- Tener que manusear objetos pesados;
- Hacer esfuerzo físico;
- Usar las piernas de forma continua;
- Usar las manos de forma repetida;
- Subir y bajar las escaleras.

El factor coste cognitivo presenta 10 (diez) ítems y  $\alpha = 0,86$ . Está relacionado al gasto mental para el aprendizaje, resolución de problemas y tomada de decisiones en el trabajo. El factor coste cognitivo presenta los siguientes ítems:

- Desarrollar trucos;
- Tener que resolver problemas;
- Ser obligado a lidiar con imprevistos;
- Hacer previsión de acontecimientos;
- Usar la visión de forma continua;
- Usar la memoria;
- Tener desafíos intelectuales;
- Hacer esfuerzo mental;
- Tener concentración mental.
- Usar la creatividad.



El factor coste afectivo incluye 11 (once) ítems y  $\alpha = 0,84$ . Este factor comprende al gasto emocional, bajo la forma de reacciones afectivas, sentimientos y estados de humor. A continuación se presentan los ítems del factor coste afectivo:

- Tener control de las emociones;
- Tener que lidiar con órdenes contradictorias;
- Tener un coste emocional;
- Ser obligado a lidiar con la agresividad de los otros;

- Disfrazar los sentimientos.
- Ser obligado a elogiar a las personas;
- Ser obligado a cuidar la apariencia física;
- Ser bondadoso con los otros;
- Transgredir valores éticos;
- Ser sometido a restricciones;
- Ser obligado a sonreír;

### **C) Escala de Indicadores de Placer-Sufrimiento en el Trabajo (EIPST)**

La Escala de Indicadores de Placer-Sufrimiento en el Trabajo (EIPST), validada por Mendes (2007), contiene 32 (treinta y dos) ítems y tiene como objetivo evaluar la ocurrencia de las vivencias de placer-sufrimiento en los últimos seis meses de trabajo. La EIPST es una escala de frecuencia del tipo *Likert* de 7 (siete) puntos, donde 0 (cero) corresponde la ninguna vez, 1 (uno) a una vez, 2 (dos) a dos veces, 3 (tres) a tres veces, 4 (cuatro) a cuatro veces, 5 (cinco) a cinco veces y 6 (seis) corresponde a seis veces o más. Posee 4 (cuatro) factores de los cuales son dos factores para el placer y dos factores para el sufrimiento.

Los factores indicadores de placer son una realización profesional y libertad de expresión; y los factores indicadores de sufrimiento son el agotamiento emocional y la falta de reconocimiento.

El factor 1 (uno), agotamiento emocional, con 7 (siete) ítems y alfa = 0,89, está relacionado a la vivencia de frustración, inseguridad, inutilidad y descalificación frente a las expectativas de desempeño, produciendo un agotamiento, desgaste y estrés. Los ítems de este factor están destacados a continuación:

- Agotamiento emocional;
- Estrés;
- Insatisfacción
- Sobrecarga;
- Frustración;
- Inseguridad.
- Miedo.



El factor 2 (dos), realización profesional, con 9 (nueve) ítems, alfa = 0,93, está relacionado a la vivencia de gratificación profesional, orgullo e identificación con el trabajo realizado. Los siguientes ítems hacen parte del factor realización profesional:

- Satisfacción;
- Motivación;
- Orgullo de lo que se hace;
- Bienestar;

- Realización Profesional;
- Valorización;
- Reconocimiento
- Identificación con las tareas;
- Gratificación personal con las actividades.

El factor 3 (tres), libertad de expresión, con 8 ítems, alfa = 0,80, está relacionado a la vivencia de libertad para pensar, organizar y hablar sobre el propio trabajo. Estos son los ítems de este factor:

- Libertad con la autoridad para negociar lo que se necesita;
- Libertad para hablar sobre el trabajo con los compañeros;
- Solidaridad entre los compañeros;
- Confianza entre los compañeros;
- Libertad para expresar las opiniones en el local de trabajo;
- Libertad para usar la creatividad;
- Libertad para hablar sobre el trabajo con las autoridades;
- Cooperación entre los compañeros.

El factor 4 (cuatro), falta de reconocimiento, con 8 (ocho) ítems, alfa = 0,87, se refiere a la vivencia de injusticia, indignación y devaluación por el no reconocimiento del trabajo. Los ítems que hacen parte de este factor son:

- Falta de reconocimiento al propio esfuerzo;
- Falta de reconocimiento al propio desempeño;
- Devaluación;
- Indignación;
- Inutilidad;
- Descalificación;
- Injusticia;
- Discriminación.

#### **D) Escala de Evaluación de los Daños Relacionados al Trabajo (EADRT)**

La Escala de Evaluación de Daños Relacionados al Trabajo (EADRT), validada por Mendes (2007), posee 29 (veintinueve) ítems. La EADRT es una escala *Likert* de 7 (siete) puntos que evalúa el grado de presencia, donde 0 (cero) corresponde a ninguna vez, 1 (uno) a una vez, 2 (dos) a dos veces, 3 (tres) a tres veces, 4 (cuatro) a cuatro veces, 5 (cinco) a cinco veces y 6 (seis) corresponde a seis veces o más. Está distribuida en 3 (tres) factores: daños psicológicos, daños sociales y daños físicos, recurrentes del enfrentamiento con determinados contextos de trabajo.

El factor 1 (uno), indicador de daños psicológicos, con 10 (diez) ítems,  $\alpha = 0,93$ , está definido como la percepción negativa de sí mismo, de la vida

en general y de las alteraciones de humor y componen a este factor:

- Amargura;
- Sensación de vacío;
- Sentimiento de desamparo;
- Mal humor;
- Ganas de desistir de todo;
- Tristeza;
- Irritación por todo;
- Sensación de abandono;
- Duda sobre la capacidad de hacer las tareas;
- Soledad.

El factor 2 (dos), daños sociales, posee 07 (siete) ítems, alfa = 0,89, está descrito por el aislamiento y dificultades en las relaciones familiares y sociales. A continuación están destacados los ítems del factor daños sociales:

- Insensibilidad en relación a los compañeros;
- Dificultades en las relaciones fuera del trabajo;
- Ganas de quedarse solo;
- Conflicto en las relaciones familiares;
- Agresividad con los otros;
- Dificultad con los amigos;
- Impaciencia con las personas en general.



El factor 3 (tres), daños físicos, con 12 (doce) ítems, alfa = 0,88, se relaciona con los dolores en el cuerpo y disturbios biológicos. Los ítems del factor daños sociales están presentados a continuación:

- Dolores en el cuerpo;
- Dolores en los brazos;
- Dolores de cabeza;
- Disturbios respiratorios;
- Disturbios digestivos;
- Dolores en la espalda;
- Disturbios auditivos;
- Alteraciones del apetito;
- Disturbios en la visión;
- Alteraciones del sueño.
- Dolores en las piernas;
- Disturbios circulatorios;



La distribución, aplicación y recolección de los cuestionarios demandaron doce semanas, desde el 07 de marzo al 27 de mayo de 2016, en horarios alternos durante el día y la noche. Fueron aprovechados horarios antes y después de las clases, meriendas en cantinas, almuerzos y cenas (sin que se invada la privacidad del docente). El tiempo medio gastado para las respuestas fue de 13 minutos, luego de aplicado por la investigadora.

### 4.3.3 ENTREVISTAS INDIVIDUALES

Además de las escalas, fueron realizadas entrevistas individuales semi-estructuradas (Anexo II) con 20 (veinte) profesores que también respondieron al ITRA, basados en los siguientes temas:

- Organización del trabajo;
- Sentimientos relacionados al trabajo;
- Estrategias para el enfrentamiento de las adversidades del contexto de trabajo;
- Coste humano;
- Riesgos de enfermedades.

La realización de las entrevistas ocurrió por medio de un contacto e invitación directa con los profesores, éstas fueron realizadas individualmente y tuvieron una duración de 15 minutos aproximadamente. Fueron conducidas de forma semiestructurada, permitiendo la libre expresión de los participantes sobre los temas investigados, también se registraron por escrito y posteriormente se analizaron.

### 4.4 TRATAMIENTO DE LOS DATOS.

#### 4.4.1 ANÁLISIS CUANTITATIVO

Los datos obtenidos con la aplicación del ITRA han sido sometidos a un análisis estadístico, utilizándose el software SPSS (Statistical Package sea Social Science) versión 15.0. Las medias de los factores y los desvíos normalizados fueron verificados por medio de un análisis descriptivo de las variables, considerándose el número de la muestra. Sólo se trabajó con medias y un desvío normalizado desde una perspectiva descriptiva y sin pretensión de profundizaciones estadísticas, además de ofertar senderos para futuros estudios y compararlos con los datos cualitativos.

Para el análisis de los datos cuantitativos, se destaca que la EACT y la ECHT, son escalas de 5 (cinco) puntos del tipo *Likert*, siendo que los resultados han sido interpretados de la siguiente manera: para una media de 1 a 2,3, se consideraron satisfactorios los resultados para la EACT, EIPST, ECHT y EADRT; cuando la media está entre 2,3 a 3,7, se considera el resultado como moderado para la EIPST, indicando el uso de las defensas, y en un estado de alerta para EACT, ECHT y EADRT. Cuando las medias se encuentran por encima de 3,7, son interpretadas de la siguiente manera: EPST como se indica el uso de las estrategias de mediación defensivas, EACT, ECHT y EADRT se observa un estado crítico para el contexto de trabajo, coste humano y daños relacionados al trabajo (Ferreira y Mendes, 2002).

#### 4.4.2 ANÁLISIS CUALITATIVO

Para el análisis de los datos cualitativos, que han sido obtenidos por medio de las entrevistas individuales, se aplicó la técnica de análisis del contenido (Bardin, 1977). Éste por sus características, ha permitido explicar los aspectos simbólicos y reales en el proceso de interacción del sujeto con su realidad de trabajo.

En la literatura de metodología, Bardin (1977) se ha destacado por su relación con las tres grandes categorías de métodos en análisis de contenido, separándolas en: análisis temático, análisis formal y análisis estructural. Para la autora, el análisis temático es aquel que intenta revelar las representaciones sociales o las evaluaciones de los locutores a partir de un examen de ciertos elementos constitutivos del discurso, como por ejemplo, la frecuencia de los temas evocados y la evaluación de los juicios formulados por el locutor. El análisis formal se extiende sobre las formas y el encadenamiento del discurso, por la forma de comunicación, vocabulario, tamaño de frases y titubeos del locutor. El análisis estructural busca revelar los aspectos implícitos en el mensaje, este estudio optó por el análisis temático.

Las formas de categorización han sido estandarizadas basadas en los criterios de recurrencia de los temas, pasando el inicio por la recolección de las verbalizaciones y enseguida agrupándolos en temas y con el material organizado por temas, se consiguió construir las categorías específicas. Después de la elaboración de las categorías específicas de cada una de las entrevistas, se consiguió definir las categorías síntesis, que subsidiaron las interpretaciones.

Según Bauer (2002), los procedimientos del análisis de contenido han conseguido reconstruir la representación en dos dimensiones principales: La sintáctica, con foco en los signos y sus interrelaciones, en los medios de expresión e influencia, como algo que ha sido dicho o escrito. La frecuencia de las palabras y el orden, el vocabulario, los tipos de palabras, las características gramaticales y estilísticas, que han sido vistas como indicadores de probables fuentes y tipos de entrevistas, así como la probabilidad de una influencia sobre cierta audiencia o el de identificar a un autor y a la semántica, con centralidad en las relaciones entre signos y el significado del sentido común, interesándose por lo dicho dentro de un texto, por los temas y por su valorización. Además, se analiza la frecuencia con que las palabras en sentencias o párrafos semejantes han sido tomadas para indicar los significados asociativos.

En el análisis, los factores comunes han sido comparados, con el fin de verificar la existencia de datos que comprueben una mayor incidencia de vivencia de placer o sufrimiento en el trabajo docente investigado. El cuadro utilizado para

realizar el análisis de contenido de las entrevistas se encuentra en el Anexo III.

Los datos de las entrevistas que serán presentados más adelante, citan el discurso de los participantes de una forma íntegra y sin correcciones y para preservar el anonimato se ha atribuido la letra “P” para representar al profesor, seguida de un número para distinguir a los participantes, como por ejemplo: P1, P2, P3, y así sucesivamente. Los próximos capítulos van a presentar los resultados y la discusión.





## *Capítulo 5*

# *Discusión de los resultados*

Este capítulo se propone responder a la primera pregunta de este estudio: ¿Cómo se caracteriza el contexto de trabajo de los profesores que actúan en el Instituto Federal del Amazonas, en las dimensiones organización, condiciones y en las relaciones sociales del trabajo?

Para esto, serán presentados los resultados de las investigaciones cuantitativas y cualitativas realizadas con los profesores, pero para empezar serán presentados los datos cuantitativos obtenidos con la aplicación de la Escala de Evaluación del Contexto de Trabajo (EACT) que compone el Inventario del Trabajo y los Riesgos de enfermedades (ITRA), validado por

Mendes (2007); luego serán presentados los datos cualitativos conseguidos por medio de entrevistas individuales, que han sido sometidas a un análisis del contenido temático.

A continuación, serán discutidos los resultados alcanzados en la investigación bajo el enfoque de la psicodinámica del trabajo, visando establecer parámetros para el diálogo con la ergonomía de la actividad, cada dimensión que compone el contexto de trabajo del profesor será presentada separadamente, para visar una mejor disposición del texto, siendo: Organización del trabajo, obligaciones del Estado, Relaciones Socioprofesionales-RSP, y Condiciones de Trabajo-CT. Los resultados de la observación libre serán contemplados a lo largo de la discusión para complementar los datos cuantitativos y cualitativos y, para una ejemplificación pertinente.

## **5.1 EL CONTEXTO DEL TRABAJO DE LOS PROFESORES DEL IFAM**

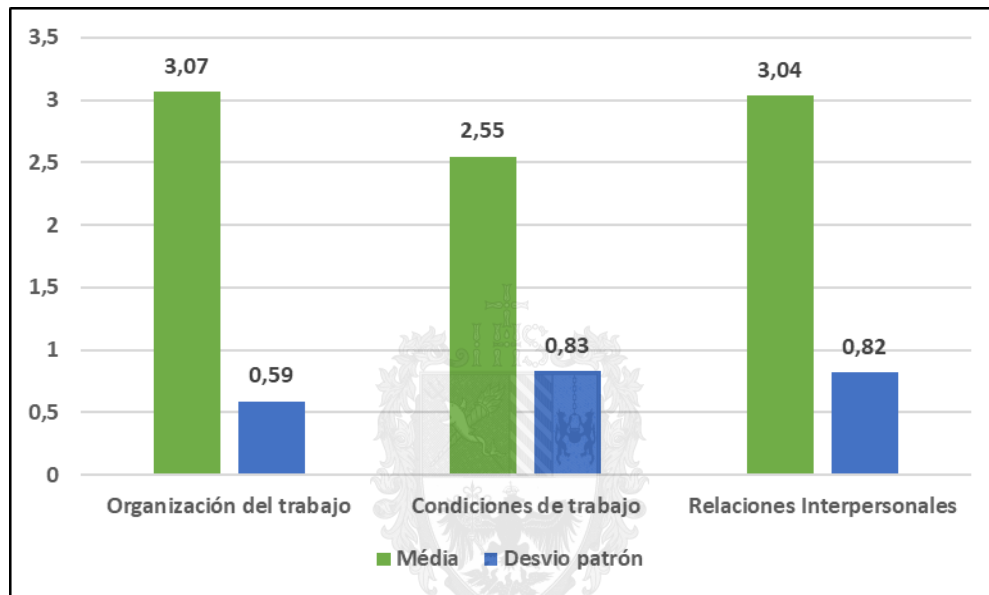
### **5.1.1 EL TRABAJO DE LOS PROFESORES**

Los datos cuantitativos revelaron que el contexto de trabajo de los profesionales investigados se ha percibido como moderadamente problemático y adverso en los tres factores que componen esta escala, o sea, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, y las relaciones socioprofesionales. En el gráfico 1, presentado a continuación, están



destacadas las medias de cada dimensión que compone el contexto de trabajo de los profesores.

**Gráfico 1 – Escala de Evaluación del Contexto de Trabajo – (EACT)**



Estos resultados están en la misma dirección con los datos cualitativos, que denotan la existencia de problemas en la organización de trabajo de los profesores, visando nuevas demandas requeridas a estos trabajadores. En los próximos ítems serán presentados los resultados de cada dimensión del contexto de trabajo de los investigados, así como la discusión de estos resultados.

### 5.1.2 LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO (OT)

La dimensión organización del trabajo se refiere a los elementos

prescritos que expresan las concepciones y las prácticas de gestión de personas y de trabajo presentes en este contexto, como: la división de tareas, normas y controles excesivos. Los resultados encontrados demuestran que los profesores perciben estos factores de forma moderada, indicando una situación crítica de trabajo, que potencializa el coste negativo y el sufrimiento de éstos, mismo que prevalezca la de moderación, constituyendo así una situación de alerta. En este factor, se han observado las medias altas en los ítems “el número de personas es insuficiente para realizar las tareas”; “las tareas sufren discontinuidad”, y “existe una división entre quien planea y quien ejecuta”, estos datos con las medias más significativas han sido presentados en la tabla 3.



**Tabla 3. Ítems con las medias más altas del factor organización del trabajo.**

<b>FACTORES</b>	<b>MEDIA</b>	<b>DP</b>
<b>El número de personas es insuficiente para realizar las tareas</b>	3,91	0,76
<b>Las tareas sufren discontinuidad</b>	3,91	0,87
<b>Existe una división entre quien planea y quien ejecuta</b>	2,94	0,87

En el análisis de las entrevistas individuales, se han observado tres

categorías empíricas referentes al contexto de trabajo de los profesores. La categoría 1, destacada a continuación que revela la representación de los profesores sobre la organización del trabajo.

**Categoría 1:** “(...)el trabajo docente aquí en el Instituto sucede en consonancia con las actividades previstas para aquel mismo año y claro si hay alguna otra función además en la sala de clase”

### **Descripción de la categoría**

El trabajo del profesor en sala de clase o en un laboratorio consiste en enseñar de la mejor forma posible el contenido planeado para los alumnos en determinado nivel de enseñanza, debiendo mantenerse actualizado, se cuentan con la planificación del curso que es realizada al inicio de cada semestre lectivo, desarrollado generalmente por un equipo pedagógico juntamente con los profesores, relatando en algunas ocasiones que el tiempo utilizado es poco para el desempeño de esta actividad, admitiéndose también que ni siempre se empeñan ni participan como deberían hacerlo, también exponen que tienen autonomía para elegir sus horarios de trabajo y libertad para la ejecución de las tareas previstas en sala de clase como: (investigación, extensión, gestión), pero, deben presentarlo a su jefe formalmente en documento, explicando la distribución y planificación de este tiempo, además se quejan que en algunas ocasiones los horarios establecidos para ministrar sus clases son subdivididos en muchos días y horas con pequeños intervalos entre una clase y otra, que no favorece un

aprovechamiento mejor del día, afirmando que el tipo de relacionamiento del profesor con quien establece los horarios influencia en esta prescripción.

En lo que se refiere a las reglas formales, éstas son establecidas por la legislación brasileña tanto en lo que concierne al trabajador como a las características céntricas, que deben balizar la educación profesional. Además hay resoluciones y otras directrices trazadas específicamente para cada Campus y/o para cada Instituto como un todo, estas pueden transcurrir de la Rectoría, de las Pro-Rectorías, de los Consejos y de las Direcciones Generales, para que haya autonomía en la preparación de las clases y para que los profesores establezcan la ejecución de su trabajo de la manera que consideren más pertinente, existiendo libertad e incentivo para el uso de la creatividad y de la diversidad al enseñar. Los plazos, de un modo general, son definidos por la experiencia de cada profesor, pero debe considerarse el calendario académico anual, y que se tenga en cuenta las fechas para el cierre de las etapas de la enseñanza. Hay momentos en que el volumen de trabajo es intenso, sobre todo al final de cada etapa, ya que existe la necesidad de un lanzamiento de datos en el sistema informatizado de enseñanza. En este periodo, los profesores son más exigidos y cobrados ya que deben cumplir con las fechas preestablecidas.

#### **Temas Encontrados:**

- ✓ Planificación de trabajo;
- ✓ Flexibilidad de tiempo;

- ✓ Ejecución de las tareas;

### **Testimonios de los Participantes que Representan la Categoría:**

✓ Mi día comienza a las 6h y 45m, (...) la primera actitud que tengo, es firmar mi registro de entrada, no me gusta que nadie me llame la atención o me diga que falté. Después yo aguardo en la sala de los profesores para entrar en sala cuando sea anunciado el tiempo de clase, ahí me quede dependiendo del día de la semana, esta actividad sólo termina al mediodía, hay días que tengo clases por la tarde también. Mi trabajo continúa en casa porque tengo que corregir pruebas y otros materiales” P3

✓ “(...) Este año mi horario fue óptimo, me distribuyeron mejor mis clases. Ahora tengo un tiempo más adecuado para las actividades de investigación y orientación de los alumnos becados” P6.

✓ “La construcción de reglas en sala de clase es individual, mismo que se discuta mucho esto entre los profesores (...)” P9.

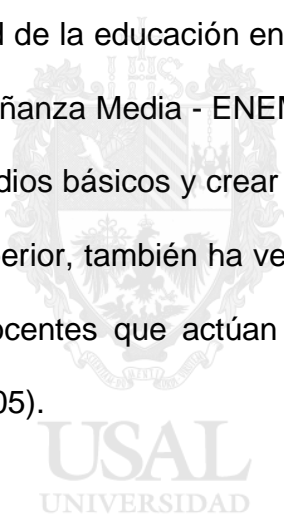
✓ “Yo tengo autonomía para dar mi clase como lo considere mejor, eso es bueno, me siento más libre y a los alumnos también les gusta mi metodología, bueno esto me parece” P11.

✓ “(...) yo creo que planear es preciso, pero no me agrada cuando quieren planear por mí, porque quién conoce mi rutina, mis alumnos y mi trabajo, soy yo. Prefiero que me digan lo que quieren y yo lo adapto a mi realidad, así, atiendo tanto a lo que el jefe quiere como a lo que yo considero importante (...)” P1.

Esta categoría demuestra algunas contradicciones en la organización de trabajo, ya que hay autonomía para la planificación de las clases, y para la determinación de lo que debe constar en esta planificación, mismo que no esté bien claro. Otro elemento contradictorio está en las obligaciones del Estado, en cuanto a los horarios de trabajo. Los profesores afirman que hacen su propio horario de trabajo de acuerdo al plan de actividad docente - PAD, así el jefe principal necesita homologar este documento en relación al uso del tiempo. De este modo, el testimonio de los participantes, reafirmó los datos cuantitativos citados anteriormente, por una parte, el dominio del hacer docente, y por el otro, la dominación jerárquica sobrepuesta.

Se percibe entonces, que el patrón heredado del modelo fabril, también hace parte del contexto educacional, siendo, en diversos contextos, difícil superarlo. El deseo y la necesidad de control está radicado, no quiere decir que no exista, pero que su existencia no anula la existencia del profesor. Alves (2000), afirma que: “La organización del trabajo-OT afecta la vida de los trabajadores, influencia o determina, el horario de despertar, de salir, de hablar (...). Ella se apropia no sólo del tiempo y de los movimientos, como también de su subjetividad” (p.270).

De acuerdo con los datos cualitativos y la observación libre, se verifica que la rutina de los profesores depende también del día de trabajo, la prescripción es materializada por medio del horario de clases ya que hay días que el trabajo es excesivo, porque hay un mayor número de clases, más atención a los alumnos y alguna realización de otra actividad administrativa; así como también hay otros días más calmos. Los datos cuantitativos también señalan la cobranza por resultados, principalmente por que se cuenta con las políticas educacionales que se destinan a evaluar la calidad de la educación en el país. Entre ellas, se destaca el Examen Nacional de la Enseñanza Media - ENEM, que además de evaluar a los estudiantes al final de sus estudios básicos y crear nuevas políticas educacionales de ingreso en la educación superior, también ha venido adquiriendo cambios en la práctica pedagógica de los docentes que actúan en la enseñanza media de la educación básica en Brasil (2005).



Con la evolución del mundo del trabajo surgió un nuevo modelo social, en el cual los sujetos han sido llevados a usar su inteligencia, creatividad con rapidez que requiere la cantidad de informaciones a la que están expuestos todos los días, cuyo objetivo es el de solucionar los problemas científicos, tecnológicos, sociales, profesionales y educacionales (Andriola, 2011). Sin embargo esta sociedad ha pasado a exigir que los sujetos sepan trabajar en grupo para cooperar con los demás. Esta nueva sociedad pide un nuevo sujeto que ocupe los nuevos espacios creados, cabiéndole a la educación (enseñanza media y graduación) cumplir el papel de formadora de un nuevo sujeto.

Conforme la observación libre, el análisis documental y las entrevistas individuales ha incrementado el hacer docente, considerándose una variedad de acciones que necesitan ser realizadas para que el alumno pueda alcanzar un buen puntaje en el ENEM, para que se molde al mercado de trabajo, y como consecuencia, la institución sea bien considerada, creándose un ranking de las mejores escuelas privadas, públicas provinciales y públicas federales.

Nuevas demandas sociales han sido incorporadas al trabajo del profesor. Para Nóvoa (1995), la configuración del sistema de enseñanza ha cambiado radicalmente y se encuentra, por un lado, ante una auténtica socialización divergente: a la de una sociedad pluralista, con modelos de educación opuestos y valores diferentes y contradictorios y, por otro, a la diversidad propia de una sociedad multicultural y multilingüe. El carácter unificador en el campo cultural, lingüístico y comportamental en que se afirma la escuela, le obliga hoy a una acción diversificada en la actuación del profesor.

En esta dirección, se ha identificado por medio de los datos alcanzados la contradicción existente entre el trabajo prescrito y el trabajo real en lo que se refiere a la organización del trabajo de los docentes participantes. Según la P17. “El servicio público, de un modo general, no tiene suficientes servidores para hacer todo el trabajo que una escuela necesita. Algunos profesores son aprobados en otro concurso público y deciden marcharse, pasando a existir una sobrecarga



de trabajo para los que se quedan, ya que tienen que asumir más clases en andamiaje, situación que no se imaginaban enfrentar”.

Al buscar comprender esta situación entre el trabajo prescrito, el realizado y el trabajo del profesor a través del abordaje ergonómico de la actividad, se ha podido percibir que al agregarle las dificultades al trabajo reduce el margen de maniobra para responder satisfactoriamente las exigencias presentes en las situaciones, generando una sobrecarga de trabajo y aumentando el coste humano de la actividad (Ferreira y Barros, 2003). Esta desintegración entre el trabajo prescrito (tarea) y el trabajo realizado (actividad) pueden intervenir positiva o negativamente en las vivencias de placer y/o sufrimiento del profesor.

En relación a las reglas y normas, los datos cualitativos demuestran que hay reglas formales definidas, pero que no son tan rígidas a tal punto de que definan como los profesores deben administrar su sala de clase. Los participantes citan que hay atribuciones que deben cumplirse para realizar sus actividades, y que cada profesor tiene autonomía para organizar el trabajo de la manera que considere pertinente. Lo que contribuye al enfrentamiento de una realidad compleja, ya que el profesor es una variable de ajuste, y es el responsable por producir una resignificación de los obstáculos que surgen, mismo que las obligaciones del Estado quieran impedir esta acción. Alves (2000).

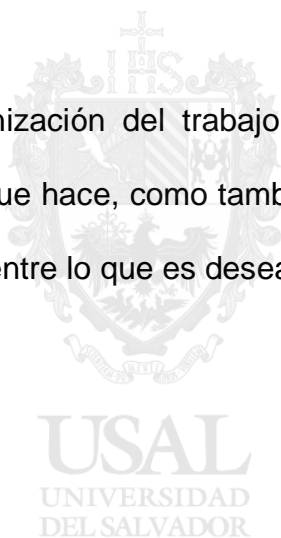
De acuerdo con Sennett (2002), las formas actuales de la organización del trabajo no han liberado a los trabajadores del patrón rígido del taylorismo, para el

autor, lo que existe son las nuevas estructuras de poder y control. Sennett considera que una nueva estructura de poder que se presenta en la actual etapa del capitalismo, se esconde en la ideología de la flexibilidad, sobre todo en la fuerte concentración de poder sin centralización, pues el punto céntrico del trabajo del profesor, es la planificación de los contenidos a ser trabajados con los alumnos, así como reglas y normas, que son elementos fundamentales del hacer docente, prescritas por la institución.

De acuerdo con Kuenzer (1999), al reflejar sobre las funciones específicas de la carrera docente, se destaca, que para el profesor intervenir en los procesos pedagógicos, necesita, fundamentalmente, seleccionar y organizar contenidos, pensar metodologías adecuadas y construir formas que organicen y gestionen el proceso de aprendizaje de los alumnos, motivo por el cual el trabajo del profesor presenta un ritmo intenso, sin embargo en esta investigación, se pudo afirmar que hay una aceleración del ritmo, cuyo objetivo está en los nuevos conocimientos que el profesor necesita dominar, para que pueda realizar su actividad y cumplir los plazos determinados para la realización de las tareas administrativas como el lanzamiento de notas y contenidos en el sistema informatizado, entre otras. Para Antunes (2000), la introducción de las máquinas informatizadas, juntamente con la intensificación del ritmo del proceso de trabajo, han hecho posible ventajas para el desarrollo y mantenimiento de la acumulación del capital, en particular, en su actual etapa de búsqueda por una mayor productividad, utilizándose menos trabajadores para la ejecución y cumplimiento de las metas.

Frente a esta realidad, en la categoría de los profesores, se ha percibido que hay una tendencia a la precarización del trabajo, una vez que crece la demanda de trabajo y, paralelamente, sucede la pérdida del reconocimiento social. Estas ideas apoyan las reflexiones de Lüdke y Boing (2004), que comprenden que la sociedad actual precisa cada vez más conocimientos docentes, a la misma vez, que el trabajo de estos profesionales pasa por un proceso constante de disminución de prestigio social, lo que lleva a disminuir el interés de las personas, en ser profesor y hasta abandonar la profesión.

Así al analizar la organización del trabajo del profesor es necesario no solamente que se observe lo que hace, como también, lo que le preocupa, buscar siempre comprender el sesgo entre lo que es deseado y lo que es realizado.



### **5.1.3 LAS RELACIONES SOCIO PROFESIONALES (RSP)**

Los resultados cuantitativos referentes a la dimensión relaciones socioprofesionales que representan las dificultades en la gestión del trabajo, en la comunicación y en la interacción profesional, se encuentran próximos al punto medio de una escala, con 3,04. Esto significa que a veces, hay dificultades en la

comunicación entre profesores y autoridades, entre los propios profesores, como también en las relaciones con los alumnos. En la tabla 4, están en evidencia los ítems, con las medias y los desvíos-patrones que se destacaron en este factor.

**Tabla 4. Ítems con las medias más altas del factor relaciones socio profesionales**

FACTORES	MEDIA	DP
Existen dificultades en la comunicación entre autoridad y subordinados	4,03	0,84
Falta de integración en el ambiente de trabajo	2,78	0,83
La comunicación entre operarios es insatisfactoria	2,50	0,95

De acuerdo con esta tabla, se ha percibido que hay una insatisfacción de parte de los profesores en lo que se refiere a la dificultad de comunicación entre la autoridad inmediata y los subordinados; a la falta de integración en el ambiente de trabajo; y a la comunicación insatisfactoria existente, identificándose, en los datos de forma general, que las relaciones socioprofesionales se presentan como un estado de alerta, exhibiendo niveles moderados, que no deben ser ignorados.

Los datos cualitativos referentes a las relaciones profesionales están aglutinados en la categoría 2, descrita a continuación.

**Categoría 2:** “Yo me llevo bien con mis compañeros de trabajo, pero con los alumnos es mucho mejor y más fácil, ya que no hay tanta intriga como con los otros”.

**Descripción de la categoría:**

Los profesores afirman que el relacionamiento con los alumnos es, de un modo general, muy bueno, pero que sienten la necesidad de una capacitación para hacerse más próximos a ellos, sin que comprometan sus actividades en sala de clase. Esta demanda también es relativamente nueva para ellos, ya que muchas veces el alumno desea conversar asuntos de su vida particular, y los profesores ni siempre se sienten aptos para oírlos y orientarlos, en estos casos más delicados, se solicita la ayuda del sector pedagógico, del sector de psicología y del servicio social. Relatan que muchas veces se sienten, en determinadas situaciones, padres o madres de los alumnos, y perciben que existe una fuerte carencia afectiva, como la población de alumnos está compuesta es su mayoría por adolescentes, se busca adecuar un lenguaje y establecer un ambiente de confianza y respeto entre ellos. El relacionamiento entre profesores es considerado como bueno, pero no se dispone de tiempo dentro del ambiente de trabajo para entablar una amistad, y cuando se hace es fuera de este espacio. Revelando que a pesar de esto, existe compañerismo, cooperación, y solidaridad entre los profesores, pero en lo que se refiere a la comunicación no es satisfactoria, porque surgen rumores negativos y positivos a menudo, según ellos esto sucede a causa de los horarios de trabajo diferenciados y a las fallas de

comunicación. Generalmente se sienten bien adaptados con el equipo técnico y pedagógico que, cuando solicitados, demuestran disponibilidad para acogerlos, ellos sienten falta de más momentos para distraerse y encontrarse con los compañeros, antiguamente los que tenían más tiempo de trabajo en la institución, se sentían como una familia, pero con el crecimiento del IFAM hubo un alejamiento y la relación con la autoridad inmediata era considerada buena, pero la comunicación estaba haciéndose problemática, ya que sentían falta de ser consultados y/o comunicados con antelación sobre los cambios que podían suceder.



#### **Temas Encontrados:**

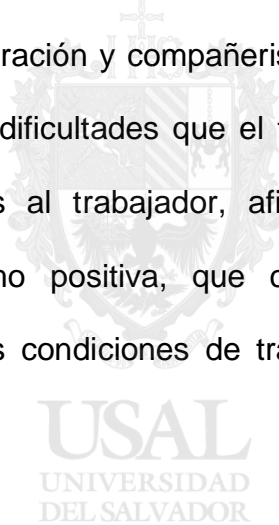
- ✓ Relación con los alumnos muy buena;
- ✓ Relación de cooperación con el equipo;
- ✓ Relación satisfactoria con la autoridad inmediata, pero dificultad en la comunicación.

#### **Testimonios de los Participantes que Representan la Categoría:**

- ✓ “(...), la relación con mis alumnos, siempre ha sido muy buena, si hay algo que me hace feliz aquí, es la presencia de ellos”.

- ✓ “(...) percibo que la comunicación deja mucho a desear, me gustaría ser consultada en algunas decisiones sobre el curso que trabajo”.
- ✓ “(...) Aquí hay una relación de respeto, amistad sólo tengo con algunas personas que trabajan conmigo desde el inicio”.

A través de los datos cualitativos se ha percibido que la relación con los alumnos, con los compañeros y con la autoridad es considerada satisfactoria, destacando la relación con los profesores, que es de cooperación y respeto mutuo. Los aspectos de cooperación y compañerismo producen efectos positivos para el enfrentamiento de las dificultades que el trabajo produce y auxilian para que no caigan enfermedades al trabajador, afirmándose que la convivencia profesional es percibida como positiva, que contribuye para minimizar los desgastes que resultan de las condiciones de trabajo y de la organización del trabajo.



Hay que destacar el hecho de cooperación, coordinar los esfuerzos de un colectivo para que se alcancen objetivos comunes. Para Mendes (2007), los resultados cualitativos resaltan que un clima de cooperación entre los profesores puede hacer posibles cambios en los aspectos críticos de la organización. Así, un ambiente organizacional armonizado por las relaciones interpersonales satisfactorias permite la superación de las dificultades personales. De acuerdo con Dejourns (2003), la cooperación trata de las “ganancias que las personas tienen de

trabajar juntas y de superar colectivamente las contradicciones que surgen de su propia naturaleza o de la esencia de la organización del trabajo” (p.80).

Los estudios de Fisher (2002) y Tillmann (1994), revelaron que el acto de cooperar, de ayudar, de prestar auxilio, es un aglomerado de definiciones de cooperación, frente a las relaciones de conflictos que existen entre los compañeros, pudiendo causarles sufrimiento e imposibilitando cambios en la organización del trabajo, como también haciendo cargas de competitividad, visándose puertas abiertas, alianzas y pactos ni siempre favorables al colectivo.

Otro aspecto importante es el reconocimiento en el trabajo, según Lima (2011), éste es considerado una forma de retribución simbólica que viene de la contribución dada por el sujeto, por el involucramiento de su subjetividad e inteligencia en el trabajo. Para Antloga (2003), cuando no hay reconocimiento por parte de la autoridad, los trabajadores se sienten insatisfechos, estos resultados han sido confirmados junto a los profesores investigados. La P17 comentó. “Necesitamos un reconocimiento intelectual y financiero, los jefes, los directores y el gobierno no lo ven como debería ser”, sin embargo este reconocimiento es percibido por los alumnos. Según la P20. “Mis alumnos siempre me elogian y agradecen lo que hago por ellos, eso me motiva, me quedo feliz en saberlo”. Esto induce, conforme Barros e Mendes (2003), a minimizar el sufrimiento que viene del trabajo, y como el contacto mayor y más frecuente, es con los alumnos, este impacto le da positividad y beneficia su salud.



Se identifica que en el contexto de trabajo de los profesores la convivencia profesional está siendo percibida como positiva, observándose elementos de cooperación y compañerismo, que contribuyen para la realización del trabajo en equipo, ya que la relación con los alumnos es presentada como satisfactoria. Todos estos elementos contribuyen para la existencia de un soporte socioafectivo de los trabajadores investigados, lo que minimiza el desgaste profesional (Lhuillier, 2011).

Por lo general los profesores han conseguido superar las dificultades personales en el trabajo, por sus relaciones favorables con los compañeros, autoridades y alumnos, mismo que la comunicación haya sido deficiente entre ellos, así como los aspectos flexibles de la organización del trabajo. Sin embargo, al mismo tiempo que las relaciones socioprofesionales satisfactorias son un indicador claro de salud, se medita, en esta investigación, que tales relaciones pueden estar siendo utilizadas por la institución, invisiblemente (Dejours, 1994), para no cambiar los aspectos perjudiciales a la salud de ellos en el trabajo y producir una explotación en el trabajo con el endoso, de cierta forma inconsciente de los trabajadores. Otro aspecto consciente que puede suceder, es la venta de la fuerza de trabajo que refuerza una relación de dependencia y subordinación. Tal hecho, según Vilela, Garcia y Vieira (2011), no contribuye a la emancipación del trabajador y sí a una servidumbre voluntaria, que es la de enfermarse.

#### **5.1.4 LAS CONDICIONES DE TRABAJO (CT)**

La dimensión de las condiciones de trabajo, que evidencia la falta de calidad en el ambiente físico, del puesto de trabajo, así como los equipamientos y material disponibilizados para la ejecución del trabajo, ha sido evaluado por los profesores como satisfactoria. Ningún ítem del instrumento presentó un desvío normalizado significativo en relación a las medias, lo que confirma el grado de satisfacción generalizado con las condiciones de trabajo. Los datos cualitativos relativos a las condiciones de trabajo están descritos en la categoría 3, presentada a continuación.

**Categoría 3:** “(...) generalmente, se han encontrado condiciones de trabajo satisfactorias que han atendido a lo que se necesita enseñar, pero queda bien claro que existen equipamientos más sofisticados, se observa que a los pocos está habiendo una renovación y un mayor interés, en realmente ser una institución de referencia en las diversas áreas que desarrolla, y no sólo en el área tecnológica”.

**Descripción de la categoría:**

Como los profesores participantes son de áreas de conocimiento diferentes, las demandas también lo han sido, tiendo el más mínimo cuidado para no separarlos en una única área, y sí, examinar las condiciones de trabajo bajo la óptica del trabajador, para esto los profesores relataron que disponen de salas de

clases adecuadas; que usan laboratorios específicos para sus áreas y que también cuentan con laboratorios de informática. Según ellos, la mayoría de los espacios ya pasaron por varios cambios y actualizaciones en el campo en que trabajan, pero que aún necesitan estar más equipados. Los ambientes son climatizados y con una buena iluminación, evaluándose al mobiliario de uso mediano, ya que cuando necesitan un mantenimiento o sustitución, esto tarda y muchas veces no es conseguido con rapidez.

Otro relato ha sido hecho en relación a la sala de los profesores, de acuerdo con la P3. “A mí me parece que debería existir una sala más apropiada para todos, no importa si no está adecuada para dormir o hacer un descanso corto después de los intervalos, lo que importa es que sea confortable. Muchos de mis compañeros no van a casa en sus tiempos libres del almuerzo y no tienen como descansar o relajarse con comodidad, algunas veces bajan la cabeza encima de la mesa y descansan por allí mismo”. El pago ha sido observado como inadecuado en lo que refiere a una fecha específica para los reajustes anuales y frecuentemente hacen uso del derecho a la huelga para reivindicar mejoras salariales.

Lo bueno de esto es que el sueldo se recibe puntualmente. El Instituto, está basado en criterios preestablecidos, ya que costea la participación de los profesores en congresos, seminarios, foros, y otras formas de capacitación, esta inversión tiene como objetivo proporcionar mejoras y perfeccionar al trabajador,

como también el ambiente de trabajo. Se ha evaluado positivamente la inversión de la institución, mismo que el volumen de docentes haya aumentado, el nivel de enseñanza también ha acompañado el desarrollo, pero en función a la crisis económica que el país está atravesando, los recursos financieros han sido reducidos drásticamente.

### **Temas Encontrados:**

- ✓ Mobiliario bueno;
- ✓ Buena estructura física;
- ✓ Inexistencia de política salarial;
- ✓ Política de desarrollo personal satisfactoria.

### **Testimonios de los Participantes que Representan la Categoría:**

- ✓ “Hablando del espacio físico, el Campus tiene un buen tamaño, pero como el edificio donde yo trabajo es antiguo, me parece que sería bueno que se arreglara todo; no sólo la parte externa, sino también la interna”.
- ✓ “Me parece que los gestores intentan equipar mejor nuestras salas, pero tardan demasiado y cuando se va a usar algo, ya está ultrapasado”.
- ✓ ¿Sueldo? Esto es una broma que las personas hacen. ¿Dónde ya se ha visto una categoría profesional que no tenga una fecha base para un reajuste?

Aquí es así. El personal de la universidad UFAM hace huelga siempre, y los acompañamos también, pero acaban acomodándose y para hacer otra huelga demora un buen tiempo”.

✓ “Los incentivos para las capacitaciones son buenos. Este año no ha sido mejor, porque no habían recursos financieros, ya que con la crisis todo se quedó muy mal, casi ni se pudo ir a los Congresos, pero mismo así, hoy está mucho mejor. Antiguamente no se podía hacer nada sino fuera pagado por nosotros mismos”.

La categoría revela que los profesores perciben las condiciones de trabajo como satisfactorias en los aspectos de apoyo institucional para trabajar, destacando las condiciones estructurales y los equipamientos técnicos como buenos, ya en lo que se refiere a la política de remuneración es inexistente, consecuentemente, no agrada y desanima el ser profesor.

El contexto de trabajo de los participantes de la investigación, en la dimensión condiciones de trabajo, presenta algunos indicadores críticos, tanto los resultados cuantitativos como los cualitativos revelan que hay una tendencia a la inadecuación del espacio físico, en media 2,97 y, también, al inmobiliario para la realización de las tareas, con una media de 2,39. Para Gravina y Rocha (2003) en un estudio realizado con los trabajadores de un banco que estaban enfermos por DORT, se identificó que el ambiente para la realización de alguna actividad era

inadecuado, había la existencia de ruidos, cajones pesados, desconforto térmico etc. Esto, más las características de la actividad, como la posición estática con movimientos repetitivos y continuos, favorecen al cuadro de sufrimiento en el trabajo. Estos datos tiene relación con esta investigación, ya que los datos cualitativos han revelado insatisfacción en los aspectos estructurales y ambientales, donde realizan su trabajo diariamente.

Además, se puede inferir que los profesores, en función a las incontables quejas, con la finalidad de conseguir atender a las exigencias del trabajo, han utilizado estrategias operatorias para asegurar la efectiva realización del trabajo. La verbalización: “A veces falta algún componente electrónico u otro material, acabo trayéndolo de casa y si no lo tengo, lo compro inmediatamente, porque esperar a que sea comprado, retrasa más aún mis clases en el laboratorio”.

Mendes y Ferreira (2003), en un estudio con auditores-fiscales, observó que frecuentemente las condiciones de trabajo de estos profesionales no son tan buenas. Esta falta de apoyo institucional, según los investigadores, genera un aumento del coste humano de trabajo, observándose finalmente que las condiciones de trabajo frecuentemente son precarias. Los participantes demostraron insatisfacción con la remuneración, pero estaban satisfechos con el incentivo dado por la institución para su capacitación profesional.

Los resultados en el factor encontrados para las condiciones de trabajo docente traducen, de un modo general, una percepción no totalmente crítica, por parte de los profesores, en lo que se refiere al apoyo institucional para la realización de la capacitación. Se identificó que habían elementos que interferían negativamente en el bienestar de los profesores, como también elementos que denotaban satisfacción con el trabajo. Cabe resaltar que esta investigación, diferentemente de los estudios aquí presentados por Mendes y Ferreira (2003) y otros ya citados a lo largo de esta investigación, en lo que se refiere a la dimensión de las condiciones de trabajo, no se ha presentado con la mayoría de sus indicadores interfiriendo negativamente en la calidad de vida del trabajador docente.

Lunardi-Hijo y Mazzelli (1996) afirman que las condiciones de trabajo no favorables son geradoras de sufrimiento en el trabajo, ya que influyen en la salud física y mental de los trabajadores. También se identificó que las condiciones de trabajo de los profesores podrían ser motivadoras de sufrimiento, sobre todo por la inadecuación de algunos aspectos en el trabajo (falta de equipamientos más modernos y remuneración); sin embargo, presentan elementos de placer, como los incentivos ofrecidos para la capacitación.

Los estudios de Codo et al. (1999) y Sobrino (2002) en lo que concierne a la salud de los profesores, indican que las enfermedades que persiguen a estos profesionales vienen de varios factores, de las condiciones impropias en el

ejercicio del magisterio, como la baja remuneración, trabajo extra clase y un ambiente inadecuado para la realización de las actividades.

El contexto de trabajo investigado, en las dimensiones organización del trabajo, relaciones socioprofesionales y condiciones de trabajo pueden influenciar la salud física y emocional de los profesores. Se identificó que éste proporciona elementos innovadores para el hacer docente, como la autonomía para organizar el tiempo y las actividades de trabajo, que en este aspecto son positivos, pues repercuten en la expresión de la subjetividad, ya que producen control y planificación prescrito en estas acciones.

Es por lo tanto que, el contexto de trabajo de los profesores que actúa en el IFAM expresa una realidad del escenario actual en el mundo del trabajo, a medida que utiliza tanto la flexibilidad del toyotismo como la rigidez del mismo para aquello que le interesa a la institución. Según Antunes (2000), bajo la dinámica de las escuelas de la administración científica, las empresas se apropian de la subjetividad de los trabajadores, además de explorar como de costumbre, los aspectos físicos. Se presume, en esta tesis, que la satisfacción demostrada por los profesores con los aspectos flexibles e incentivadores de la organización del trabajo representa la lógica actual de las empresas que tiene como finalidad capturar la subjetividad del trabajador por medio del capital. A pesar de ser una institución pública, no la exenta de usar los pensamientos y acciones capitalistas,



mismo que el discurso de los gestores, por vía de regla, sea contrario a la explotación impuesta por el capital.

Estos hechos considerados positivos por los profesores, proporcionan elementos que les suscitan satisfacción, sin embargo, destacan que este movimiento mucha veces ha sido usado con el objetivo de cada vez más comprometerlo con el trabajo, en otras palabras, se ha vuelto favorable su manipulación. Hay en este contexto, un contrasenso, pues a la vez que el contexto de trabajo puede generar satisfacción, también puede coaptarlo, y en el transcurso de este hecho pueden emerger situaciones como el miedo de perder una función gratificada, el prestigio frente a los alumnos y el estatus social que la ocupación le proporciona, convirtiéndolo en amenazador y en fuente de sufrimiento.

Después de haber caracterizado el contexto de trabajo de los profesores, en las dimensiones organización, condiciones y relaciones sociales de trabajo, uno de los objetivos de este capítulo, que, por la propia naturaleza del trabajo, hay especificidades en el trabajo de los profesores investigados que se manifiestan en la organización del trabajo en los siguientes elementos: a) características de la tarea - atendimento al alumno en sala de clase y laboratorios; b) tiempo - el horario de las clases está prescrito, pero las demás actividades del docente son planeadas por él mismo; c) control - este es hecho por medio del sistema académico, está encargado de verificar la frecuencia de los alumnos, contenido a ser enseñado y evaluaciones realizadas. En lo que concierne a las relaciones

socioprofesionales, estas se dan directamente con los alumnos, después con los otros profesores y con los demás servidores de la institución.

Las particularidades arriba descritas, según los datos encontrados, producen un coste humano, placer-sufrimiento y el uso de estrategias de mediación. Se identifica que los profesores están expuestos a riesgos de conseguir una enfermedad, pero que, en función del éxito de las estrategias de mediación de sufrimiento, la enfermedad tiende a ser retardada, evitando daños psicológicos, sociales y físicos por un tiempo mayor o mientras dure la estabilidad y eficiencia de las estrategias utilizadas.

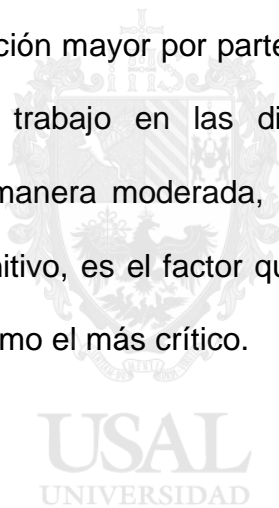
A continuación será abordado el coste humano del trabajo de los profesores. Su análisis le hará posible profundizar la discusión, así como contribuir a una reflexión entorno de la relación entre sufrimiento, coste humano, estrategias operatorias, defensivas y de movilización colectiva del trabajador.

## **5.2 COSTE HUMANO DEL TRABAJO**

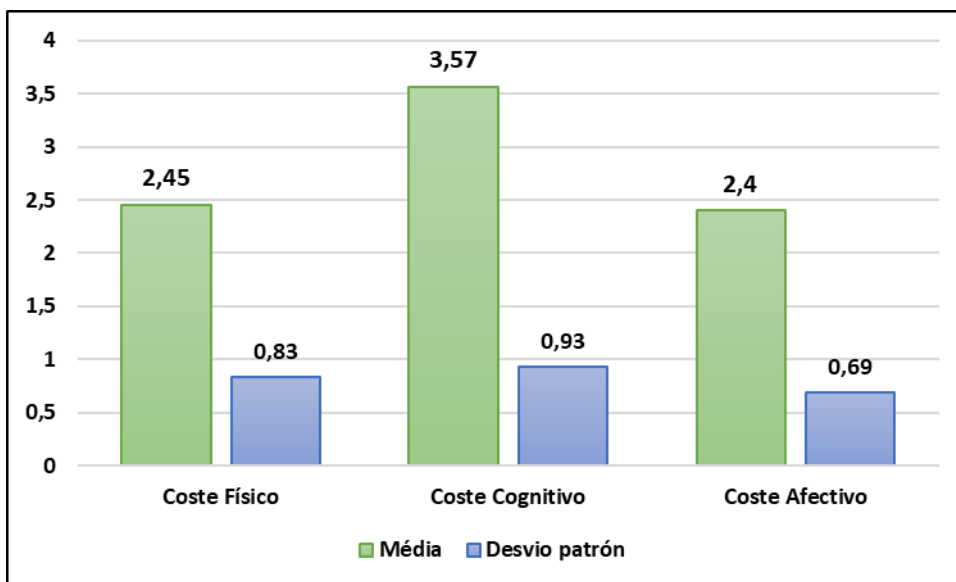
Este tópico tiene como objetivo responder la segunda cuestión de este estudio, ¿Cuál es el coste humano presente en la actividad del profesor que actúa en el Instituto Federal del Amazonas? Para esto, serán presentados los resultados

cuantitativos y cualitativos de cada esfera del coste humano: emocional, cognitivo y físico, como también la discusión basada en el referencial teórico propuesto.

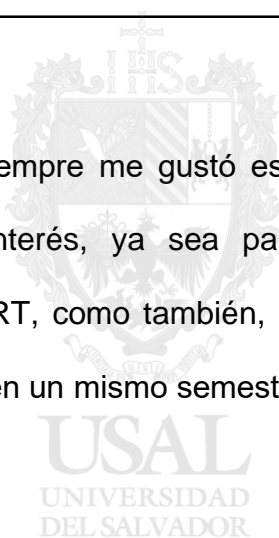
El coste humano del trabajo expresa lo que debe ser despendido por los trabajadores, individual y colectivamente, en las esferas emocional, cognitiva y física, para superar las contradicciones existentes del día-a-día en el trabajo. Los resultados cuantitativos recolectados por la Escala de Coste Humano del Trabajo (ECHT) señalaron una percepción mayor por parte de los profesores en lo que se refiere a las exigencias del trabajo en las dimensiones física, cognitiva y emocional, que aparecen de manera moderada, conforme lo comprobado en el gráfico 2, ya que el coste cognitivo, es el factor que presenta una media superior entre los tres, destacándose como el más crítico.



**Gráfico 2 – Escala del Coste Humano en el Trabajo**



Categoría 1 (ECHT): “A mí siempre me gustó estudiar, pero cuando empecé a trabajar aquí, aumentó mi interés, ya sea para mejorar mi sueldo con la Retribución por Titulación<sup>11</sup> - RT, como también, para conseguir trabajar con los diferentes grupos de alumnos en un mismo semestre de trabajo” P13.



#### Descripción de la categoría:

El trabajo docente es considerado estresante, cuando agravado por las condiciones inadecuadas de trabajo, cabiendo resaltar, que la enseñanza, como oficio, es un conjunto de tareas técnico-didácticas, recurrentes del conocimiento científico y de las relaciones humanas estructuradas en la institución. La planificación individual y colectiva, el contacto con los padres, la participación de comisiones, reuniones, la elaboración de informes e informes escritos etc.

<sup>1111</sup> Retribución por titulación es una gratificación debida a los docentes de la carrera del Magisterio Superior en conformidad con la jornada de trabajo, clase, nivel y titulación comprobada.

engendran un mosaico de actividades que, en la vivencia de cada profesional, se organiza y gana significado. Frente a estos hechos, los cuidados con la salud acabaron por ser olvidados, evitando la pérdida de tiempo útil de trabajo y el compromiso que el profesor tiene consigo mismo y con los alumnos. En relación a la postura, se quejan mucho con dolores en la espalda, en las piernas y en la cabeza, percibiéndose que esto está relacionado con la forma de trabajo que ejecutan, pues algunas veces se quedan mucho tiempo sentados y otras de pie.

En lo emocional también hay relatos, de quejas por falta de tiempo para dedicárselo a sus familias como les gustaría pero con el volumen de trabajo no tienen tiempo para nada, además como lidan con alumnos muy jóvenes, sus demandas muchas veces se contraponen a lo prescrito por la institución y hasta por el propio profesor. Otro ítem fundamental que se destaca, es el coste cognitivo, el saber docente no es un formado sólo de práctica, está siempre nutrido por las teorías de la educación. El profesor se desarrolla como un intelectual crítico en el propio proceso de profesionalización, en los cursos de perfeccionamiento y en la práctica cotidiana, cuando incorpora un análisis del ámbito escolar en un contexto más amplio, buscando respuestas para el tratamiento de la desigualdad y diversidad con que se trabaja hoy. Él mismo está insertado en esta desigualdad, y como ha sido encontrado en esta investigación, éste representa el mayor coste para los profesores participantes.

### **Temas Encontrados:**

- ✓ Daños físicos;
- ✓ Daños sociales;
- ✓ Daños emocionales;

### **Testimonios de los Sujetos que Representan la Categoría:**

✓ “[...] en términos físicos, cuando comencé a enseñar, hace unos 15 años, era más joven, no sentía ningún dolor, sólo cuando era la época de evaluación que mi brazo, mano, puño y ojos se cansaban. Pero hoy, es mucho más frecuente. Todo mes siento algo diferente, pero no tengo tiempo de ir al médico, sólo voy cuando no aguanto más. Sé que está errado, pero perder un día de trabajo, retrasa mi contenido, y para reponerlo me da mucho más trabajo, hay una burocracia, mis compañeros ni siempre quieren ceder un tiempo, y así por consiguiente” (...) P15.

“[...] Lo que percibo es que muchas veces dejo de dar atención a mi familia por causa del trabajo. Mis hijos me cobran y hasta llegan a compararse prácticamente con los alumnos por tener la misma edad. Es difícil, pero intento dar una mejor vida para todos” (...) P10.

✓ “[...] Algunos alumnos no tienen interés en aprender. Me quedo triste y eso me da más trabajo aún, ya que intento hacer cosas diferentes para ver si los

motivo y sí se animan a estudiar más, pero es difícil, también porque observo que hay muchos problemas familiares” (...) P16.

✓ “(...) estudiar siempre fue bueno para mí, pero en el trabajo, me siento presionado porque doy clases prácticamente en los tres niveles, y para conseguir lo que deseo y no pasar vergüenza, tengo que estudiar mucho más, hay gente que no se importa, les da igual aprender o no. Tengo alumnos de 14, 22 y hasta 40 años, en salas diferentes, está claro que la captación del aprendizaje no es el mismo pero el contenido, sí lo es” P13.

✓ “(...) hoy hago la maestría, tardé mucho para enfrentar este reto, por varios motivos, pero hoy veo que es necesario y decidí arriesgarme, espero que al final de todo esto sea bueno, no sólo por el aprendizaje que estoy adquiriendo sino también por el deseo de un aumento en mi sueldo, claro es una cuestión de supervivencia” P2.

✓ “(...) ahora que el año aún está iniciando, estoy con la mente tranquila, pero si se me preguntara de aquí a unos 6 meses, con certeza, las respuestas serían otras. Ya sé como es, al final del año lectivo todo es un caos. Los alumnos y sus padres, dejan todo para el final, ahí comienza la perturbación, quieren pasar de año. La presión es grande, acaba el año y mis fuerzas también” P20.

El conjunto de los resultados cuantitativos y cualitativos comprueban que el trabajo del profesor presenta exigencias en las tres esferas del coste humano: emocional, cognitiva y física. Los datos cuantitativos evidencian un moderado coste físico (media 2,45, DP 0,81), moderado coste cognitivo (media 3,57, DP 0,93) y moderado coste emocional (media 2,4, DP 0,69). Los resultados cualitativos confirman los datos cuantitativos, pues hay un coste humano relatado en todos ellos. Esto significa que el contexto de trabajo impone dificultades para que los profesores realicen sus actividades satisfactoriamente. Enseguida, serán presentados los resultados detallados de cada dimensión del coste humano, así como la discusión de los datos obtenidos.

### **5.2.1 EL COSTE EMOCIONAL**



El coste emocional se refiere al dispendio emocional, bajo la forma de reacciones afectivas, de sentimientos y de estado de humor, que los trabajadores vivencian en función a las características del contexto de trabajo. Los resultados cuantitativos señalan un coste emocional en estado moderado, con vistas en una media de 2,4 y desvío-normalizado 0,69, observándose, conforme la tabla 5, que los ítems presentan medias por encima de 3 y desvíos menores de uno.



**Tabla 5. Medias de los ítems del factor coste emocional**

FACTORES	MEDIA	DP
Tener control de las emociones	4,62	0,94
Tener que lidiar con órdenes contradictorias	4,45	0,78
Ser sometido a un constreñimiento	4,28	0,92

Los ítems críticos del coste emocional, según la tabla 5, confirman un escenario de actualidad, donde el papel del profesor extrapoló la mediación del proceso de conocimiento del alumno lo que era comúnmente esperado. Según Gomes (2002), se amplió la misión del profesional más allá de la sala de clase, proporcionando una articulación entre la escuela y la comunidad. El profesor, además de enseñar, debe participar de la gestión de la planificación escolar, lo que significa una dedicación más amplia, la cual se extiende a las familias y a la comunidad, yendo de un aspecto más específico a uno más complejo.

La demanda emocional de los alumnos, cuando direccionada al profesor se divide en varios episodios, significando un problema para él, ya que tiene que lidiar, saber mediar y hasta aventurarse en la tentativa de solucionar una situación a él impuesta. Para Noronha (2001), estas vivencias pasan a ser agentes estresores, que lo pueden llevar a enfermarse por la sobrecarga en su cotidiano y por la falta de preparación para tratar cualquier situación, mismo que no sea esa su función primordial. Los docentes investigados citan como factores de agravamiento al problema, además de esa nueva demanda casi inexistencia de

proyectos eficientes ofertados a una comunidad por parte del gobierno, motivo por el cual la escuela, con el pasar del tiempo, ha ido gradualmente asumiendo varias responsabilidades que no le caben efectivamente, impactando en un todo al hacer docente, ya que el alumno pasa más tiempo con el profesor de que con los demás servidores de la institución. El desinterés familiar en acompañar la vida escolar de sus hijos, la indisciplina cada vez mayor, la devaluación profesional y los sueldos inadecuados, son situaciones que agravan la condición emocional del profesor, por lo que todas ellas huyen de su control y preparación.

Esteve (1999) definió como malestar docente a la sensación de malestar difuso y elaboró un modelo para explicar las relaciones funcionales existentes entre los múltiples factores indicadores del síntoma. Este modelo considera que una determinada combinación de factores puede conducir a los profesores a un estado de ansiedad, denominado agotamiento docente, que afecta su personalidad. Son mencionados los profesores que consiguieron elaborar las respuestas efectivas e integradas ante el aumento de exigencias y la enorme transformación a la que se vio sometida la profesión docente. A las situaciones problemáticas que solicitan una respuesta del profesor para reducir el peso de los estímulos amenazadores, el autor los llama de “tensión” y “estrés”.

**El cuadro 1** destaca algunas verbalizaciones que muestran el coste emocional presente en la actividad de los profesores investigados.

**Cuadro 1. Verbalizaciones que indican el coste emocional:**

COSTE EMOCIONAL	VERBALIZACIONES
Tener que trabajar con órdenes contradictorias	<p>“Mi función es enseñar, pero ni siempre hay lo que necesito. A veces yo todavía consigo mis propios materiales y equipamientos para las clases. Adquiero (compro) mis materiales, marco las visitas técnicas, etc.” P1.</p> <p>“Existe falta de interés por parte de la Institución en lo que se refiere al salón de los alumnos” P9.</p>
Ser sometido a unconstreñimiento	<p>“La mayor tensión que ya pasé fue al ser cuestionado por una madre de una alumna sobre la nota que le di en una evaluación, su madre reclamó tanto que la coordinadora del curso comenzó a dudar de mí. Luego, me pidieron que dejara a otro profesor corregir la misma evaluación. Esto fue el peor constreñimiento que ya sentí, pero acabé concordando. El profesor que la corrigió, le dio una nota más baja que la mía, fue un alivio, pero estaba con tanta rabia que aquel día yo quería abandonar todo y nunca más volver” P4.</p>
Tener control de las emociones	<p>“Trabajar con el ser humano es difícil, y con varios de ellos es mucho peor, cada uno tiene un interés diferente, debes tener mucha paciencia y control emocional” P7.</p> <p>“Actualmente estoy buscando auxilio psicológico para aprender a lidiar con plazos y demandas” P6.</p>

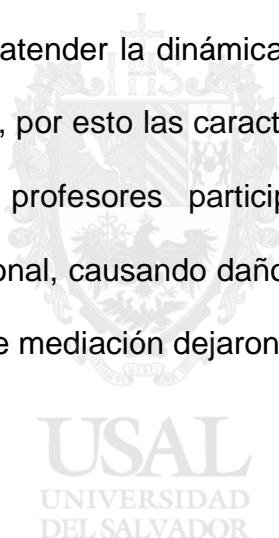
Frente a los resultados presentados, se nota que el estado moderado del coste emocional de los profesores se ocasiona fundamentalmente, de las características del contexto de trabajo; de la estrecha y diaria relación con muchos alumnos; de la relación con los superiores y con los padres de los alumnos; pero sobre todo por tener que lidiar con una gran demanda emocional y familiar. Estas características producen un gasto afectivo que se consolida, por medio de la autoexigencia que busca los medios para conseguir alcanzar una diversidad en las vivencias dentro del contexto de trabajo.

Ser profesor, esencialmente, presenta una carga afectiva alta, ya que es una profesión que exige un relacionamiento favorable con los alumnos y para que este proceso pedagógico acontezca (Codo et al., 1999), identifica que existe una intensificación del coste emocional, debido a las exigencias del contexto de trabajo, que están más allá de las atribuciones específicas del hacer docente.

Los resultados ratificados por Esteve (1999), en el sentido de que el autor enfatiza que hay un malestar docente que surge debido a las nuevas funciones que deben ser asumidas para atender la dinámica del contexto social y modificar el papel de estos profesionales, por esto las características propias y adquiridas del contexto de trabajo de los profesores participantes, han contribuido a la intensificación del coste emocional, causando daños a la salud de los docentes, al momento que las estrategias de mediación dejaron de actuar satisfactoriamente.

### **5.2.2 - COSTE COGNITIVO**

En relación al factor coste cognitivo, que expresa el gasto mental de los trabajadores, bajo la forma de aprendizaje necesario, de la resolución de problemas y del recibimiento de las decisiones causadas por el contexto de trabajo, éste se presenta con una media moderada (media 3,57, DP 0,93), siendo que el mayor índice encontrado en esta escala, merece un análisis más detallado por el simple hecho de indicar una mayor proximidad en el nivel grave que en el mediano.



De acuerdo con Mendes y Ferreira (2007), la designación crítica señala un estado de alerta, que requiere providencias a corto y medio plazo, y la expresión grave indica un fuerte riesgo de enfermarse, requiriendo providencias inmediatas, que visan eliminar las causas de las situaciones potencializadoras de sufrimiento. La tabla a continuación, demuestra los índices del mayor destaque.

**Tabla 6. Medias de los ítems del factor coste cognitivo**

Factores	Media	DP
<b>Tener que resolver problemas</b>	4,19	<b>1,01</b>
<b>Ser obligado a hacer frente con imprevistos</b>	4,33	<b>0,84</b>
<b>Tener concentración mental</b>	<b>3,79</b>	<b>1,18</b>

Estos factores en particular, presentaron una media más alta a la de los demás, que reflejan la percepción de los profesores frente a las exigencias cognitivas conectadas a su actividad profesional. Los resultados señalaron un alto coste cognitivo, en función a la necesidad de resolver los problemas, que en su mayoría, no dicen nada a su respecto; porque tienen la obligación de lidiar con imprevistos en su cotidiano de trabajo; así como deben disponer de mucha concentración para ejecutar sus actividades. También, se observa que la rutina de los profesores depende de las actividades prescritas por la organización, como de las otras planeadas por él, y por las demandas de los alumnos, haciendo que se

deparen frente a una diversidad de situaciones que dependen de su voluntad y dominio. Así, el trabajo genera una necesidad de improvisación frente a los acontecimientos, como también, la de resolver situaciones-problemas, y aún mantenerse concentrado para no perder el foco de sus acciones.

Conforme las verbalizaciones, se percibe que los profesores en su cotidiano, desarrollan recursos ingeniosos para lidiar con los imprevistos, visando la necesidad de construcción individual de reglas, ya que tienen que trabajar bajo condiciones ajenas a su voluntad. Se nota también, que la actividad de estos profesionales exige un esfuerzo mental y una concentración mental que surge de la comunicación constante y continua con los alumnos y por la responsabilidad depositada sobre ellos en busca de metas.

Una especificidad de la organización del trabajo de los profesores participantes, que impactó directamente en el coste cognitivo, ha sido la necesidad de estar en constante actualización académica no solamente para perfeccionar su conocimiento, como también para aumentar su sueldo, hecho que ha ocurrido por medio de dos formas: la primera llamada Retribución por Titulación - RT, que consiste en una gratificación que se les otorga a los docentes en la carrera del Magisterio Superior Federal en conformidad con la jornada de trabajo, clase, nivel y titulación comprobada, independientemente del tiempo de servicio en la institución. La RT está fundamentada legalmente por la Ley nº 12.772/2012 y es considerada en el cálculo de los sueldos de la jubilación y de las pensiones. El

requisito básico para que se tenga derecho a este beneficio es la obtención de la titulación exigida en cada fase de la progresión (perfeccionamiento, especialización, maestría o doctorado). (BRASIL, 2012). Los valores de esta retribución están presentados abajo, basados en el año 2016.

**CUADRO 2: Carrera en el Magisterio de la Enseñanza Básica, Técnica y Tecnológica**  
**Valores de la Retribución por Titulación para el Régimen de 20 horas semanales**

		RETRIBUCIÓN POR TITULACIÓN EN R\$			
CLASE	NIVEL	PERFECCIONAMIENTO	ESPECIALIZACIÓN o RSC-I +	MAESTRÍA o RSC-II +	DOCTORADO o RSC-III +
			Grado	Especialización	Maestría
Titular	1	222,96	603,34	1.242,22	2.134,06*
	4	222,15	593,76	955,56	1.641,59
D IV	3	217,15	587,52	927,72	1.593,78
	2	212,31	573,34	900,70	1.547,36
	1	207,59	565,04	874,47	1.502,29
	4	197,75	242,70	672,67	1.155,60
D III	3	184,80	232,63	628,66	1.080,00
	2	177,38	219,55	587,53	1.063,32
	1	102,39	208,63	570,42	1.051,97
	2	97,50	204,14	543,26	1.043,98
D II	1	97,12	183,25	541,09	1.024,78
	2	96,35	173,43	536,79	1.022,28
D I	1	90,90	163,61	506,41	1.017,89

**CUADRO 3: Carrera en el Magisterio de la Enseñanza Básica, Técnica y Tecnológica**

**Valores de Retribución por Titulación para el Régimen de 40 horas semanales**

		RETRIBUCIÓN POR TITULACIÓN EN R\$			
CLASE	NIVEL	PERFECCIONAMIENTO	ESPECIALIZACIÓN o RSC-I +	MAESTRÍA o RSC-II +	DOCTORADO o RSC-III +

			Grado	Especialización	Maestría
Titular	1	280,37	648,79	1.558,10	3.696,53*
	4	278,78	647,74	1.365,55	3.162,55
D IV	3	273,97	646,05	1.310,66	3.003,43
	2	261,38	645,42	1.301,09	2.839,06
	1	231,53	620,32	1.294,84	2.835,80
	4	220,15	550,37	1.289,45	2.830,51
D III	3	215,83	539,59	1.264,17	2.775,01
	2	211,60	529,01	1.239,38	2.720,60
	1	207,46	518,64	1.215,09	2.667,25
D II	2	203,38	455,72	1.191,25	2.614,95
	1	201,37	450,67	1.179,46	2.589,06
D I	2	188,20	417,75	1.102,31	2.458,98
	1	177,55	391,11	1.039,90	2.457,52



CUADRO 4: Carrera en el Magisterio de la Enseñanza Básica, Técnica y Tecnológica

**Valores de Retribución por Titulación para el Régimen de Dedicación Exclusiva**

CLASE	NIVEL	RETRIBUCIÓN POR TITULACIÓN EN R\$			
		PERFECCIONAMIENTO	ESPECIALIZACIÓN o RSC-I +	MAESTRÍA o RSC-II +	DOCTORADO o RSC-III +
			Grado	Especialización	Maestría
Titular	1	989,02	1.577,64	3.828,05	10.944,30*
	4	780,32	1.304,45	3.469,44	9.505,48
D IV	3	745,76	1.263,33	3.327,73	8.981,19
	2	720,88	1.223,88	3.326,79	8.530,04
	1	597,08	1.088,99	3.324,57	8.115,07
	4	492,01	857,59	2.638,82	6.169,11
D III	3	464,17	823,98	2.535,37	5.819,92
	2	437,89	815,16	2.460,29	5.490,48
	1	425,13	757,07	2.386,28	5.330,57
D II	2	401,07	755,02	2.147,35	5.081,59
	1	397,89	703,33	2.131,36	5.047,38
D I	2	394,73	696,76	2.126,97	5.026,19
	1	372,39	650,76	2.038,24	4.879,90



De este modo, puede ser visto, para el desarrollo de la carrera y para el incremento salarial, pues el profesor debe buscar siempre capacitaciones académicas, además de que puede suceder una alteración salarial por medio de la Progresión Funcional o por la Promoción, que tiene como parámetro la misma ley arriba mencionada, para lo cual se dice lo siguiente:

Conforme el Art. 14. de la Ley nº 12.772/2012 a partir de la institución del Plan de Carreras y Cargos de Magisterio Federal, el desarrollo de Carrera de Magisterio de la Enseñanza Básica, Técnica y Tecnológica sucederá mediante la progresión funcional y promoción, dispuesto en esta ley.

§ 1º. Para los fines dispuestos en el caput, progresión, que es el paso del servidor hacia un nivel de vencimiento inmediatamente superior, dentro de una misma clase, y promoción, al paso del servidor de una clase para otra subsecuente, en esta ley.

§ 2º. La progresión en la Carrera del Magisterio de la Enseñanza Básica, Técnica y Tecnológica deberá ocurrir de acuerdo con los criterios generales establecidos en esta ley y se observará, acumulativamente:

- I - Debe tener 24 (veinticuatro) meses de efectividad en el trabajo;
- II - Aprobación en la evaluación de desempeño individual.

En resumen, para que sea concedido un aumento salarial al profesor, se necesita que estudie y/o espere 24 (veinticuatro) meses por las progresiones y promociones funcionales arriba señaladas. Otra especificidad de esta categoría dice respecto a los reajustes de estos valores, que solamente ocurren cuando los docentes hacen huelga. El derecho a la huelga ha sido pronunciado en la Constitución de la República Federativa de Brasil-CRF de 1988 por medio del inciso VII del artículo 37 de la CRF, que garantizó el ejercicio del derecho a huelga por los agentes públicos civiles, que ha sido reglamentado en una ley específica: “VII - el derecho a huelga podrá ser ejercido en los términos y en los límites definidos por una ley específica”. Así aparece más una contradicción y prescripción impuesta al trabajador, se dice que tiene derecho, pero debe seguir la ley específica.

Este escenario contradictorio y muchas veces autoritario, confirma los datos cuantitativos y cualitativos encontrados en esta investigación. Los profesores tienen un coste cognitivo elevado más allá de sus propios intereses y necesidades, debiendo buscar más conocimiento para enseñarles a los alumnos, mejores condiciones salariales, y garantizar su supervivencia y el de su familia.

El cuadro 5, destacado a continuación, presenta las verbalizaciones que indican el coste cognitivo en la actividad de los profesores estudiados.

**Cuadro 5. Verbalizaciones que indican el coste cognitivo**

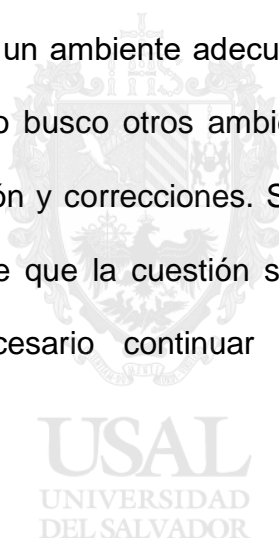
<b>COSTE COGNITIVO</b>	<b>VERBALIZACIONES</b>
------------------------	------------------------

Tener que resolver problemas	“Me Gustaría que los gestores salieran de sus salas muchas veces para que observaran lo que ocurre diaramente en su entorno” P5.
Ser obligado a lidiar con imprevistos	“Ya me sucedió una vez, reservé el uso del laboratorio para mi clase y a la hora que fui ya había otro profesor usandolo. Hubo una confusión a la hora del agendamiento, y tuve que inventar algo en aquel momento, de lo contrario, perjudicaría más aún el andamiento del contenido preparado para ese día de clase. No me gusta improvisar, por eso intento hacer todo con antelación P10.
Tener concentración mental	“Yo necesito concentrarme bastante por la cantidad de alumnos que tengo, por las diversas salas de clase y por los asuntos diferentes. Entonces busco anotar mi vida profesional toda en un cuaderno. Y les digo esto a mis alumnos para que lo hagan también. Esta juventud es muy olvidiza” P15 .
Tener desafíos intelectuales	<p>“A mí me gustan estos desafíos e incentivo a mis alumnos también. Siempre es bueno aprender y superar los límites” P18.</p> <p>“Los desafíos son muchos y sobrevivir con el sueldo que gano es uno de ellos, por este motivo hice la maestría tan luego entré aquí. Y ahora estoy en proceso de selección para el doctorado, voy a estudiar 4 años más para mejorar mi sueldo, es la única forma. Menos mal que a mí me gusta estudiar (risas)” P17.</p>

Así, los resultados de las entrevistas revelan que el trabajo de los profesores presentan indicadores críticos en cuanto al coste cognitivo, que se originan, fundamentalmente, de las nuevas funciones que ellos tienen que asumir para conseguir conciliar el contexto de trabajo. En conformidad con Sobrino (2002) y Gomes (2002), se identifica que el trabajo de los profesores presenta un coste cognitivo, que visa un trabajo cansativo y que tiene desgaste, que es vivenciado

por el volumen de trabajo que llevan para casa, también por la excesiva presión de los padres, por la dirección de los establecimientos de enseñanza, por el aprendizaje de los alumnos y por los resultados estadísticos.

Hay una intensificación del coste cognitivo debido a las especificidades del contexto de trabajo y a la fuerte tendencia para “naturalizar” las situaciones, como por ejemplo: llevar trabajo para casa, pero si los profesores tuvieran dentro de la institución, un local adecuado para quedarse y realizar su trabajo, todo podría ser diferente. Conforme P3. “Falta un ambiente adecuado para permanecer todas las 40 horas por semana aquí. Yo busco otros ambientes fuera de la escuela para hacer mi trabajo de planificación y correcciones. Sugiero la ampliación de la sala de los profesores”. Además de que la cuestión salarial también contribuye para este coste, me parece necesario continuar estudiando para obtener en contrapartida mejores sueldos.



### **5.2.3 - COSTE FÍSICO**

El coste físico se refiere al coste corporal impuesto a los trabajadores en función de las características del contexto de trabajo. Los resultados cuantitativos indican que el coste físico está moderado (media 2,45; DP 0,80). Este factor sigue a los demás, manteniendo la misma característica de criticidad, pero de una forma saludable. Los mayores índices que han sido percibidos están demostrados en la tabla 7, a continuación.

**Tabla 7. Medias de los ítems del factor coste físico**

Factores	Media	DP
<b>Usar las piernas de forma continua</b>	2,62	<b>1,34</b>
<b>Usar las manos de forma repetida</b>	<b>2,60</b>	<b>1,08</b>

Los resultados cuantitativos indican que los profesores evalúan el coste corporal como moderado. Los datos cualitativos, también, evidencian la existencia del coste físico en el trabajo del profesor.

En esta categoría, se identifica la existencia de coste físico en la actividad de los profesores investigados, que aparecen con las quejas por las dificultades de adaptación del mobiliario, por las necesidades del profesor, conforme lo indica la verbalización “el trabajo termina generando un desgaste físico.

Se evidencia el intenso gasto fisiológico y biomecánico causado por las condiciones del mobiliario para la realización de la actividad y por el intenso trabajo con el ordenador. El cuadro 5 expresa las verbalizaciones que denotan el coste físico presente en la actividad de los profesores.

**Cuadro 6. Verbalizaciones que indican el coste físico**

COSTE FÍSICO	VERBALIZACIONES
Usar las piernas de forma continua	<p>“Uso las piernas porque me quedo de pie por mucho tiempo durante el día, luego al final del día, mis piernas están pesados e incluso ya se hincharon” P4.</p> <p>“No sé dar clases sentado, me quedo impaciente, ando para allá y para acá, mis piernas no aguantan y mismo así estoy por encima de peso” P12.</p>
Usar las manos de forma repetida	<p>“Uso mucho el bolígrafo, el pincel y el ordenador. Mis puños reclaman a menudo, pero aún no he tenido tiempo para ir al médico. Espero ir en las vacaciones” P17.</p> <p>“Trabajo en un área que exige mucho el uso de las manos, no tengo otra opción para enseñarles a los alumnos” P15.</p>

Los datos cualitativos denotan un alto coste físico para algunos profesores y dependiendo del área que enseñan, el uso es mucho mayor que en los demás casos. Es un hecho que, para la realización del trabajo docente se necesitan los miembros inferiores y superiores, pero si existe algún dolor o no, éste va a depender de las condiciones del trabajo y del tiempo en que se use el cuadro y los equipamientos disponibles para la realización de la tarea. Así puede ser que aparezca alguna limitación de la escala por no conseguir captar la realidad del trabajo en su totalidad en función a la diversidad de profesores y a la baja participación de docentes en la investigación. Mismo con una cantidad mínima de docentes. se ha conseguido demostrar que existe el coste físico, y que este aspecto merece ser considerado y de preferencia, ser mejorado.

Hay aspectos críticos, en especial cuando se escuchan relatos de enfermedades ya existentes en la vida del profesor. Esto demuestra una inadecuada postura, por falta de atención al cuerpo, falta de tiempo para tratarse, y otros, demostrando que el tiempo de trabajo ejerciendo la función docente puede llevarlo a enfermarse, observándose que, en consonancia con los datos cuantitativos, hay profesores participantes que trabajan desde hace un año y otros desde hace 38 (treinta y ocho) años, así, las características específicas de la profesión, el tiempo de trabajo y el contexto de cada área de actuación, pueden ser los responsables por las exigencias físicas vivenciadas.

#### **5.2.4 - LAS MÚLTIPLES EXIGENCIAS EN EL TRABAJO DEL PROFESOR**

Después del relato presentado por la escala de coste humano del trabajo (ECHT) de los profesores investigados se ha conseguido saber que por lo general, estos profesionales vivencian múltiples exigencias (física, cognitiva y emocional), que son originadas por las contradicciones del contexto de trabajo, fundamentalmente, por las dimensiones de organización y por las condiciones de trabajo. Además, quedó demostrado que la exigencia mayor se ha dado en la esfera cognitiva.

Tal resultado se encuadra en las investigaciones de Rasia (2004), que

identificó múltiples evidencias de exigencias (físicas, cognitivas y emocional), que expresan la existencia del coste humano de trabajo. En este aspecto, las múltiples exigencias interaccionan entre sí, sólo va a depender del contexto de trabajo, para que una de ellas o todas se puedan manifestar. En este momento, se identificó que las tres exigencias se destacaron de una forma moderada, indicando criticidad, y consecuentemente, la recurrencia del coste humano negativo de trabajo. Sin embargo, la exigencia cognitiva, conforme esclarecen los datos cualitativos y cuantitativos, se presenta de una manera más acentuada. Mismo que los profesores utilicen las estrategias operatorias, se han revelado indicios de alta exigencia cognitiva.

La investigación de Ferreira y Mendes (2002) con auditores-fiscales de la Sanidad Social brasileña evidenció un alto coste cognitivo que estaba presente en la actividad de estos trabajadores, a causa del uso intensivo de la memoria, cantidad significativa de informaciones, considerando al error como un factor de tensión y diversidad de situaciones. Se identificó que, en función de la sobrecarga de trabajo, del cansancio físico y mental y del estrés, hay una expresiva existencia de coste afectivo negativo. El coste físico no fue tan evidente como a los demás, pero estaba presente.

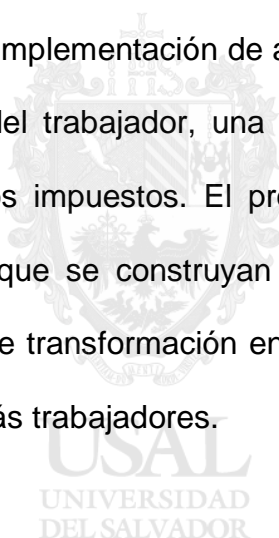
Los estudios de Freire (2002) y Rasia (2004) sobre el coste humano del trabajo revelaron que la cantidad de informaciones a ser tratadas, así como la



duración del proceso de trabajo en función al esfuerzo cognitivo son elementos que denotan índices de complejidad significativos, identificándose que el trabajo de los profesores es un trabajo de naturaleza compleja (Weill-Fassina, 1990), en función de que se trabaja en diferentes niveles de enseñanza, con diversas etapas y años, y se le exige las planificaciones específicas para abarcar las demandas prescritas y lo real del trabajo. P17 afirma: “Yo soy profesor en el área de Lengua Portuguesa, doy clase en la enseñanza secundaria, en el técnico y en otras épocas ya di clases en la graduación también; entonces, cuando voy a enseñar “concordancia verbal” en todas ellas, tengo que hacerlo de una forma diferente, porque tengo alumnos de 15 años en la enseñanza secundaria y tengo alumnos de 35 años en el técnico. Exige tiempo, dedicación, planificación y mucho esfuerzo mental.

En síntesis, el análisis del coste humano del trabajo de los profesores que actúan en el IFAM ha revelado que hay un moderado coste humano negativo en las tres esferas: física, cognitiva y afectiva y éste viene de las peculiaridades del contexto de trabajo, que está marcado por una organización de trabajo que hace intenso el trabajo docente. Según Barks (1993), se ha percibido que las nuevas demandas incrustadas al hacer del profesor, motivadas por el surgimiento de nuevos agentes de comunicación y socialización, visándose los aparatos técnicos y tecnológicos, son usadas para fines pedagógicos y de información y comunicación.

Estas nuevas demandas, que fueron citadas anteriormente, señalan hacia una producción del coste humano negativo del trabajo. En este sentido, frente a la realidad del mundo del trabajo en que se direcciona el contexto de trabajo del profesor y de otros profesionales, para la incorporación de nuevas técnicas, tecnologías, plataformas y aplicaciones conectadas a la comunicación, a la información, a la transmisión de contenidos académicos, a la naturaleza del trabajo, han sufrido alteraciones significativas. Con esto, se requiere la atención de investigadores, que intensifiquen no solamente las investigaciones de la salud en el trabajo, como también la implementación de acciones preventivas visándose en primer lugar el bienestar del trabajador, una especie de blindaje, caso sea necesario frente a los desafíos impuestos. El propio movimiento sindical debe estar atento y actuante para que se construyan formas de minimizar el gasto negativo que estos procesos de transformación en el trabajo provocan en la vida de los profesores y de los demás trabajadores.



Investigaciones advierten que los docentes se enferman debido a la función que ejercen, debido a las pésimas condiciones de trabajo, a la organización del trabajo y a las relaciones con padres, alumnos y autoridades inmediatas. Los estudios con estos trabajadores (Esteve, 1999; Fonseca, 2001; Sobrino, 2002; Gomes, 2002; Araújo et al., 2005) se ha demostrado la existencia de condiciones impropias para el ejercicio del magisterio, como: sobrecarga de trabajo extra-clase; exigencias para mantener la disciplina entre los alumnos; presión de los padres; presión de la dirección institucional, por el aprendizaje de los alumnos y

por su desempeño en las evaluaciones públicas a las que son sometidos; presión por la necesidad de que la institución se mantenga en una posición de destaque; dificultades para acompañar las transformaciones sociales, que cambian constantemente el escenario educacional; políticas educacionales incoherentes con la realidad local. Estas condiciones son impuestas externamente a los docentes y les generan un coste emocional y cognitivo, llevándolos al agotamiento y/o a una enfermedad.

Al hacer uso excesivo del aparato vocal, de los movimientos repetitivos y de la postura inadecuada, se expresa un desgaste físico de los docentes, observándose, en esta tesis, que el trabajo del profesor presenta un coste humano negativo en las esferas física, emocional y cognitiva. El coste físico de los profesores por mucho años ha sido visualizado sólo por la incidencia de algunas enfermedades causadas por el uso continuo de la voz o por el uso de la tiza, pero con el pasar de los años, el avance de la ciencia y con una mirada más detallada sobre el trabajo docente y su salud, el coste físico pasó a ser visto de una otra forma más amplia, considerándose los movimientos repetitivos y la postura inadecuada como los principales motivos del alejamiento del profesor.

Bajo esta perspectiva, Servilha y Ruela (2010) desarrollaron un estudio demostrando que el tiempo insuficiente para desarrollar las actividades dentro de la escuela, indica que los docentes poseen una alta demanda de actividades en el trabajo, teniendo que preparar o completar estas actividades fuera del local de

trabajo. Estos datos han sido reiterados por Delcor (2004), diciendo que, este exceso de trabajo contribuye para la disminución de los momentos de ocio y para el advenimiento del estrés físico y psicológico, perjudicando la salud y el desempeño profesional. Ya la falta de autonomía sobre el propio trabajo puede traerles, sentimientos de insatisfacción y estrés, llegando a considerarse un factor de riesgo para la salud. En este caso, los docentes poseen un tiempo para la planificación de sus clases y para otras actividades dentro del IFAM, pero lo que casi todos concordaron, fue en la necesidad de un espacio adecuado para hacerlo y como lo consideraban inapropiado, optaron por usar el espacio doméstico. Así, algunos aspectos de la organización de trabajo se mostraron desfavorables para los profesores de este estudio, la ausencia de un lugar específico para descansar, preparar las clases, como también para estudiar, la fiscalización del desempeño y la presencia en el ámbito escolar.

El coste cognitivo vivenciado por los profesores en consonancia con (Esteve, 1999; Fonseca, 2001; Sobrino, 2002 y Gomes, 2002) adviene de la ausencia de capacitación para lidiar con las nuevas demandas del propio trabajo; de la exigencia por mantener la disciplina entre los alumnos; el volumen de carga cognitiva, como también el cumplimiento de los diarios de clase y, sobre todo el ritmo acelerado con las muchas actividades hechas a la vez, además se observó, que existe una necesidad profesional, personal y financiera en mantenerse actualizado y en la búsqueda de mejores condiciones salariales adquiridas por medio del desarrollo académico.

Se puede acatar como hipótesis que los profesores vivencian un coste cognitivo, en términos al desgaste mental, que viene por la necesidad de aprendizajes constantes, por la resolución de problemas y por la adquisición de decisiones. Este coste ha surgido debido a las nuevas demandas de la sociedad contemporánea, que requiere de estos profesionales la búsqueda permanente de formación, que pueda abarcar y dar cuenta de las exigencias educacionales, políticas y sociales, pero sobre todo por la supervivencia financiera familiar.

En el contexto de trabajo de los profesores siempre hubo y siempre habrán las exigencias emocionales, ya que la esencia del hacer docente perpassa por una implicancia afectiva para que el proceso educativo pueda ser realizado. El vínculo creado a lo largo del contacto diario con el alumno tiende a ser positivo y significativo para ambos, muchas veces el coste emocional adviene de la exigencia de la organización del trabajo frente a las condiciones inadecuadas a las que son sometidos, ya que afectan la salud y el desempeño del trabajo docente, conforme los autores Codo y Menezes (1999); Fonseca (2001); Sobrino (2002) y Araújo et al. (2005), dicen que estos se sienten desmotivados impotentes e incapaces de contornar los problemas que surgen.

Frente al análisis de la ECHT de los profesores, se llegó a verificar que, mismo con el alto desgaste en las esferas física, cognitiva y emocional, impuesto por el contexto de trabajo, los docentes estudiados han conseguido gestionar por medio de estrategias de mediación individual y colectiva, fundamentalmente, el coste cognitivo y emocional; identificándose que los profesores ya habían

presentado algunas enfermedades físicas, y se observó que las estrategias de mediación individual y colectiva no han sido suficientes para asegurar el éxito en el enfrentamiento de lo real del trabajo.

A continuación, con base en el referencial teórico propuesto, serán presentadas las dinámicas de placer-sufrimiento vivenciadas por los profesores del IFAM, como también, las estrategias de mediación del sufrimiento y los daños físicos y psicosociales advenidos de las adversidades y contradicciones del contexto de trabajo.



### **5.3 PLACER-SUFIMIENTO, ESTRATEGIAS DE MEDIACIÓN DEL SUFRIMIENTO Y DAÑOS FÍSICOS Y PSICOSOCIALES RELACIONADOS AL TRABAJO**

En este momento, serán presentados y analizados los resultados obtenidos en el estudio sobre la relación placer-sufrimiento, estrategias de mediación del sufrimiento y daños físicos y psicosociales. Los resultados han sido interpretados teniéndose como base las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Como los profesores vivencian el placer-sufrimiento en el trabajo?
- ¿Cuáles son las estrategias de mediación del coste humano negativo y del

sufrimiento utilizadas por los profesores en su trabajo?

➤ ¿Cuáles son las relaciones entre el contexto de trabajo, las vivencias de placer-sufrimiento y los daños físicos y psicosociales relacionados al trabajo?

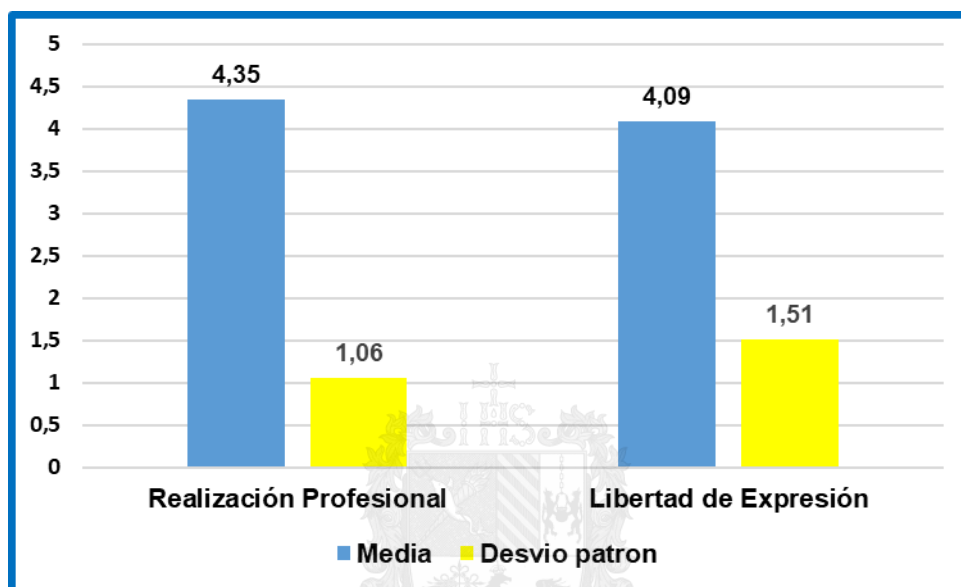
Inicialmente, han sido presentados los resultados cuantitativos y cualitativos, y enseguida, se ha propuesto discutirlos a la luz del referencial teórico pertinente a los temas en cuestión.

### **5.3.1 PLACER-SUFRIMIENTO EN EL TRABAJO DE LOS PROFESORES**

La escala de indicadores de placer-sufrimiento en el trabajo (EIPST) está compuesta por cuatro factores, los dos primeros cuidan las vivencias de placer en el trabajo como: realización profesional y libertad de expresión; ya las vivencias de sufrimiento son representadas por el agotamiento profesional y por la falta de reconocimiento.

El gráfico 3, destacado abajo, indica los resultados de las vivencias de placer, que fueron obtenidos con la aplicación de la Escala de Placer y Sufrimiento en el Trabajo (EIPST). Se identificó que el placer se presenta, positivamente, en los dos factores, así como la realización profesional con una (media de 4,9, DP 1,06) y la libertad de expresión (con una media de 4,09 y DP 1,51), concluyéndose que la realización profesional presenta una media más satisfactoria.

**Gráfico 3 Escala de Placer y Sufrimiento en el Trabajo - vivencias de Placer**



La tabla 8, presentada a continuación, indica las medias (mayores con menores desvíos) del factor realización profesional, que representa la vivencia de una gratificación profesional, orgullo e identificación con el trabajo que se realiza.

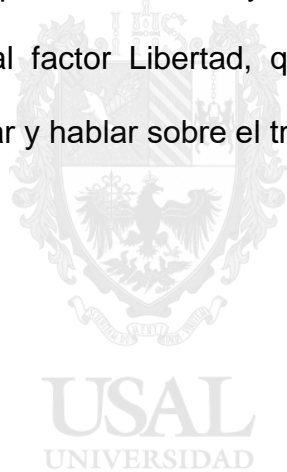
**Tabla 8. Medias de los ítems del factor realización profesional**

Item	Media	DP
Orgullo por lo que hago.	3,72	1,75
Identificación con mis tareas	4,10	1,81
Gratificación personal con mis actividades	3,90	1,97



Como puede ser confirmado, los datos de la tabla arriba revelaron que los profesores participantes sienten orgullo por lo que hacen, que se identifican con sus tareas y se sienten gratificados personalmente con las actividades desarrolladas por ellos. Por lo general, se ha percibido, que los profesores demuestran estar realizados profesionalmente.

En la tabla 9, están expresadas las mayores medias de los ítems y los menores desvíos referentes al factor Libertad, que comprende la vivencia de “libertad” para pensar, organizar y hablar sobre el trabajo.



**Tabla 9. Medias de los ítems del factor libertad de expresión**

ITEM	MEDIA	DP
Libertad para usar mi creatividad	3,59	0,82
Libertad para hablar sobre mi trabajo con las autoridades inmediatas	3,07	0,92

El desarrollo de nuevas tecnologías de comunicación, el creciente acceso mundial a las redes sociales y la ampliación de la actuación de la mídia han

destacado situaciones conflictivas del cotidiano en el mundo social y en el trabajo, con esto, se observan diversas discusiones sobre los límites de la libertad de expresión. Observándose que existe un límite para tal manifestación por parte del trabajador, ya que le permite presentar sus demandas en el contexto del trabajo; así se observa que mismo en un centro público, donde hay una menor amenaza de despido, pueden haber indicios de acoso moral y otras fuentes de persecución y sufrimiento. En este sentido, es necesario, a principio, que se hagan evidentes los testimonios de los participantes de la investigación.

P4 afirma: “Siempre busco a mis jefes para tratar algún asunto de trabajo, ellos generalmente me oyen e intentan enviarme a un especialista encargado de la función”. Ya el P7 dice: “yo ni digo más nada, siempre que quería ayudar, dar una opinión, el jefe creía que yo quería su lugar en la coordinación del curso, entonces rapidito me quedé quieto, ya que no quiero confusión”. Según P11: Yo pienso que tengo libertad hasta cierto punto, para usar mi creatividad en la sala de clase sí, pero para criticar o dar palpite, ni siempre, pero encuentro a nuestro Campus todavía mejor que muchos otros por ahí”.

Los resultados revelados señalan una vivencia de libertad de expresión moderada en el contexto de trabajo de los profesores, que denotan un recelo de ir más allá de lo normal, existe una cierta libertad, pero no plena, como esta investigación no tenía por objetivo oír a los jefes inmediatos, no se extendió mucho este tema y como sugerencia, para otra investigación, este comparativo

puede ser realizado, dando libertad de expresión a todos los que hacen parte del contexto de trabajo.

De una forma, se ha percibido, por medio de los datos cualitativos y cuantitativos que la vivencia de placer en el trabajo, que los entrevistados han afirmado que su trabajo ha sido reconocido principalmente por los alumnos y por sus padres, luego después por la sociedad que acompaña las acciones del IFAM, por este motivo se sienten beneficiados por él, ya por el otro lado, no se sienten valorizados por la institución ni por el gobierno federal, principalmente por la cuestión salarial. Relatan sentirse confortados cuando reciben agradecimientos venidos de los alumnos o de sus padres por el trabajo hecho con ellos. Demuestran orgullo por hacer un trabajo con calidad, a pesar de las dificultades enfrentadas por las estructuras, se sienten bien haciendo la tarea con la cual se identifican, añaden que mismo con las actividades variadas que realizan: participación en colonia de vacaciones o talleres, seminarios, congresos con los alumnos, acaban sintiéndose gratificados con el trabajo porque les promueve algo de difícil alcance. Y cuando van a un evento con los alumnos, perciben la influencia positiva que ésta añade en sus vidas. P18: “Cuando yo veo que un alumno ha sido seleccionado para un congreso u olimpiada, que puede tener un futuro mejor y aún contribuir con sus ideas, esto me deja feliz, pues me siento recompensada ya que creo que valen la pena estos desafíos”.

Los profesores revelan que el placer se manifiesta por el reconocimiento

social, por la satisfacción en estar trabajando en una Institución reconocida en Brasil y en otros países, y por que les permite aprendizajes constantes. Identificaron que existe una relación saludable entre los compañeros, que está marcada por respeto y confianza moderada. No se ha identificado, ni por los datos cualitativos ni por los cuantitativos lazos afectivos más profundos, quedando bien claro que existe un respeto mutuo y profesional. La relación de confianza y solidaridad ha sido poco destacada. P9 “dijo: soy compañero de todos, pero tengo pocos amigos, hago mi trabajo, y busco lo menos posible molestas a los otros, creo que es mejor así.

Una fuente de vivencia de placer en el trabajo, conforme Dejours (2004), es la movilización subjetiva, identificada como un medio para lidiar con el sufrimiento, que se diferencia de las estrategias individuales y colectivas de defensa, ya que implican la resignificación del sufrimiento, y no su negación. La movilización subjetiva es el centro principal y hace parte de la propia concepción del trabajo para la psicodinámica, considerándose que las exigencias y los desafíos puestos por el trabajo al sujeto, le demandan una inversión física, social y emocional frente a la organización del trabajo a la cual está sometida (Mendes, 2007).

Por lo tanto, el placer es un resultante al hecho de que los profesores actúen en un contexto de trabajo y que hayan posibles relaciones intersubjetivas, marcadas por el cambio y confianza entre ellos, mismo que hayan sido de forma moderada; por la buena relación con los alumnos, que les emiten constantes

elogios; y por la libertad que consideran haber tenido ante sus jefes inmediatos y ante la institución.

De este modo, el contexto de trabajo investigado, sobre todo en las dimensiones de la organización del trabajo y de las relaciones socioprofesionales, favorece la construcción de los trabajadores, frente a identificación con las tareas que realizan (Linhares, 1994; Lisboa, 1998 e Morrone, 2001), una vez que sus expectativas profesionales en relación al trabajo hayan sido atendidas y que haya libertad para organizar el trabajo, frente a los desafíos impuestos a ellos, mismo que se hayn sentido bien con el tipo de tarea que desempeñan, todas estas percepciones han sido traducidas como vivencias de placer.

Estos hallazgos han ido al encuentro de la percepción de Freud (1930/1964), que comprende que el trabajo suministra un lugar seguro junto a la comunidad, por hacerles posible a los sujetos un contacto directo con la realidad, ya que el trabajo es un espacio de construcción de identidad. Para Borges (1998) y Mendes (1999, 2004), el trabajo está relacionado con el proceso de socialización que el sujeto trabajador realiza cuando se apropia de los elementos de la realidad social y los reelabora.

Según Pereira (2003), el placer de los profesores participantes se asocia a la atención de las expectativas profesionales en relación a su trabajo, que existe una satisfacción entorno a las actividades realizadas, y que hay libertad para

pensar y hablar sobre el trabajo. Se comprenden que la libertad no está en su totalidad, pero es lo suficiente para que se puedan expresar sentimientos y contribuciones.

Se observa, en este estudio, una fuerte expresión de vivencias de placer, sobre todo con los datos cualitativos. Se puede inferir que estas vivencias son recurrentes de una organización de trabajo contradictoria, que se presentan rígidas frente a los nuevos procesos de control, y que poseen elementos de flexibilidad, que se manifiestan por la libertad de los trabajadores al organizar su tiempo de trabajo, como el de poder realizar sus tareas conforme su creatividad (Dejours, Abdoucheli y Jayet, 1994). Se percibe, también, que los profesores tienen un papel activo frente a la organización de trabajo, según como lo ejemplifica la verbalización de la P20: “Sinceramente, yo soy feliz en trabajar aquí sí. No fue fácil ser aprobada, la institución tiene limitaciones sí, pero también hay muchas cosas positivas, como la de desarrollarse aún más. Como profesora, me siento respetada e importante dentro de este local (...); lo que favorece a la salud (Resende 2003).

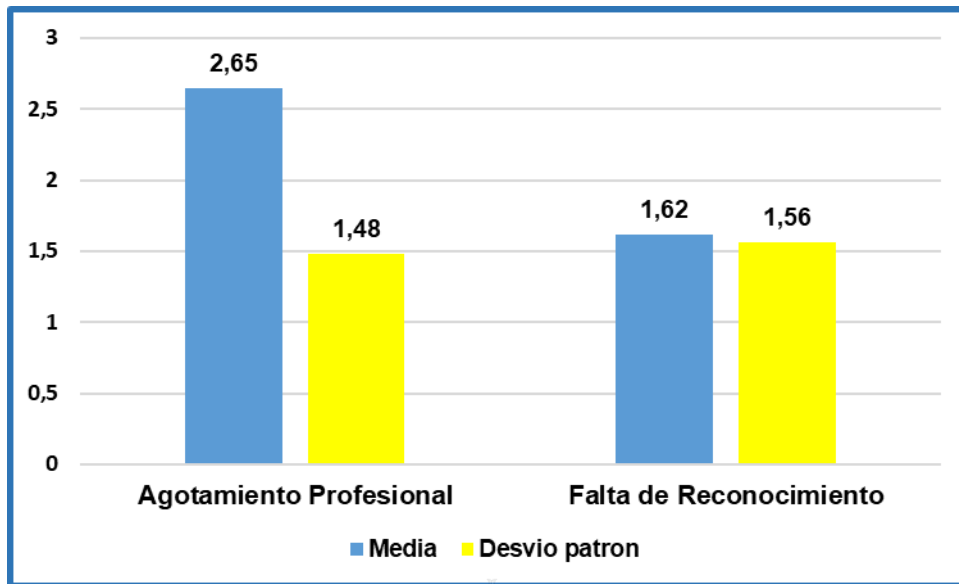
La libertad al organizar el tiempo para las actividades de trabajo, así como la libertad para la realización de las tareas, es lo que favorece la expresión de la subjetividad de los profesores (Freud, 1930/1964; Kosik, 1976; Ortomin, 2005). Esto se realiza a través de la vivencia de una experiencia singular, por medio de la cual, el sujeto expresa su SER, haciendo posible la construcción de significados

cuando actúa como mediador entre el inconsciente y el medio social (Mezan, 2002; Lunardi-Hijo, Lunardi y Spricigo, 2001). Luego, el trabajo edifica la identidad del profesor cuando participar de su formación histórica, propiciando el placer en el ambiente de trabajo y contribuyendo para enfrentar al sufrimiento.

En relación a las vivencias de sufrimiento, los resultados de la investigación cuantitativa muestran que los profesores vivencian el sufrimiento, moderadamente, conforme indicado en el gráfico 4.



**Gráfico 4 EIPST: Vivencias de Sufrimiento**



Se observa, que los profesores perciben que hay una predominancia de los factores agotamiento profesional y falta de reconocimiento, notándose que el agotamiento ocurre de una forma moderada con una media de 2,65 y DP 1,48, ya por el contrario la falta de reconocimiento es satisfactoria, presentando una media de 1,62 y DP 1,56, considerándose como una situación menos negativa.

Según Dejours (1999), el sufrimiento se configura como una vivencia de experiencias dolorosas, como una angustia, miedo e inseguridad, provenientes de conflictos y de contradicciones originados por el enfrentamiento entre los deseos, las necesidades del trabajador y las características de determinado contexto de producción, de esta manera el sufrimiento se instala como una realidad que no oferta posibilidades de gratificación a los deseos del trabajador, estas situaciones de trabajo que generan sufrimiento permanente, sin una posibilidad de



negociación entre el sujeto y la realidad, pueden desencadenar perturbaciones psíquicas y psicosomáticas. Investigaciones realizadas por Ferreira y Mendes (2003) confirman que el sufrimiento predomina cuando las condiciones externas se imponen a las posibilidades de los sujetos al negociar sus deseos y/o cuando se acaban todas las tentativas individuales y/o colectivas de reacción a las adversidades del contexto del trabajo.

En la tabla 10, están presentadas las mayores medias y los más pequeños desvíos de ítems del factor agotamiento profesional. Este factor comprende las vivencias de frustración, inseguridad, inutilidad y descalificación frente a las expectativas del desempeño que conducen a la producción de agotamiento, desgaste y estrés.

**Tabla 10. Medias de los ítems del factor agotamiento profesional**

ITEM	MEDIA	DP
<b>Libertad para usar mi creatividad</b>	<b>3,59</b>	<b>0,82</b>
<b>Libertad para hablar sobre mi trabajo con las autoridades inmediatas</b>	<b>3,07</b>	<b>0,92</b>

Estos resultados llaman la atención para las medias más altas de los ítems agotamiento emocional e insatisfacción, así como la media moderada para el

estrés. En el caso específico de esta etapa de la escala, cuánto mayor sea el puntaje, mayor la carga negativa, siendo considerada como grave. Mendes (2007).

**Cuadro 7. Verbalizaciones que indican Agotamiento Profesional**

Agotamiento Profesional	Verbalizaciones
Agotamiento emocional	“Estoy bien atribulado, pues trabajo con los tres niveles: integrado, técnico subsiguiente y grado” P19.
Insatisfacción	“Falta un ambiente adecuado para permanecer aquí toda la jornada de trabajo. Me gustaria sugerir que amplíen la sala de los profesores y que construyan locales para estudio individual” P3.
Estrés	“Busco no pensar mucho en las dificultades para no estresarme y hacer lo mejor que puedo para alcanzar mis objetivos en la sala de clase” P1.

Abajo, en la tabla 11 están destacados los ítems en relación al factor falta de reconocimiento. Este factor está comprendido como una vivencia de injusticia, indignación y devaluación por el no reconocimiento del trabajo.

**Tabla 11. Medias del factor falta de reconocimiento**

ÍTEM	MEDIA	DP
Falta de reconocimiento por mi desempeño	3,17	1,60
Devaluación	3,79	1,81

Los datos indican que el factor falta de reconocimiento es el que más ha contribuido al sufrimiento de los profesores, considerandose las medias más altas en los ítems devaluación y falta de reconocimiento por mi desempeño y las medias moderadas en los demás ítems de la escala. Estos factores describen los sufrimientos vivenciados por los profesores y su forma de enfrentamiento. Las vivencias de sufrimiento se manifiestan de la siguientes forma:

- a) Falta de reconocimiento por mi desempeño: ocurre en función a la ausencia de verbalizaciones que demuestran gratitud por la contribución, por parte de las autoridades, ya que se niega la retribución simbólica anhelada por el trabajador
- b) Devaluación: en lo que se refiere a la cuestión salarial que es incompatible con las exigencias del cargo que se ocupa; y por la falta de valorización del profesión.
- c) Estrés: causado por el intenso trabajo con las personas y por las

contradicciones vivenciadas diariamente.

Frente al sufrimiento vivenciado por los profesores, se ha identificado la utilización de estrategias de mediación individual y colectiva. Estas estrategias, han tenido como objetivo, superar y/o transformar las adversidades presentes en el contexto de producción, haciendo posible que se garanticen la integridad física, psicológica y social de los trabajadores. Así en esta investigación, los resultados evidencian que los profesores no solamente han utilizado las estrategias de defensa, como también las operatorias.

Ya para Mendes (2005), el sufrimiento se presenta cuando hay agotamiento emocional y falta de reconocimiento, funcionando como una alerta para el individuo trabajador, diciéndole que algo no está bien. En los análisis cuantitativos, se observaron medias que necesitan la atención para los dos ítems específicos: agotamiento emocional (media 3,24, DP 0,98); y falta de reconocimiento de desempeño (media 3,17, DP 1,60). Con estos datos, se ha percibido que el sufrimiento de los profesores adviene del desgaste, de la insatisfacción, de la devaluación y de la falta de reconocimiento en los contextos en que actúa, a pesar de que las medias estén en un patrón moderado, como lo indica la situación crítica establecida, por lo que, hay la necesidad de actuar, con el fin de que se evite un agravamiento del sufrimiento, sobre todo que lo lleve a enfermarse.

Los datos cualitativos indican que la vivencia de sufrimiento aparece, principalmente, en el indicador agotamiento profesional, mostrándose que el trabajo es percibido como estresante y desgastante, generando agotamiento emocional. Es importante destacar que los profesores vivencian el sufrimiento de una manera consciente, conforme lo indica la verbalización: “Trabajo mucho, pero también me quedo feliz cuando me encuentro con mis alumnos. Es la mejor parte del trabajo” P14.

Así, el agotamiento profesional de los profesores investigados ocurre en función de las especificidades de la organización del trabajo (sobrecarga de trabajo y enseñanza en varios niveles) y debido a las condiciones de trabajo, como ya fue demostrado en los capítulos anteriores.

La falta de reconocimiento aparece en los datos cuantitativos con una media baja de la escala (media 1,62, DP 1,56), indicando un nivel satisfactorio. Sin embargo, en los datos cualitativos, los profesores afirman que no han sido valorizados por la institución y ni reconocidos socialmente. Estas diferencias pueden ser explicadas por la diversidad de los profesores (área de conocimiento, tiempo de servicio, subjetividad diferentes); y por pertenecer a un Campus también diferente, el cual posee ciertas particularidades en lo que se dice respecto a la gestión y a las relaciones socioprofesionales. Con este estudio, se ha buscado hacer, en este ambiente de trabajo, un recorte del trabajo de los profesores, para lo que varios participantes de un *Campus* diferente participaron

de la investigación. Naturalmente, en cada institución hay un contexto de trabajo muy peculiar, por lo que se debería profundizar, averiguando como cada Campus ha organizado el trabajo de sus docentes, pero en este momento, se optó por tener un mapa del trabajo de los profesores, no sólo por medio de la recolección cuantitativa, como también el de profundizar el conocimiento sobre este contexto, utilizándose la recolección de los datos cualitativos con solamente 20 docentes que se disponibilizaron a colaborar con la investigación.

Morrone (2001) y Antloga (2003), evidenciaron que las vivencias de sufrimiento están relacionadas a la falta de reconocimiento por parte de las autoridades y, sobre todo por el miedo a no atender a las exigencias impuestas por los jefes. Así, estos datos confirman que el placer se asocia al reconocimiento por parte de las autoridades y al de la sociedad, demostrándose juntamente con Dejours (2001), que ser reconocido socialmente por el trabajo realizado, es un elemento de placer en el trabajo.

La investigación de Resende (2003), con bancarios, identificó que estos trabajadores vivencian el placer y el sufrimiento de una forma moderada. Para ella el sufrimiento podía estar enmascarado, en función al placer ser moderado. Frente a esto se percibió que los bancarios tienen una posición activa en relación al sufrimiento, pues reaccionan y buscan suplantarlos. También se observa que los profesores no son pasivos frente al sufrimiento, habiendo por lo tanto, la utilización de estrategias de mediación del sufrimiento, que tienen como finalidad

hacer que el trabajador consiga darse cuenta de las adversidades del contexto de trabajo.

Para Rocha (2003), el sufrimiento se relaciona con la imposibilidad de conciliar las necesidades de los trabajadores con las exigencias del trabajo, en función a la rigidez en su organización. En esta investigación con los profesores, se observó que había una paradoja de organización del trabajo, mismo que las obligaciones del Estado permitan, de cierta forma, una conciliación a las necesidades de los profesores con las exigencias del trabajo existe la falta de libertad de expresión, sobre todo por temor a ser perjudicados profesionalmente. Frente a esto, el placer y el sufrimiento se manifiestan en un nivel moderado, pudiendo agravarse, si no ocurre una movilización necesaria.

En esta dirección, se puede afirmar que los profesores del IFAM, vivencian concomitantemente el placer y el sufrimiento. Observándose que el placer, sobre todo en los datos cuantitativos, aparece con más expresión que el sufrimiento. Esto puede estar ocurriendo en función a la utilización de las estrategias de mediación de sufrimiento tal como la presente investigación, por consiguiente el estudio de Martins y Honório (2012), con profesores de la enseñanza de grado, identificó que el placer resulta de la realización profesional y del orgullo por la actividad que desarrollan, con esto, se establecen vínculos más saludables entre los profesores y los alumnos, además, el sufrimiento se manifiesta por el exceso de control, donde hay vigilancia y punición.

Oliveira (2008) afirma que el placer es vivenciado cuando el trabajo favorece la valorización y el reconocimiento, especialmente por la realización de una tarea significativa e importante para la organización y sociedad. El uso de la creatividad y la posibilidad de expresar una marca personal también son fuentes de placer, como el orgullo y la admiración por la productividad, estando aliados al reconocimiento de la autoridad y de los compañeros.

Estos sentimientos pueden ser rescatados por aquello que Dejours (2004) identifica como movilización subjetiva, o sea, un proceso por el cual el trabajador usa recursos psicológicos propios y aquellos disponibilizados por la organización para discutir aspectos de su trabajo, algo que le permita resignificar el sentido de su tarea. Tal proceso se constituye en una fuente de placer, porque a partir de ella el sujeto construye su identidad en función al reconocimiento por el esfuerzo que le dedica en prol a la organización (Enriquez, 2001).

El análisis de los resultados de la EIPST señala que los profesores vivencian moderadamente el placer-sufrimiento en el trabajo, identificando el predominio de las vivencias de sufrimiento. El factor falta de reconocimiento es el que mejor sintetizó el sufrimiento vivenciado por los profesores, ya que el placer se presentó con más evidencia en el factor libertad de expresión considerándose que por ser una institución pública federal hay una mayor seguridad, de parte de los profesores, en expresar sus deseos y pensamientos.



Los resultados cualitativos confirman los datos cuantitativos, en lo que se refiere a la convivencia de las vivencias de placer-sufrimiento, verificándose que, en los datos cualitativos, el placer adviene del buen relacionamiento con los compañeros, claro de una forma superficial y el orgullo por trabajar en una institución de referencia que genera una visibilidad social.

Las vivencias de placer-sufrimiento resultan de la dinámica intersubjetiva, que proviene de la interrelación entre el contexto de trabajo y los trabajadores, conforme señalado por la literatura (Dejours y Abdoucheli, 1994; Dejours y Jayet, 1994; Mendes, 1996).

Se puede afirmar que los elementos del contexto del trabajo, como las relaciones socioprofesionales, las condiciones de trabajo y la paradoja de la organización del trabajo permiten una vivencia moderada del placer-sufrimiento, observándose una satisfacción con los compañeros, alumnos y autoridades; las buenas condiciones de trabajo y, sobre todo, la baja rigidez de la organización del trabajo. Para Dejours (2004), no es posible que se conciba una organización de trabajo que no traiga sufrimiento para los trabajadores. Pero, según el autor, hay organizaciones más favorables a la superación del sufrimiento. De este modo, la organización del trabajo de los profesores que actúan en el IFAM, en función a las especificidades, lo que es propicio para la superación del sufrimiento, se consideran los elementos de flexibilidad de la organización del trabajo, como

autonomía para la distribución de sus actividades a lo largo del año lectivo.

Conforme Dejours (2004) , la salud y el placer en el trabajo son procesos siempre a ser conquistados, y no son en ningún lugar adquiridos definitivamente. La conquista de la salud en el trabajo identifica como los trabajadores enfrentan la diversidad del contexto de trabajo, como también el uso de las estrategias de mediación de sufrimiento, que serán destacadas en el próximo ítem, las cuales son fundamentales en la búsqueda de la salud y del placer en el contexto de trabajo.

Se tiene también como hipótesis que, al mismo tiempo que el placer en el trabajo de los profesores es proporcionado por la posibilidad de organizar sus actividades de trabajo, por la autonomía para ejecutar sus tareas y por la satisfacción con las relaciones socioprofesionales, les permiten una mayor expresión de la subjetividad, ya que puede ocurrir, simultáneamente, la captura de la subjetividad de estos trabajadores por la organización del trabajo, como también propicia la explotación del trabajador.

En consonancia con la lógica de Antunes y Alves (2004) este escenario se caracteriza, como más una forma de subyugar el trabajo al capital, para los autores, en el contexto de introducción de las máquinas informatizadas, que inducen la productividad del trabajo, se exige una nueva implicación de los trabajadores en la producción capitalista. Para que esta implicación se realice, las empresas capitalistas deben incorporar, en sus gestiones, procesos flexibles de

organización del trabajo, objetivizando un mayor compromiso por parte de los trabajadores con la producción y, consecuentemente, aumentando la productividad y lucratividad. A pesar del IFAM no ser una institución privada, ni señalada como tal, están en medio de este abordaje, formas de control, que a veces son más sutiles, pero no menos dominadoras.

Este aspecto se halla en conformidad con Sennett (2002), que considera que el discurso de la flexibilidad no genera condiciones de liberar al trabajador del control característico de una organización taylorista, pero somete a los sujetos trabajadores a nuevas estructuras de poder y control. Sobre la precarización de las relaciones de confianza y solidaridad observadas, cabe cuestionar acerca de las razones que pueden justificar la dificultad de los docentes de vivenciar el colectivo del trabajo, una vez que esta categoría profesional actúe, supuestamente, en un espacio de libre circulación del saber. Mismo que esta posibilidad fuera real, más una vez se sugiere que la movilización colectiva de la categoría pueda asegurar un espacio para el docente discutiéndose los aspectos de su trabajo, algo que le permita replantear el sentido de su tarea.

En el próximo ítem serán presentadas las estrategias de mediación individual y colectiva, utilizadas por los docentes con el fin de alejar al sufrimiento.

### **5.3.2 ESTRATEGIAS DE MEDIACIÓN DEL SUFRIMIENTO INDIVIDUAL O COLECTIVA**

El trabajador, vía de regla, es fragilizado por la precarización de la organización del trabajo, por su contexto y por la necesidad de supervivencia. Frente a esto, ocurre la desestructuración del colectivo forjada por la cultura de excelencia propagada por los gestores, llevando al trabajador a hacerse vulnerable frente a las promesas del éxito y expectativas de reconocimiento, que en su mayoría no suceden, pasando a utilizarse las estrategias de mediación del sufrimiento como: estrategias defensivas o estrategias de movilización subjetiva y colectiva.

Las estrategias defensivas son consideradas por Dejours (1994) como reglas de conductas construidas y conducidas por hombres y mujeres y pueden variar en consonancia con la situación del trabajo, siendo marcadas por la sutileza, la ingenierización, diversidad y actividad inventiva, haciendo con que los trabajadores soporten el sufrimiento sin que se enfermen.

Dejours, Abdoucheli y Jayet (1994), consideran las estrategias defensivas, en su mayoría, colectivas. Estos autores definen las estrategias como mecanismos por los cuales el trabajador busca modificar, transformar y minimizar

la percepción de la realidad que lo hace sufrir. Los autores señalan que la diferencia entre un mecanismo de defensa individual y un colectivo está en el hecho de que el primero permanece sin la presencia física del objeto, que se encuentra interiorizado. Mientras que el segundo depende de la presencia de las condiciones externas y se sostiene en el consenso de un grupo específico de trabajadores.

Las estrategias pueden ser construidas individual o colectivamente y así, atender a la diversidad de las contradicciones presentes en el contexto de la producción. En sus investigaciones, Mendes (1996) confirma estos indicadores, destacando cómo antecedentes a las defensas de las adversidades del modelo de organización del trabajo, que generan un sentimiento de impotencia de los trabajadores ante el poder ideológico, económico, tecnológico y político. Esto paraliza a los trabajadores frente a las posibilidades de cambio restándoles la utilización de estrategias defensivas, como la racionalización, la pasividad y el individualismo.

Según la autora, la racionalización debe ser utilizada frente a la frustración para explicar de forma lógica los motivos que causan el sufrimiento, tales como la separación entre planificación y ejecución y por la desestructuración de las relaciones psicoafectivas con los compañeros. Ya el individualismo es una estrategia utilizada frente a los sentimientos de impotencia y por medio de ella los trabajadores naturalizan el contexto histórico de los hechos que producen el

sufrimiento.

La pasividad es una estrategia contra el aburrimiento, en función a las situaciones de amenaza de perder el empleo y mantener el *estatus quo* por la empresa. Todas estas investigaciones sobre las estrategias defensivas relacionadas al sufrimiento psíquico en el trabajo llevan a concluir que estas defensas son necesarias para la salud del trabajador, mismo que la condición necesaria al equilibrio psíquico sea diferente, que, el trabajo sea un lugar de placer, de posibilidad para que el trabajador se afirme como sujeto por medio del refuerzo de su identidad personal y profesional, así como el lugar de reconocimiento, libertad y valorización del trabajador. Hay sufrimiento y defensa como signo de falencia de las mediaciones desarrolladas para lidiar con las contradicciones del contexto en el cual el trabajo es realizado.

En esta investigación, el análisis de los datos de la Escala de Placer-Sufrimiento en el Trabajo indica el uso de las estrategias de mediación de sufrimiento, ya que los profesores vivencian el placer-sufrimiento en el trabajo de una forma moderada. Se identificó una preponderancia en las vivencias de placer (realización profesional,  $M = 4,35$ ; libertad de expresión,  $M = 4,9$ ) sobre las vivencias de sufrimiento (agotamiento profesional,  $M = 2,65$ ; falta de reconocimiento,  $M = 1,62$ ). Estos datos demuestran que las estrategias utilizadas están manteniendo la salud de los profesores, mismo que no estén habiendo cambios en el escenario de trabajo, esto demuestra una atenuación del

trabajador.

El cuadro abajo ilustra las estrategias de defensa construidas por los profesores visando suavisar el sufrimiento en el trabajo. El uso de estas estrategias es el modo construido por estos trabajadores para lidiar con la paradoja de la organización del trabajo y con las dificultades de la herramienta de aprendizaje. El cuadro 8 presenta las verbalizaciones y los tipos de estrategia utilizadas por los profesores.

**Cuadro 8. Verbalizaciones que representan las Estrategias de Mediación Individual y/o Colectiva**

EMIC	Verbalizaciones
Estrategia Defensiva (control)	"Mis actividades son bien planeadas. Tanto mis clases cuanto mis horas de de investigación. Hago mi PAD inmediatamente y no me gusta que me cobren, soy responsable".
Estrategia Defensiva (racionalización)	<p>"Veo como positivas las transformaciones y nuevas perspectivas que están surgiendo en el Campus. Todo va a ser resuelto".</p> <p>"Me gusta lo que hago, mis alumnos me motivan, tengo un empleo estable, no tengo porque reclamar".</p> <p>"Soy proactiva y resiliente. Creo que los problemas son oportunidades fantásticas para desarrollar la creatividad y la innovación".</p>
Estrategia Defensiva	"Para enfrentar las dificultades promuevo actividades prácticas y diferenciadas".

(compensación)	<p>“La jornada de trabajo es pesada, pero actualmente hago actividad física todos los días, después que salgo del trabajo. Me siento mucho mejor. Es el momento que tengo para relajarme y cuidarme”.</p>
Estrategia Operatoria	<p>“No me quedo reclamando no, busco inmediatamente arreglar material para clase. Si no hay en el laboratorio, yo lo compro o lo pido prestado y lo llevo”.</p> <p>“Necesito una carga horaria más flexible para dedicarme a investigación. Voy a disminuir las horas en sala de clase, en las coordinaciones y las actividades técnico administrativas, pues le toman un tiempo muy grande para quienquiera investigar”.</p> <p>“Yo y otro profesor organizamos un laboratorio de uso reducido, para usar como nuestra sala de estudios y preparación de aulas, pienso que deben construir inmediatamente salas para uso individual o en pareja”.</p>

Se percibe la presencia de estrategias defensivas y operatorias. Las estrategias defensivas, para Mendes (2007), generalmente son construidas por medio de un ajuste realizado por un grupo de trabajadores, donde se elabora un acuerdo tácito entre sí, con el objetivo de mantener la defensa y evitar la quiebra del equilibrio establecido para la categoría de los trabajadores. En el caso de esta investigación, los datos cualitativos no revelaron este movimiento colectivo. Las



defensas se dan individualmente, conforme puede ser comprobado por las verbalizaciones en el Cuadro 6. Como fue destacado aquí, este resultado ha podido demostrar la necesidad de realización de una investigación con grupos de profesores más uniformes, así será posible inferir con una mayor precisión la fuerza de este colectivo de trabajo, o si realmente, la tarea se puede mantener vista como un acuerdo particular del trabajador.

En relación a las estrategias operatorias, conforme Mendes y Ferreira (2003) estas tienen como objetivo responder a las exigencias externas que están presentes en el contexto de trabajo, sobre todo en lo que se refiere a la discrepancia entre las tareas prescritas y las situaciones reales de trabajo. Se observa, en el contexto investigado, que la prescripción de las tareas han sido muchas veces secundarias a lo real del trabajo, pues las demandas de los alumnos son subjetivas y de orden personal, exigiendo de los profesores la utilización de las estrategias operatorias para que el trabajo se realice.

Los autores siguen afirmando que la construcción de modos de trabajo para conseguir una discrepancia entre lo prescrito y lo real, puede funcionar como mecanismos defensivos de negación de sufrimiento, generando una no-reacción ante las condiciones de trabajo. Según Mendes y Ferreira (2003), si no mejoran las condiciones de trabajo, así como la organización del trabajo cuya finalidad es la de evitar el uso excesivo de estrategias, en el futuro podrán aparecer disturbios graves a la salud.

Específicamente en los datos empíricos de la investigación cualitativa, se identificó que las condiciones de trabajo no eran favorables ni en los aspectos de remuneración política personal, ni en los equipamientos tecnológicos que están disponibles para la realización del trabajo, por lo que la organización de trabajo, con sus características específicas de trabajo, se ha conseguido que el profesor puede enseñar en los 3 niveles diferentes de enseñanza; mismo que no hayan espacios adecuados para el descanso o estudio del profesor; con equipamientos tecnológicos obsoletos o insuficientes; laboratorios sin el material necesario para la realización de la tarea del profesor; o el sistema académico informatizado, pero con una operacionalización cuestionable, que induzca la creación continua de estrategias operatorias.

El uso de estrategias operatorias por los profesores investigados para que se consiga dar cuenta del trabajo prescrito y del real, situándose en las múltiples exigencias (física, cognitiva y emocional) que está en conformidad con los estudios de Pinho, Abraão y Ferreira (2000) se concluye que, para conseguir realizar la actividad, los trabajadores construyen su saber propio, como lo ilustra la verbalización: "[...] los componentes que yo necesitaba usar casi nunca estaban separados los disponibles. Pasé a providenciar (comprar, pedir prestado/intercambiar con la compañera) claro con anterioridad y así, tengo certeza de que voy a llegar al laboratorio, realizar mi trabajo como planeado y enseñarles a mis alumnos lo previsto para ese día" P17.

Freire (2002) y Costa (2003) observan que la discrepancia entre el trabajo prescrito y el trabajo real impone situaciones de trabajo complejas y extremadamente exigentes a los operadores, conduciéndolos a diferentes contingencias de situaciones de trabajo. Basado en esto es que surge el coste humano en el trabajo, identificado en los profesores estudiados. Para esto las estrategias operatorias utilizadas por los profesores han tenido como función reducir el coste humano físico, cognitivo y emocional del trabajo, proporcionado por la organización del trabajo y por las altas exigencias de capacitación, tanto para cuidar la calidad de la enseñanza, como para atender a las exigencias de los órganos evaluadores del Ministerio de la Educación, o hasta para que el profesor mejore su salario mensual.

Las estrategias de movilización colectiva se expresan por medio del espacio público de discusión y de cooperación (Dejours, Abdoucheli y Jayet (1994). Tienen como objeto eliminar el coste humano negativo del trabajo y revalidar el sufrimiento, para transformarlo en una fuente de placer dentro del contexto de trabajo. Los datos cualitativos demuestran que los profesores no utilizan las estrategias de movilización colectiva, mismo que pueden expresar sus ideas, han demostrado, que no pueden trabajar con confianza ni existe solidaridad entre sí, y como consecuencia, el espacio público de discusión no aparece para replantear los aspectos que causan sufrimiento en el trabajo. Lo que se percibió fue el uso de las estrategias de defensa y operatoria, y esto acabó potencializando el riesgo de no conseguir superar la multiplicidad de las

contradicciones en el contexto en que trabajan, e infelizmente acabaron enfermándose.

Para Dejours, Abdoucheli y Jayet (1994), el colectivo del trabajo favorece la reflexión sobre el trabajo y crea condiciones para hacer el trabajo sostenible. Apoyando a los autores arriba mencionados, Mendes y Morrone (2002) que comprenden, cuando hay un colectivo de trabajo organizado, los trabajadores poseen mucho más condiciones de lidiar con el sufrimiento, también se identificó que los profesores expresan sus ideas, establecen una relación sencilla con los profesores, y no hay una colectividad de trabajo que actúe organizadamente, para que transforme efectivamente las adversidades provenientes del contexto de trabajo.

El predominio de estrategias defensivas en el trabajo que soporten el sufrimiento, en detrimento a las estrategias de movilización colectiva demuestran que el sufrimiento es sólo dejado de lado, no recibe el enfrentamiento suficiente para reducirlo o eliminarlo. La estrategia de movilización subjetiva se encuentra en un proceso de búsqueda de placer, pues el trabajador busca, en el colectivo, transformar las situaciones geradoras de sufrimiento en situaciones que gestionen placer, rescatándose el sentido del trabajo. Mendes, Costa y Barros (2003).

Con el escenario de esta investigación, así como el del mundo capitalista actual, con el índice de desempleo creciente en todos los locales y áreas de

actuación profesional, se ha notado que los contextos de trabajo no son favorables para la utilización de las estrategias de movilización, pues éstas han implicado una acción organizada de los trabajadores, con el fin de transformar las situaciones de trabajo geradoras de sufrimiento en situaciones de placer. Este nuevo sentido de trabajo depende de la relación entre la subjetividad del trabajador, del saber hacer y del colectivo del trabajo. Esta reapropiación sólo es posible cuando los trabajadores actúan colectivamente transformando los efectos perjudiciales causados por el trabajo según Sennett (2002).

En el cuadro 6, destacado anteriormente, están expresas las verbalizaciones referentes a las estrategias defensivas, identificándose las estrategias defensivas de control, racionalización y compensación. Ante la necesidad de establecer relaciones afectivas con los alumnos y cumplir con el contenido a ser enseñado, los profesores desarrollaron un control excesivo como estrategia defensiva para garantizar el éxito del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para Morrone (2001), el uso de estrategias defensivas favorece el equilibrio psíquico, ya que hace posible el enfrentamiento de las situaciones motivadoras de sufrimiento, como las ensuaviza. Sin embargo, la utilización de estas estrategias no asegura la transformación de situaciones causadoras de sufrimiento en placer pues, de acuerdo con Dejours (1993), el trabajador puede neutralizar el sufrimiento al utilizar las estrategias de defensa; en contrapartida, puede

desarrollar un proceso de alienación y cristalización, dificultando las transformaciones necesarias en aquel momento.

La estrategia de defensa de racionalización del sufrimiento también ha sido vista en este estudio, identificándose que los profesores recurren a justificaciones para explicar las situaciones desagradables que realizan en el trabajo. Un ejemplo de este tipo de estrategia aparece en la verbalización en la que el participante reconoce las dificultades en el trabajo, pero no las confronta. Otra situación común los días actuales, trata del deseo de muchas personas de ser un operario público, visando obtener más seguridad y una estabilidad laboral por medio de las empresas privadas.

Este hecho ha ocurrido en función al alto índice de desempleo, ya que las personas ven en el servicio público una válvula de escape, y cuando alcanzan esta meta, no se permiten reclamar o apuntar situaciones desagradables. En relación a esto, P13 dijo:

“Aquí con certeza es mejor de que trabajar en una industria. Ya trabajé por 15 años y sé como es. Yo sólo tenía hora para entrar y no tenía hora para volver a casa. En el IFAM yo sé que hay dificultades, ganancias menores, pero me parece que se puede superar y hacer un trabajo con tranquilidad. Teniendo la certeza que no serás despedido en

diciembre, ya hay una gran diferencia en mi vida”.

Con este ejemplo, se ha observado que los profesores demuestran tener conciencia del sufrimiento en el trabajo, pero, en función a la defensa, plenamente justificada, soportando las situaciones mismo que sean desconfortables y desagradables, evitando así el enfermarse.

Los estudios de Mendes y Linhares (1996); Mendes, Paz y Barros (2003), indican que la estrategia defensiva de racionalización se presenta por la búsqueda consciente de soluciones para los desconfortos presentados por el trabajo. En estas investigaciones se observa que los comportamientos defensivos son encontrados de una manera diferenciada por cada profesión. Sin embargo, presentan justificaciones que explican las situaciones precarias a las que son sometidos en su cotidiano.

Las estrategias de defensa de compensación, que configuran como las alternativas que el trabajador busca fuera del trabajo, o mismo en el propio ambiente de trabajo, con el fin de lidiar con las adversidades del contexto de trabajo, surgen en esta investigación como una evidencia, para identificar que los profesores investigados, en virtud, fundamentalmente como muchas personas, buscan soportar los desórdenes causados por la subjetividad del otro, realizando actividades físicas que minimicen el coste físico y emocional.

Los hallazgos de este estudio se coadyuvan con las investigaciones de Vieira (2005) y Silva (2004), que identifican la estrategia de defensa de compensación como una forma alternativa de lidiar con el sufrimiento, fuera del contexto de trabajo. Sin embargo, se identifica que esta estrategia puede presentarse en el propio contexto de trabajo, como por ejemplo: promover una actividad diferente de lo que se acostumbra hacer con los alumnos; proponiendo momentos de diversión con los compañeros, usando los intervalos de clase para desviar el foco y como consecuencia, evitar lo real del trabajo.

Sin embargo las condiciones de trabajo no son plenamente favorables y pueden estar contribuyendo para que la estrategia de defensa de compensación sea utilizada con una mayor frecuencia, para soportar el sufrimiento proveniente de la organización del trabajo, observándose que las investigaciones en el campo del placer-sufrimiento en el trabajo, destacadas en este estudio, señalan de un modo general las condiciones de trabajo desfavorables. Las condiciones de trabajo, como remuneración, acceso a equipamientos y ambiente físico son consideradas insatisfactorias, luego se supone que estos elementos conducen a los profesores a producir estrategias defensivas, buscando compensar las dificultades del contexto de trabajo.

Se puede afirmar que las estrategias de defensa son positivas a medida que protegen al sujeto contra el sufrimiento causado por las situaciones de trabajo generadoras de conflictos, manteniéndose un equilibrio psíquico y evitándose

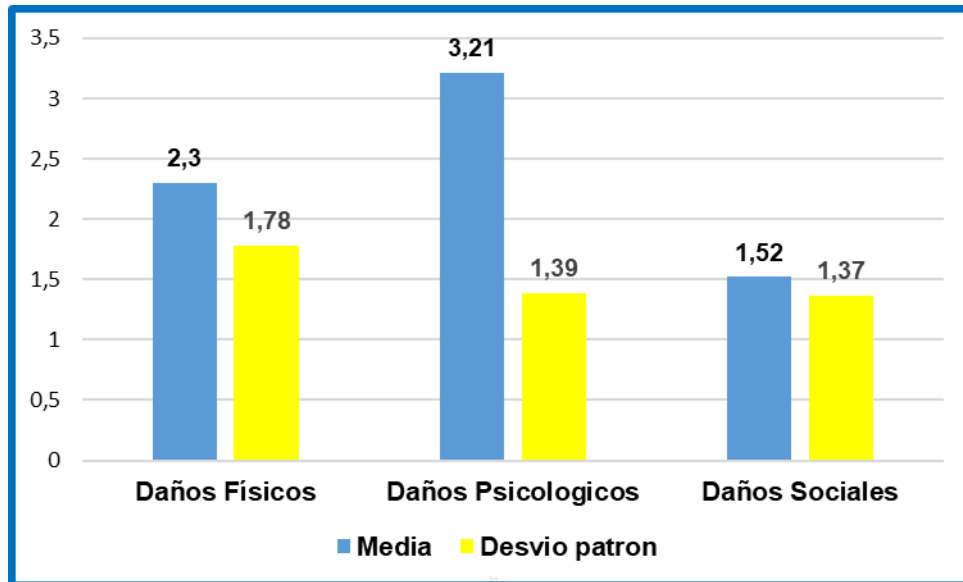


alguna enfermedad. En contrapartida, estas defensas se hacen negativas cuando alienan al individuo, immobilizándolo, generándole daños a su salud. En el próximo ítem los posibles daños serán abordados para una mejor elucidación del compromiso que puede ser ocasionado a la salud.

### **5.3.3 DAÑOS FÍSICOS, SOCIALES Y PSICOLÓGICOS**

En consonancia con la psicodinámica del trabajo, los daños que están asociados a las enfermedades ocupacionales, tienen una relación con la insatisfacción del trabajador frente a su actividad profesional. Los daños físicos, sociales y psicológicos relacionados al trabajo surgen a consecuencia de un sufrimiento continuo e intenso, y, aún, por la utilización fracasada de las estrategias de mediación, ya sean de defensa o de movilización subjetiva. Los datos a continuación, revelan lo que fue identificado junto a los profesores del IFAM, en lo que se refiere a los resultados cuantitativos.

#### **Gráfico 5. Daños físicos y psicosociales relacionados al trabajo**



El factor Daños Físicos ha tenido una media 2,3 (DP=1,78). Este dato indica que, en media, son percibidos por los profesores, factores críticos, como dolores en el cuerpo y disturbios biológicos moderados.

En relación a los Daños Psicológicos se ha encontrado una media de 3,21 (DP=1,39). Este factor busca indicar la existencia de sentimientos negativos en relación a sí mismo y a su vida de forma general. Con el resultado alcanzado, los profesores expresaron una situación grave, evolucionando de moderada para frecuente.

Para el factor Daños Sociales se obtuvo una media 1,52 (DP=1,37). En este aspecto, la salud se presenta resguardada, pues los datos indican una evaluación más positiva y soportable.

En los 3 factores los profesores perciben como soportable, la grave

presencia de daños. Siendo el Daño Psicológico el más grave y el Daño Social el más positivo. Con estos resultados, se ha identificado que las estrategias de mediación están obteniendo éxito en el enfrentamiento del sufrimiento. Conforme los profesores se ha conseguido promover estrategias de defensa individual o colectiva; o de movilización subjetiva, evitándose daños provenientes en el contexto de trabajo, y una enfermedad propiamente dicha.

Según los datos cualitativos recolectados, los profesores participantes han expresado, por medio de la verbalización, su percepción en cuanto a los daños experimentados.

**Cuadro 9. Verbalizaciones que indican los daños físicos, psicológicos y sociales**

FACTOR	VERBALIZACIONES
Daño Físico	"Tuve 10 días de licencia médica para un tratamiento de las cuerdas vocales". "Necesité dos licencias médicas para tratar de dolores en la columna lombar y cervical". "Me quedé 2 días de licencia médica por infección intestinal. Almuerzo rápido y mal. No tengo tiempo para ir a mi casa".

Daño Psicológico	<p>“Actualmente busco auxilio psicológico para lidiar con las demandas’.</p> <p>“Hay días que ni quiero ir a trabajar, siento ganas de desistir”.</p> <p>“Yo estoy viendo que pierdo la paciencia muy rápido. No sé lo que está sucediendo”.</p> <p>“Todo me irrita con facilidad. “Yo veo que los alumnos están pasando por necesidades financieras, que necesitan apoyo de cualquier forma, pero me siento impotente ante esa situación. No sólo hay un alumno, son varios”.</p>
Daño Social	<p>“Veo mucha dificultad de comunicación aquí. Casi nunca sé quien está dando la información correcta”.</p> <p>“Cada vez más disminuye el número de orientadores, “[...] y no se pueden atender a los alumnos fuera de clase para sacarles las dudas”.</p> <p>“Yo busco darme bien con todo el mundo, pero no tengo amigos aquí. Prefiero mantenerme más reservado”.</p>

Los resultados cualitativos confirman que los profesores están expuestos a los riesgos de enfermedades, hay relatos de enfermedades físicas ocasionales o recurrentes, como los dolores en la espalda, en la cabeza y en las piernas. El factor daño psicológico sigue reafirmando los datos cuantitativos, pues presenta quejas expresivas como: ganas de desistir de todo, irritabilidad, tristeza y mal humor. Ya el factor daño social, demuestra ser el menos afectado, pues a pesar de no haber solidaridad y cooperación significativas, permanece el respeto mutuo. Frente a esto, se identifica que las estrategias de mediación construidas por los trabajadores han obtenido un éxito parcial, pues no se ha conseguido impedir el establecimiento de enfermedades físicas o emocionales.

Se percibe que el contexto de trabajo analizado tanto favorece al éxito de las estrategias defensivas presentando elementos de flexibilidad, como la autonomía para organizar el horario y las tareas, que hacen posible que el trabajador establezca condiciones para expresar su subjetividad - como propiciar el fracaso de estas defensas, por medio de la falta de salas para los profesores; falta de reagentes en laboratorios; falta de espacio para atender a los alumnos individualmente; política salarial precaria, entre otros.

Scalco, Pimentel y Pilz (1996), en estudios realizados con profesores, identificaron el uso excesivo de la voz como uno de los mayores riesgos para la salud de los profesores, comprobándose que hay un desgaste de la voz de los profesores por el uso como instrumento de comunicación con los alumnos. El número de alumnos en sala de clase puede contribuir para este desgaste, en media son 40 alumnos. Así, el riesgo para la salud de los profesores existe y afecta su principal herramienta de trabajo, que es su voz. Según P17, “Yo me quedaba ronco a menudo, hacía tratamiento, tomaba remedio, descansaba la voz. Hubo una vez que el médico me dijo que debía cambiar de profesión y hasta hablar menos. Motivo que me llevó a comprar un micrófono y una caja de sonido, tipo un amplificador. Hoy, sólo doy clase así”.

La presencia de indicadores que denotan enfermedad en el trabajo, conforme ilustrado por los datos cualitativos, está contrapuesto en los resultados cuantitativos, que revelan la existencia moderada de indicadores de

enfermedades, conforme lo revelan las medias presentadas en el gráfico 5. Esta discrepancia puede ser explicada por las defensas que aparecen en el discurso, y una tentativa por enmascarar los ítems de la escala, claro que al ser confrontadas, pueden igualmente dar pistas de daños sufridos en el contexto de trabajo.

En esta dirección, un ejemplo puede ser percibido por medio de la P12, “(...) este año fui profundamente feliz, con muchas realizaciones en lo profesional y personal. Feliz con mis alumnos, feliz con mis orientadores, feliz conmigo mismo, el trabajo refleja ese bienestar”. Al analizar este testimonio, se percibió la prevalencia de estrategias defensivas por medio de la racionalización y de la negación. Puede preguntarse: ¿Será que es posible alcanzar este nivel de felicidad? Se responde: no. Al menos que no se esté hablando de las mismas obligaciones del Estado y del mismo CT, donde los demás participantes relataron la falta de varios ítems prioritarios para la realización de sus tareas, donde el reconocimiento profesional era insatisfactorio. El coste negativo está presente. Finalmente, lo que prevalece en el relato es la existencia de estrategias defensivas para alcanzar lo real del trabajo, y mantener al trabajador saludable.

Los daños físicos y sociales relacionados con los datos cualitativos parecen que vienen de la complejidad del trabajo de los profesores; del contacto excesivo con muchas personas; demandas variadas y distantes de lo prescrito por el trabajo, tal complejidad se fundamenta en las especificidades de la organización

del trabajo y en el proceso de enseñanza y aprendizaje que es amplio y que exige mucho del profesor.

Los indicadores de salud de los profesores investigados se viabilizan en la búsqueda constante por una integridad física, psíquica y social (Mendes y Ferreira, 2003), por la utilización de estrategias de mediación individual y colectiva, para que se consiga dar cuenta de las contradicciones del contexto de trabajo. Las estrategias defensivas, que en esta investigación están conscientes y compartidas por el grupo, hacen posible la superación del sufrimiento, fundamentalmente, en los aspectos psíquicos y sociales.

Las vivencias de placer se han manifestado por el reconocimiento de los alumnos; por el reconocimiento de la sociedad; por la satisfacción de trabajar en una institución pública federal; por la autonomía para organizar el horario de trabajo y por la relación de respeto entre los compañeros y principalmente por la relación con los alumnos. Estas vivencias establecen indicadores de salud en el trabajo, proporcionando estructuración psíquica, identidad y expresión de la subjetividad del trabajador.

Los indicadores de enfermedades, conforme destacado anteriormente, aparecen esencialmente en los elementos psicológicos y físicos, identificando que hay señales de enfermedades en función a las exigencias actuales direccionadas al profesor, sus atribuciones han sido ampliadas sin que se le haya consultado o

incluso enseñado a lidiar con ellas. Inicialmente ya ocurre una discrepancia entre lo que él ha estudiado en su formación académica y lo que de hecho encuentra en una sala de clase. En lo que se refiere al factor físico, la sobrecarga que viene del uso de las piernas, brazos, mala postura, contribuyen para la indicación de alguna enfermedad. Aunque el uso de las estrategias defensivas de compensación, indicadas en los testimonios ya mostrados, evitan la enfermedad, sin embargo los riesgos están presentes y cada vez más intensos.

Frente a este contexto, existe la coabitación del placer-sufrimiento, ya que, conforme los datos cuantitativos, existe una predominancia de placer. Estos hallazgos se articulan con los estudios de Linhares (1994), Mendes y Abrahão (1996) y Pereira (2003), que comprenden el reconocimiento, para fortalecer la identidad del trabajador y valorar su auto-estima; así como la satisfacción con el contenido de la actividad y con las relaciones entre los profesores y las jerarquías que llevan al surgimiento del placer en el trabajo.

De este modo, el placer vivenciado por los profesores investigados es efectivamente el camino para la salud, ya que hay posibilidades de que los trabajadores participantes de la investigación creen una identidad social y personal, a medida que el contexto de trabajo favorece la edificación de su identidad (Freud, 1930/1964; Borges, 1998), tanto por la buena relación con los alumnos, como por las posibilidades de autonomía y libertad de expresión.



El sufrimiento, ocurre en función al agotamiento emocional y a la falta de un reconocimiento, que da énfasis a la cuestión salarial, existiendo la necesidad que el gobierno presente políticas que atiendan a los profesores, este ha surgido por las sensaciones dolorosas, frente al conflicto entre el deseo del profesor y la realidad de la organización del trabajo (Mendes, 1999).

Ante lo expuesto, se deduce que el contexto de trabajo investigado favorece los riesgos de enfermedades al considerarse que el sufrimiento, a pesar de no prevalecer, existen elementos céntricos del hacer docente yan que presenta indicios de enfermedades, además de los que de hecho ya están declarados enfermos. Se nota que la utilización de las estrategias defensivas y las estrategias operatorias son fundamentales para la estabilidad del sujeto, mismo que éstas no promuevan la cura, pero sirven como un escudo para soportar un poco las adversidades profesionales. Y en este caso, el enfrentamiento por esta modalidad, viene alcanzando éxito.

En estudios realizados con profesores, se ha comprobado que los riesgos para la salud en el ambiente de trabajo derivan del uso excesivo de la voz y de la postura inadecuada (Scalco, Pimentel y Pilz ,1996; Puerto et al. (2004). Además, hay los riesgos para la salud en función a la devaluación profesional, al cansancio, a la ausencia de capacitación para lidiar con las cuestiones propias del trabajo, a la exigencia de mantener la disciplina entre los alumnos, a la sobrecarga de trabajo extraclase, al desgaste, al volumen de carga cognitiva, y

también, a la excesiva presión de los padres y a los gestores por el aprendizaje de los alumnos. de acuerdo con los estudios de Codo y Menezes (1999) y Esteve (1999), éstos indican que los profesores, comúnmente, están expuestos al síndrome de Burnout, al estrés, a la depresión, a las tensiones y a las ansiedades. Los índices de daños psicológicos y coste afectivo han sido significativos, sugiriéndose una atención más profunda para esos factores dentro del contexto institucional.

Frente a esto, pese al contexto de trabajo de los profesores, se conjetura que los profesores están expuestos a los riesgos de enfermedades, ya que se considera que la finalidad principal de esta profesión, es cuidar el aprendizaje del alumno, pero para que este cuidado acontezca, es indispensable la implicación del profesor. Sin embargo, si el contexto de trabajo no proporciona las condiciones necesarias para la realización del proceso de enseñanza y aprendizaje, el profesor se quedará sólo construyendo las posibilidades de desarrollo del alumno, visándose el agotamiento profesional que está expuesto como otros factores, que es forjado por cansancio físico y mental, por el excesivo contacto con personas, por la devaluación profesional, así como también por la sobrecarga de trabajo extraclase, exigiéndole altos niveles de coste cognitivo y emocional. Sobrino (2002).

Las estrategias identificadas en este estudio, han sido fundamentales para el mantenimiento de la salud, ya que consiguen responder a las exigencias del

contexto de trabajo, puesto que los trabajadores, según los datos cualitativos, poseen una margen de libertad y autonomía en el proceso de realización de las tareas. Sin embargo, la variabilidad de estrategias defensivas, observadas en esta investigación, potencializan el riesgo de que los profesores no consigan superar las contradicciones del contexto de trabajo. De ese modo, es fundamental para que mejoren los elementos de la organización y condiciones de trabajo, que se evite el uso demasiado de estas estrategias, con el fin de que en el futuro no surjan disturbios graves a la salud.

La contención de una enfermedad ha sido identificada en esta tesis por medio de la utilización de las estrategias defensivas, mostrándose que los daños psicológicos ya están presentes y los sociales aún no están tan explícitos como los otros dos, pero estos daños pueden manifestarse y evolucionar enfermedades típicas al trabajo docente, como el síndrome de Burnout, según Reinhold (2002).

Se identifica, en el contexto de trabajo, que las estrategias de movilización colectiva, representan los modos de actuar juntamente con los trabajadores, según Ferreira y Mendes (2002), por medio del espacio público de discusión y de cooperación, con el fin de suprimir el coste humano negativo y resignificar el sufrimiento, ya que no se pueden viabilizar, mismo de que haya una baja cooperación y solidaridad entre el grupo. Sin embargo, no es visible el espacio público de discusión cuya finalidad es la de compartir opiniones sobre el trabajo y formular estrategias para lidiar con el sufrimiento. Conforme P15, "Si todos los

profesores nos reuniéramos en el salón de los profesores en el recreo, con seguridad no habría lugar para sentarse, si no hay sillas suficientes, cómo habría una sala o un espacio para hablar sobre los problemas presentados en esta institución.

La movilización colectiva se configura en la lógica de la resistencia colectiva de los trabajadores con el fin de una transformación del sufrimiento en el trabajo, luego, el momento histórico, caracterizado por el acentuado desempleo, conduce a los trabajadores al alto nivel de soportabilidad de las adversidades en el ambiente de trabajo, pero no es el caso de los profesores de este estudio, ya que su vínculo laboral es diferenciado, y se necesitaría un amplio proceso para que fueran despedidos del servicio público. Se observa que la resistencia, desde un punto de vista de la construcción del espacio colectivo y la transformación de las situaciones dolorosas del trabajo, no se ha conseguido que se constituya, por lo que los contextos organizacionales capturan la subjetividad del trabajador, al sentirse amenazados por el desempleo, como también por el acoso moral. (Antunes y Alves, 2004).

Se puede inferir que la resistencia colectiva ha perdido espacio, sobre todo por la amenaza psicológica velada o sutil dentro del contexto de trabajo, lo que ha impedido el retardo de la construcción de espacios públicos de discusión. En relación a la resistencia individual, se visaba por el mantenimiento de una estabilidad psíquica y somática, a través de estrategias de defensas;

centralizándose en la lucha por la salud en el trabajo, pero, las estrategias de mediación de sufrimiento, en consonancia con Mendes, Paz y Barros (2003), se han hecho un fin de interrogaciones, llevándolo al trabajador a un proceso de alienación, impidiéndole de cualquier posibilidad de transformar su realidad vivenciada.

En este estudio, el contexto de trabajo ha demostrado ser favorable, y a la vez, ha mostrado la presencia de indicadores de salud y de enfermedades, encontrándose resumidos en el cuadro 10.



**Cuadro 10. Indicadores de salud y enfermedades de los profesores**

INDICADORES DE SALUD	INDICADORES DE ENFERMEDADES
Flexibilidad en la organización del trabajo: autonomía para organizar el horario en las áreas de enseñanza, investigación y extensión. Autonomía para planear y ejecutar las tareas.	Organización del trabajo Prescripción de los contenidos a ser trabajados, reduciendo la autonomía y el sentido del trabajo. Condiciones de trabajo insatisfactorias que han producido desánimo y frustración.

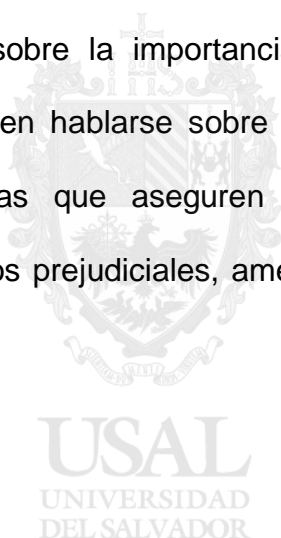
Reconocimiento profesional: Satisfacción por el reconocimiento de los alumnos.	Elevado coste cognitivo para conseguirse el mantenimiento en la calidad de la enseñanza y para aumentar la remuneración salarial.  Coste físico: dolores en las piernas, brazos y cabeza.
Libertad de expresión de las características subjetivas. Sensación de realización profesional. Orgullo por lo que se hace.	Agotamiento profesional - estrés y sobrecarga.
Satisfacción en la relación con los alumnos. Buen relacionamiento con los profesores y	Daños psicológicos: irritación, mal humor, ganas de desistir de todo.
con los demás servidores.	

Los indicadores de salud y enfermedad de los profesores han demostrado que el proceso de mantenimiento de la salud o del establecimiento de una enfermedad en el ambiente de trabajo no puede dejar de ponderar la subjetividad del trabajador (Mendes y Días, 1991) y ni, las características particulares del contexto en que el trabajo acontece. De este modo, la salud del trabajador, se constituye en un factor de busca continua por una integridad física, psíquica y social en el contexto de trabajo (Mendes y Ferreira, 2003), por lo tanto, está constituida tanto por la dimensión individual como por la social, en otras palabras, exige la atención para la demanda personal del trabajador y para que proporcione condiciones adecuadas en el estudio de esta tarea.

El recorrido del análisis de los datos cuantitativos y cualitativos ha indicado que el IFAM es una organización de trabajo que a pesar de los varios factores contradictorios, favorece, de un modo general, la libertad de expresión de la

subjetividad y la posibilidad de desarrollo académico, sin embargo, se ha percibido que el riesgo de enfermedades es una realidad, que considera la existencia de pocos movimientos en dirección a la transformación de los aspectos críticos del trabajo vislumbrado por los profesores.

Por fin, este estudio ha desempeñado un papel modesto, pero importante con la finalidad de amparar científicamente y dar una mayor visibilidad a la necesidad de unión entre los referenciales teóricos utilizados. Y sobre todo, con el fin de promover reflexiones sobre la importancia de la salud del trabajador, sacando a la luz la urgencia en hablarse sobre salud en el trabajo, así como promover acciones y mejorías que aseguren al profesor y a los demás trabajadores condiciones menos perjudiciales, amenazadoras y adversas para el bienestar físico y mental.





## *Consideraciones Finales*

La realización de este estudio ha buscado fundamentarse en los abordajes teóricos de la psicodinámica del trabajo y de la ergonomía de la actividad, haciendo posible una investigación sobre el proceso de salud-enfermedad de los profesores que trabajan en el Instituto Federal del Amazonas, basados en la relación entre el placer-sufrimiento, el coste humano, las estrategias de mediación individual y colectiva y los daños físicos, psicológicos y sociales.



La bibliografía que ha sido investigada sobre el mundo del trabajo, los nuevos paradigmas, el trabajo del profesor a lo largo de la historia humana, y los males que circundan a esta categoría de trabajadores, así como las perspectivas teóricas de la psicodinámica del trabajo y la ergonomía de la actividad articulada con los resultados empíricos, han permitido la obtención de conclusiones que serán presentadas más adelante, no para ser considerados términos fijos o verdades absolutas, pero sí con el deseo de ampliar una discusión sobre lo real en el contexto de trabajo, sólo que podría haber sido mejor si la participación de los profesores no hubiera sido tan baja.

La organización del trabajo de los profesores investigados ha sido contradictoria, ya que se ha presentado flexible pero con algunos elementos rígidos. Esta rigidez ha surgido por el cumplimiento en los horarios de las clases semanales y también en función a los contenidos enseñados, determinados por la institución, por el Proyecto del Curso, que ha tenido como base la legislación brasileña y otros órganos gestores de la educación en el país, sin embargo este proyecto ni siempre se ha construido con la participación de quién ejecuta el trabajo. La flexibilidad se ha manifestado debido a la autonomía para organizar los horarios de trabajo, que han ido mucho más allá de sala de clase, de los que ya estaban prescritos.

Además se ha identificado que el ritmo del trabajo ha sido excesivo,

principalmente por el cierre de las etapas de enseñanza previstas en aquella modalidad, que han sido necesarias para realizar todas las anotaciones referentes al desempeño escolar del alumno, incluyéndose el control de frecuencias, notas, y las informaciones sobre las aulas ministradas. Otra característica flexible ha sido la autonomía que el profesor ha tenido sobre el control y el ritmo impuesto a los alumnos cuando controla la presencia semanal. Este aspecto ha sido igualmente contradictorio y autónomo porque ha definido cómo controlar y en que ritmo rígido debe realizarse, ya que es responsabilidad de él ejecutar el control en sala de aula.

Además se ha comprendido que el trabajo del profesor se intensifica, en función a las nuevas demandas que son incorporadas al hacer docente, como el manoseo técnico y pedagógico de las nuevas tecnologías, las herramientas educacionales, el intenso uso de la voz y la atención individual que debe tener con los alumnos y muchas veces hasta con los padres.

Las relaciones socioprofesionales de los profesores entrevistados han sido satisfactorias con los compañeros, alumnos y autoridades, existiendo por lo tanto, un ambiente que favorece la cooperación y la solidaridad, por lo que no se han encontrado vestigios de movilizaciones colectivas expresivas. Para Dejours (2011), la cooperación sólo se ha hecho efectiva después que los trabajadores han demostrado el deseo, el anhelo y las ganas de cooperar colectivamente, pasando así, de una movilización espontánea que debe ser considerada como

una contribución insustituible de los trabajadores en la concepción, en los ajustes y en la gestión de la organización del trabajo.

Cuando el Estado, el gestor de la institución realiza acciones direccionadas para que los trabajadores conmemoren fechas importantes, festividades de cumpleaños, viajes, etc., Dejourns (2011) las ve como una prescripción colectiva elaborada por los gestores, con el objetivo de proponer alternativas que minimicen o contornen los fallos en las obligaciones del Estado, y estimulen el desempeño colectivo, para que haya un alto rendimiento de sus tareas y no suceda ningún desempeño individual desfavorable. Este hecho ha sido confirmado por la P17 cuando cita: “La institución conmemora su aniversario de fundación, pero aún no me acostumbro, ya que todos en este día se saludan normalmente pero en los otros ni siquiera te dan un buen día, esta es una de las razones por lo que no me siento bien”.

Las condiciones de trabajo se han percibido como moderadas, cambiándose para un estado crítico en algunos participantes, debido a la insatisfacción en lo que se refiere a la política salarial, como también, a los laboratorios y equipamientos de uso para las clases, además del elevado número de alumnos, sin embargo se ha encontrado que existe un apoyo institucional y un incentivo para el desarrollo académico del profesor.

El coste humano negativo que se ha percibido en los profesores por las

tres esferas: física, cognitiva y afectiva. El coste humano negativo adviene de las peculiaridades de la organización del trabajo, que intensifica la actividad de estos profesionales. El coste emocional emerge de la auto-exigencia que el profesor generalmente se hace para dar cuenta de la demanda emocional y social de los alumnos, muchas veces utilizando su tiempo personal para darles atención. Otra cuestión está relacionada con la diversidad de las tareas que los profesores necesitan realizar en su cotidiano.

Las exigencias cognitivas han surgido con una mayor media en los datos cuantitativos recolectados, y han sido justificadas por la cuestión salarial que ha obligado a todos los profesionales a tener que hacer una maestría o un doctorado para alcanzar un salario mejor; además de la cobranza por mantener un nivel de enseñanza elevada; así como el de trabajar en varios niveles de enseñanza en un mismo semestre o en todo un año lectivo. De este modo el coste humano se ha hecho negativo, por la complejidad y diversidad de las exigencias atribuidas al profesor, generando una sobrecarga.

En relación a las exigencias físicas, los profesores participantes han indicado tanto en los datos cuantitativos como en los cualitativos que están presentes en el cotidiano de trabajo y que sienten dolores por todo el cuerpo, además de los dolores de cabeza, piernas y brazos. Estos elementos han surgido en función al uso excesivo de los miembros inferiores y superiores, además de la pérdida de visión, voz y memoria. Así, son las características peculiares de la

profesión docente, de las condiciones de trabajo, las responsables por las vivencias corporales exhaustivas adquiridas por los trabajadores a lo largo del tiempo.

Los profesores experimentan concomitantemente vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo, siendo el placer más evidenciado en los datos cuantitativos, pero contradictorios en el factor cualitativo, ya que el placer se manifiesta cuando hay una realización profesional y una libertad de expresión. En este estudio, la realización profesional se ha revelado por el orgullo con la profesión docente, identificándose plenamente con lo que hacen y sintiéndose realizados por lo que pueden proporcionar a sus alumnos, principalmente cuando éstos le dicen palabras de agradecimiento. La libertad de expresión se ha vivenciado por medio de la posibilidad de hablar sobre su trabajo, usando la creatividad y la buena relación establecida con los compañeros, pero sobre todo con los alumnos.

Así, el placer como un principio mobilizador, ha colocado al profesor en acción, buscándole una gratificación, por la realización personal y por el reconocimiento realizado con el otro, sobretodo por la utilidad de su trabajo. Este placer se ha desarrollado por medio de la movilización de la inteligencia práctica frente a los constreñimientos de la organización del trabajo, de la construcción del colectivo de trabajo, que envuelve reglas formales, de convivencia y de cooperación, generando una resignificación del sufrimiento.

El sufrimiento, por su parte, adviene del agotamiento profesional y emocional, de la sobrecarga, de la frustración y del estrés. El agotamiento profesional y emocional se origina de la autoexigencia entre varios factores, por el contacto excesivo con muchos alumnos y éstos con demandas diversas. Entonces la frustración ha resultado por la falta de autonomía, en lo que concierne a la planificación de los contenidos, y al estrés que ha sido causado por el constante trabajo con alumnos en los diferentes niveles de enseñanza, originando una sobrecarga de trabajo.

Se ha identificado también la presencia de estrategias defensivas. Las estrategias utilizadas por los docentes han buscado dar cuenta del trabajo por la demanda y por las dificultades con la plataforma, así como han contribuido para reducir el coste humano físico, cognitivo y emocional del trabajo producido por la organización del trabajo y por las condiciones de trabajo.

Las estrategias defensivas construidas por los profesores han sido de control, racionalización y compensación. El control se ha observado por la autoexigencia en dar cuenta a lo prescrito y real del trabajo. La racionalización se ha dado por medio de justificaciones y por la esperanza de tiempos más amenos y felices. Y para la compensación los profesores han buscado en sus actividades físicas o familiares compensar los aspectos desagradables vivenciados en el trabajo. De este modo se ha buscado controlar sus acciones y la de los alumnos

como estrategias defensivas, para garantizar que el proceso de enseñanza aprendizaje sea realizado.

En función al contexto de trabajo investigado, no se identificó la utilización de estrategias de movilización colectiva, pero se percibió que los investigados pueden expresarse libremente, y trabajan con confianza y solidaridad, por lo tanto no se encontraron elementos que indiquen un sufrimiento significativo, ni se notó la existencia de un espacio público para discusión constante y formalmente constituido.

El sufrimiento está presente siempre que el trabajador, se depara con lo prescrito del trabajo, sin embargo, este sufrimiento puede ser positivo, al hacerse creativo y conseguir convertirlo en placer por medio de la inteligencia práctica, conforme ya se había dicho anteriormente, esta es astuciosa, creativa y apta para cambiar la prescripción y agregar la contribución del sujeto para el trabajo. El sufrimiento pasa a ser patógeno cuando todas las estrategias de movilización defensivas del trabajador se agotan, entonces la experiencia continuamente fracasada desencadena una enfermedad. En esta dirección, los profesores están más expuestos a los riesgos de enfermedad psicológico y físico de que social, percibiéndose que la enfermedad está contenida debido al uso de estrategias de mediación del sufrimiento, por lo que hay evidencias de sufrimiento psicológico y físico observados en la investigación cualitativa.

Se han encontrado indicadores de salud y enfermedades en el trabajo de los profesores, estos indicadores de salud han surgido por la flexibilidad en la organización del trabajo en los aspectos de autonomía para la organización de las actividades de trabajo; por la satisfacción de trabajar en una institución pública federal, lo que les ha proporcionado seguridad; por la libertad de expresar sus características individuales; y por la satisfacción en la relación con los alumnos. Los indicadores de enfermedades aparecen en función a la rigidez en la organización de trabajo, en especial a la planificación de contenidos que deben ser enseñados, materiales tecnológicos a ser usados o la falta de ellos, a los prescritos por la institución y por la legislación brasileña; y al contacto excesivo con los alumnos.

Se identifica, conforme Mendes (2004), la dinámica del proceso de salud-enfermedad, registrada en la intersubjetividad que se origina de las relaciones establecidas entre la subjetividad del trabajador y su contexto de trabajo, de las formas de unión entre dominación y resistencia, de las estrategias de mediación del sufrimiento y, aún, por la búsqueda del placer en el trabajo.

Se concluye, por lo tanto, que la actual fase de acumulación capitalista, marcada por una crisis moral y financiera, por las altas tasas de desempleo, por el abandono del deseo de ser profesor, por el trabajo informal creciente, y, aún, por la exacerbación de la sociedad de consumo, parece que se ha consolidado la idea de que quién posee un empleo debe soportar a cualquiera coste las adversidades



impuestas por el ambiente del trabajo. Se destaca que, en el contexto donde el capitalismo ha prevalecido, hubo una tendencia para el abandono a la resistencia colectiva de los trabajadores, dificultando, de sobremanera, la transformación de las circunstancias penosas del trabajo. En contrapartida, se evidencia que, aún en un momento histórico, económico y social tan desfavorable a la acción colectiva, los trabajadores, en la búsqueda por obtener placer en el trabajo, siguen utilizando estrategias defensivas como forma de soportar las contrariedades del contexto de trabajo, percibiéndose que hay una perspectiva por alcanzar mejorías en el ámbito profesional, pues, aún en un contexto de extrema explotación del trabajador, éstos no desisten al enfrentamiento.

Los resultados de este estudio pueden contribuir para el avance de investigaciones en torno a los riesgos de enfermedades de los trabajadores, cuando presentan las especificidades del trabajo del profesor que trabaja en un órgano público federal y, este contexto pueda favorecer el proceso de salud y el de enfermarse en el trabajo, mismo que sea una empresa privada, mismo que no haya un propietario, ni que su base no esté alineada directamente en el proceso de venta de productos, pero sí de producción de conocimiento.

Además ha contribuido para el fortalecimiento de la importancia en establecer un diálogo entre los abordajes de la psicodinámica del trabajo y la ergonomía de la actividad, para ambas, haciendo posible la presentación de un escenario más amplio en torno a la salud en el trabajo y más rico en detalles, por

lo tanto al unir la recolección de datos cuantitativa y cualitativa, se haya proporcionado una visión articulada del tema salud y enfermedad.

La limitación de este estudio se ha presentado por el mínimo número de personas que han respondido el ITRA así como por la diversidad de profesores, de sus áreas de actuación y por trabajar en *Campus* diferentes, con realidades igualmente diferentes, lo que no les ha permitido generalizar, impidiéndoles un retrato más delimitado y preciso del contexto de trabajo, estos hechos, han dificultado la elaboración de una comparación más profundizada con los datos cualitativos. Otra limitación se ha referido a los pocos estudios que hay sobre la salud de los profesores que actúan en Institutos Federales, los cuales tienen funcionamientos y legislaciones específicas, diferentes de las demás instituciones de enseñanza. Hoy la institución que más se aproxima sería la Universidad Federal, manteniéndose diferente, a causa de que sólo oferta la enseñanza superior; existiendo una gran diferencia por que el IFAM tiene enseñanza secundaria, técnica y tecnológica.

Siendo así, no se invalidó la investigación, por el contrario, suscitó nuevos desasosiegos e ideas para el avance del cuidado con la salud del trabajador, sugiriéndose para las investigaciones futuras: Estudiar la configuración de la distribución de la Red Federal de Educación Tecnológica en el estado del Amazonas y las enfermedades que acosan a los trabajadores en este contexto; Analizar comparativamente el placer-sufrimiento de los trabajadores que actúan

en un *Campus* de la capital y del interior del estado, considerándose las particularidades regionales a las que están sometidos; identificando las formas que el trabajador ha utilizado para evitar enfermarse, y como sucede todo este proceso dentro de la organización de trabajo.



## REFERENCIAS

Abrahão, J. I. (1993). *Ergonomia, modelos, métodos e técnicas*. Trabalho apresentado no II Congresso-Americano e no VI Seminário Brasileiro de Ergonomia, Florianópolis.

Abrahão, J. I. y Pinho, D. L. M (1999). *Teoria e prática ergonômica: seus limites e possibilidades*. Em: M. G. T. Paz y A. Tamayo (orgs), *Escola, saúde e trabalho: estudos psicológicos* (pp. 229-239) Brasília: Editora da Universidade de Brasília.

Abrahão, J. I. (2000). *Reestruturação produtiva e variabilidade do trabalho: uma abordagem da ergonomia*. In: *Psicologia: Teoria e Prática*. V. 16 n<sup>o</sup> 1, Brasília jan./abr.

Adell, J.; y Sales, A. (s/d). *El profesor online: elementos para la definición de un nuevo rol docente*. In: <http://tecnologiaedu.us.es/edutec/paginas/105.html>

Aguiar, J.V. *Do material simbólico: Capitalismo, imagem e a intermediação cultural pós-modernista*. (2010). *Sociologia: Revista do Departamento de Sociologia da FLUP*, Vol. XX, pág. 85-108.

Albornoz, S.(1986). *O que é trabalho*. São Paulo: Brasiliense.

Alves, G. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. São Paulo: Bomtempo, 2000

Alves-Mazzotti, A. J. y Gewandsznajder, F. (1999). *O método nas ciências naturais e sociais: pesquisa quantitativa e qualitativa*. São Paulo: Pioneira.

Amado, E. (2000). *O trabalho dos professores do ensino fundamental:*

*uma abordagem ergonômica.* Florianópolis, SC: UFSC.  
Dissertação de mestrado.

Amiel, R. *Psicopatología del malestar de los enseñantes.* In. Esteve, J.M.  
Profesores en conflicto. Madri: Narcea, 1984.

Andriola, W. B. *Doze motivos favoráveis à adoção do Exame Nacional do Ensino Médio (Enem) pelas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).* Ensaio: avaliação e políticas públicas em Educação. [Online]. 2011, vol.19, n.70, p. 107-125.

Antunes, R. (1998). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho.* Campinas: Cortez.

Antunes, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.* São Paulo: Boitempo Editorial.

Antunes, R. y Alves, G. (2004). *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital.* In: *Revista Educação y Sociedade*, Campinas, Vol. 25, n. 87, p. 335-351.

Antunes, R. (2005). *O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho.* São Paulo: Boitempo.

Antloga, C. S. X. (2003). *Padrão de contato da organização com o funcionário e prazer e sofrimento no trabalho: um estudo de caso em uma empresa de comércio de material de construção no Distrito Federal.* Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília.

Aranha, Maria Lucia de Arruda. (2006) *História da Educação e da Pedagogia: Geral e Brasil*. 3 ed. São Paulo: Moderna.

Araújo, T. M.; Sena, I. P.; Viana, M. A. e Araújo, E. M. (2005). *Mal-estar docente: avaliação de condições de trabalho e saúde em uma instituição de ensino superior*. Em: *Rev. Baiana de Saúde Pública*; 29(1):6-21, jan.-jun.

Arendt, H. (2010). *A Condição Humana*. Trad. Roberto Raposo, revisão técnica: Adriano Correia; Rio de Janeiro: Forense-Universidade.

Arroyo, M. G. (1999). *Ciclos desenvolvimento humano e formação de professores*. In: *Revista Educação y Sociedad*, Ano XX, nº 68, p. 143-162.

Altet, M. (1994). *La formation professionnelle des enseignants*. Paris: Presses universitaires de France.

Babbie, E. *Métodos de pesquisa de survey*. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

Bachelard. G. (1938/2002). *A formação do espírito científico*. Editora Contraponto: São Paulo.

Banks, O. (1993). *Aspectos sociológicos de la educación*. Madrid, Narces S.A.

Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Ed. 70.

Baroso, A. O., I. *A democracia no cotidiano da escola*. Rio de Janeiro: DP

- y A:SEPE,2008.
- Barreto, R. G. (2004). *Tecnologia e educação: trabalho e formação docente*. In: *Revista Educação y Sociedade*. Campinas, Vol. 25, n.89, p. 1181-1201.
- Barros, M.E.B. (2010). *Os efeitos das transformações contemporâneas do trabalho docente. Projeto de pesquisa de pós-doutorado. Rio de Janeiro: FIOCRUZ*.
- Barros, P. C. R., y Mendes, A. M. (2003). *Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil*. *Psico USF*, 8 (1), 63-70
- Batista, *Jaqueline Brito Vidal et al. Prevalência da Síndrome de Burnout e fatores sociodemográficos e laborais em professores de escolas municipais da cidade de João Pessoa, PB*. *Revista brasileira de epidemiologia*. v. 13, n. 3, Set. 2006. Disponível em: . Acesso em: 24 abril. 2014.
- Bauer, Martin W. e Gaskell, George (2002). *Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som: um manual prático*. 2a. edição. Petrópolis: Vozes.
- Bell, D. (1973). *O advento da sociedade pós-industrial: uma tentativa de previsão social*. São Paulo: Cultrix.
- Belloni, M. L. (1999). *Educação a Distância*. Campinas: Autores Associados.
- Bock, A. M. B., (2002). *Psicologias: uma introdução ao estudo de psicologia*. 13. Ed. reform.e ampl. – São Paulo, Saraiva.

Bogdan, R. C.; Biklen, S. K. (1994). *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Trad. Maria J. Alvarez; Sara B. dos Santos; Telmo M. Baptista. Porto: Porto Editora. (Coleção Ciências da Educação).

Borges, L.H. (1998). *Sociabilidade, sofrimento psíquico e lesões por esforços repetitivos entre caixas bancários*. São Paulo: Fundacentro, Ministério do Trabalho e do Emprego.

Borges, L.O.(1998). *Significado do trabalho e socialização organizacional: um estudo empírico entre trabalhadores da construção habitacional e de redes de supermercados*. Tese de doutorado, Universidade de Brasília.

Brandão, C. R. (1984). *O que é educação*. São Paulo: Editora Brasiliense.

Brant, L. C.; Gomez, C. (2004). *A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho*. *Ciência y Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 213-223.

BRASIL. *Constituição Federal de 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em

[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

Brasil, República Federativa do. Decreto No.7.003, de 9 de novembro de 2009. Regulamenta a licença para tratamento de saúde de que tratam os arts. 202 a 205 da Lei No. 8.112 de 11 de dezembro de 1990, e dá outras providências. Disponível em [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7003.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7003.htm)



Brasil, República Federativa do. Disponível em [www.portaldoprofessor.mec.gov.br](http://www.portaldoprofessor.mec.gov.br). Acessado em 23/04/2015

Brasil, República Federativa do. Lei No. 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreiras e Cargos do Magistério Federal. Disponível em [www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12772.htm)

Brasil. (2002). (Inep) Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Exame Nacional do Ensino Médio (Enem):Brasília: O Instituto.

Brasil. (2005). (Inep) Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Exame Nacional do Ensino Médio (Enem):Brasília: O Instituto.

Braverman, H. (1982). *Trabalho e capital monopolista – a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: LTC.

Brito, J. C. (2000), Antunes y Alves. *Enfoque de gênero e relação saúde/trabalho no contexto de reestruturação produtiva e precarização do trabalho*. IN: *Cad. Saúde Pública*, Rio de Janeiro, 16(1): 195-204, jan-mar.

Bueno, M. (2009). *O sentido do trabalho para o escritor literário: uma análise psicodinâmica*. In: XV Encontro Nacional da ABRAPSO, Goiânia. Anais do XV Encontro Nacional da ABRAPSO. Goiânia, 2009, p.141-161

Cambi, F. (1999) *História da pedagogia*. São Paulo: Fundação Editora da Unesp (FEU).

Carmo, P. S. (1992). *A ideologia do trabalho*. São Paulo: Moderna.

Carpentier-Roy, M.C. (1997). *Evolution de la demande dans le champ santé mentale travail, nouvelles formes de pathologies. Pathologies de l'exclusion et pathologies de l'excellence. Em Conservatoires National des Arts et Métiers (org.). Acts: Colloque International de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail. Tome II, 13-24. Paris: CNAM.*

Castells, M. (1999). *A sociedade em rede – a era da informação: economia, sociedade e cultura*. São Paulo: Paz e Terra.

Castoriadis, C. (1999). *Para si e subjetividade*. Em: Pena-Veja, A. y Pinheiro, E. (Orgs.). *O pensar complexo: Edgar Morin e a crise da modernidade* (pp. 35-46). Rio de Janeiro: Garmond.

Cattani, A. D. (2000). *Trabalho e tecnologia – dicionário crítico*. Petrópolis: Vozes.

Chauí, Marilena. (2000). *Convite à Filosofia*. São Paulo, Editora Ática.

Chiavenato, Idalberto. (2003). *Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração nas organizações*. 7.ed.rev.e atual. – Rio de Janeiro: Elsevier.

Codo, W. (Org.) (1999). *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes/Brasília: CNTE/UNB: Laboratório de Psicologia do

Trabalho.

Codo, W. y Vasques-Menezes, I. (1999). *Educar, educador*. IN: Codo, W. (Org.). *Educação: carinho e trabalho*. Petrópolis, RJ: Vozes/Brasília: CNTE/UNB: Laboratório de Psicologia do Trabalho. Pg 37- 47.

Costa, C. P. (2003). *Quando tocar dói: análise ergonômica da atividade de violistas de orquestra*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília.

Coutinho, M.C., Magro, M.L.P., y Budde, C (2011). *Entre o prazer e o sofrimento: um estudo sobre os sentidos do trabalho para professores universitários*. In *Psicologia: Teoria e Prática*, São Paulo, 13(2).

Derriennic F, Vézina M. Intensificación del trabajo y repercusiones sobre la salud mental. Argumentos epidemiológicos aportados por la encuesta (2000). ESTEV. In: Askenazy P, Cartron D, Coninck F, Gollac M, editores. *Organisation et intensité du travail*. Toulouse: Octares Editions.

Debesse, M.; y Mialaret G. (1977). *Tratado das ciências pedagógicas 2 – história da pedagogia*. São Paulo: Companhia Editora Nacional.

Debord, G. (1997). *A sociedade do espetáculo*. Rio de Janeiro: Contraponto.

Dejours, C. (1987). *Plaisir et souffrance dans les travail*. Paris: Centre National de la Recherche Scientifique.

Dejours, C. (1992). *Le concept de travail: le point de vue de la psychodynamique du travail*. Colloque Interdisciplinaire *Travail Recherche et Prospective*. Lyon, 211- 223.

Dejours, C.; Abdoucheli, E. e Jayet, C. (1994). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. (Betioli, MLS, Coord.). São Paulo: Atlas.

Dejours, C. (1999). *O fator humano*. São Paulo: FGV.

Dejours, C. (2001). Violence et travail. *Lê Corrier*, 01, 2001. Recuperado de <http://www.paris-nord-sftg.com/cr.violence.travail.0104.htm>.

Dejours, C. (2003) *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. (5ª ed.). São Paulo: Cortez-Oboré.

Dejours, C. (2004). *Addendum da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Em: S. Lancman y L. I. Sznelwar (Orgs.). *Christophe Dejours da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. (pp.47-104). Rio de Janeiro: Fiocruz, Brasília: Paralelo 15.

Dejours, C (2008) "*Por um novo conceito de saúde*". *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. 54 (14), abril/maio/junho:7–11. São Paulo: Fundacentro.

Dejours, C. (2011). *A banalização da injustiça social*. São Paulo:FGV.

Delcor, N. S. (2004). *Condições de trabalho e saúde dos professores da rede particular de ensino de Vitória da Conquista, Bahia*,

Brasil. Cad. Saúde Pública [online]. 2004, vol.20, n.1, pp.187-196.

De Masi, D. (2000). *A sociedade pós-industrial*. São Paulo: Senac.

Dobb, Maurice. (1981). *A evolução do capitalismo*. São Paulo, Abril Cultural.

Demo, P. (2002). *Metodologia científica em ciências sociais*. São Paulo : Atlas.

Diniz, A. S. e Mendes, A. M. (2000). *Vivências de prazer-sofrimento no trabalho de chefes e não chefes: um estudo exploratório numa empresa pública* (Resumo). Em: *Sociedade Brasileira de Psicologia* (Org.), XXX Reunião de Psicologia, resumos (p.218). Brasília:SBP.

Duarte e Mendes (2015) *Psicodinâmica do Trabalho do Coletivo de Profissionais de Educação de Escola Pública*. Recuperado de <http://search.scielo.org/?q=prazer+e+sofrimento+no+trabalho&lang=pt&count=15&from=1&output=site&sort=y&format=summary&fb=y&page=1#sthash.NMzz5Oyl.dpuf>

Drucker, P (1999). *Os novos paradigmas da administração*. In: *Revista Exame*, 32 (4), p. 34-53.

Enriquez, E. *O vínculo grupal*. In: Lévy, A., et al. (2001). *Psicossociologia: análise social e intervenção*. Belo Horizonte: Autêntica.

Esteve, J. M. (1999). *O Mal-estar docente: a sala de aula e a saúde do professor*. Bauru, São Paulo. EDUSC.

- Ferreira, M.C. (2003). *O sujeito forja o ambiente, o ambiente “forja” o sujeito: inter- relação indivíduo-ambiente em ergonomia da atividade*. In: Ferreira, M.C. y Dal Rosso, S. A (2003). *Regulação Social do Trabalho* (pp. 23-48). Brasília: Paralelo 15.
- Ferreira, M. C.; Freire, O. N. (2001). *Carga de trabalho e rotatividade na função de frentista*. RAC, v. 5, n. 2, Maio/Agosto.
- Ferreira, M.C. e Mendes, A. M. (2002). *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília, Editora da Universidade de Brasília e Finatec, 2002.
- Ferreira, M.C., Barros, P.C. (2003). (In) *Compatibilidade trabalho prescrito— trabalho real e vivencias de prazer-sofrimento dos trabalhadores: um diálogo entre a ergonomia da atividade e a psicodinâmica do trabalho*. In *Revista Alethéia*. Canoas/RS: ULBRA.
- Ferreira, M.C. e Mendes, A. M. (2007). *Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau- humor: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho*. *Revista Estudos de Psicologia*, 6 (3), p. 93-105.
- Fisher, T. (2002). (org). *Poderes locais, desenvolvimento e gestão – uma introdução a uma agenda*. Salvador: Casa da Qualidade.
- Freire, P. (1990). *Pedagogia do oprimido*. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra.
- Fonseca, C. O. P. (2001). *O adoecer psíquico no trabalho do professor de ensino fundamental e médio da rede pública do estado de Minas Gerais*. Dissertação de mestrado. Florianópolis:UFSC.

- Ford, H. (1967) *Os princípios da prosperidade*. Trad. Monteiro Lobato. São Paulo: Livraria Freitas Bastos.
- Forquin, J. Claude. (1993). *Escola e Cultura: a sociologia do conhecimento escolar*. Porto Alegre: Artes Médicas.
- Forrester. V. (1997). *O horror econômico*. São Paulo: Editora Universidade Estadual Paulista.
- Franco, C. (1999). *História da Pedagogia*. São Paulo: Fundação Editora da Unesp (FEU).
- Freire, O. N. (2002). “*Ser atendente a vida toda é humanamente impossível*”: *serviço de atendimento e custo humano no trabalho*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília.
- Freitas, L.G. (2010). *Satisfação e saúde mental: um estudo de caso com professores em uma instituição de ensino superior*. In Revista Eletrônica da Faculdade Adventista de Administração do Nordeste.
- Freitas, L. e Facas, E.(2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. *Estud. pesqui. psicol (Impr.)*; 13(1): 7-26, jan.-abr.
- Freud, S. *Além do princípio de prazer* [1920]. In: Edição Standard brasileira das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Vol. XVIII. Rio de Janeiro: Editora Imago, 1975.
- Freud, S. *O mal-estar na civilização* [1930]. In: Edição Standard brasileira das Obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Vol.

XXI. Rio de Janeiro: Editora Imago, 1976

Freud, S. (1930/1997). *O mal-estar da civilização*. Rio de Janeiro: Imago.

Freud, S. (1937). "Análise terminável e interminável". In Edição standard das obras psicológicas completas de Sigmund Freud. Rio de Janeiro: Imago, vol. XXIII, pp. 247-288

Freud, S. (1920/1998). *Além do princípio do prazer*. Rio de Janeiro: Imago.

Frigotto, G. (1999). *Modelos ou modos de produção e educação: dos conflitos às soluções*. Tecnologia educacional. Rio de Janeiro, v. 27, n. 147, p. 7-14, out./dez.

Gadotti, M. (1979). *A educação contra a educação: o esquecimento da educação e a educação permanente*. Prefácio de Paulo Freire. Rio de Janeiro, Paz e Terra

Gasparini, S. M; Barreti, S. M. e Assunção, A. V. (2005). *O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde*. In: *Educação e Pesquisa*, São Paulo, V. 31, N. 2, p. 189-199, maio/ago.

Giles, T. R. (2003). *Filosofia da Educação*. São Paulo, EPU.

Giordani, M. C. (1982). *História da Antiguidade Oriental*. 3. Ed. Petrópolis: Vozes.

Goldenberg, M. (1997). *A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais*. Rio de Janeiro: Record.



Gomes, L. (2002). *Trabalho multifacetado de professores/as: a saúde entre limites*. Dissertação (Mestrado) - Escola Nacional de Saúde, Fundação Osvaldo Cruz, Rio de Janeiro.

Gonçalves, M. H. B.; Abaurre, N. W. (2013). *Ética e trabalho*. Rio de Janeiro: Senac Nacional.

Gonçalves, R.M.; Odélius, C.C.; Ferreira, M.C. (2000). *Do trabalho prescrito ao trabalho real: a transformação da informação em notícia de rádio*. Brasília: UnB.

Gorender, J. (1999). *Marxismo sem utopia*. São Paulo: Ática.

Gounet, T. (1998) *El toyotismo o el incremento de la explotación*. Recuperado de <http://www.wpb.be/icm/98es/98es11.htm-23k>.

Gramsci, A. *Americanismo e Fordismo*. In: (2001). *Cadernos do Cárcere*. Vol. 4. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

Gravina, M.R. Rocha, L. (2003). *Lesões por Esforços Repetitivos em bancários: reflexões sobre o retorno ao trabalho*. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9(2), 41-55. Recuperado em 01 de março de 2017, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1516-37172006000200004&lng=pt&tyt=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172006000200004&lng=pt&tyt=pt).

Guérin, F.; Laville, A.; Daniellou, F.; Durrafourg, J.; Kerguellen, A. (2001). *Compreender o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. São Paulo: Ed. Edgard Blücher Ltda.

Guimarães, D. T.(2017). *Dicionário Universitário Jurídico*.São Paulo: Rideel.

Harvey, D. (2000). *Condição pós-moderna: Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural* (9. ed.). São Paulo, SP: Loyola.

Huberman, L. (1978). *História da riqueza do homem*. Rio de Janeiro: Zahar Editores.

Ianni, O. (1995). *A sociedade global*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.

lida, I. (1992). *Ergonomia: Projeto e Produção*. – São Paulo: Edgard Blücher.

Karam, H. (2007). *A gente não tem direito à palavra*. Comentário sobre fragmento do filme *Ils ne mouraient pas tous, mais tous étaient frappés*. In: Mendes, A. M.; Lima, S. C. C.; Facas, E. P. (orgs.). *Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Editora Paralelo15.

Kosik, K. (1976). *Dialética do concreto*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Kuenzer, A. Z. (2002). *As políticas de formação: a construção da identidade do professor sobrando*. In: *Revista Educação y Sociedad*, Ano XX; nº 68, p-163- 183.

Kumar, K. (1997). *Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar

Lapo, F. R. y Bueno, B. O. (2003). *Professores, desencanto com a profissão e abandono do magistério*. In: *Cadernos de Pesquisa*.

São Paulo, n. 118, p. 65-68.

Laville, A. (1997). *Ergonomia*. São Paulo: EPU.

Leite, D.R.; Figueiredo, A. M. y Sol, N. A. A. (S/D). *Saúde e condições de trabalho dos docentes da Universidade Federal de Ouro Preto*.

Leme, P.R. (2000). *Análise do significado do Programa de Demissões Voluntárias do Banco do Brasil*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Lhuillier, D. (2006). *Clínicas du travail*. Toulouse: Érès

Libâneo, J. C. (2000). *Adeus professor, adeus professora? novas exigências educacionais e profissão docente*. São Paulo: Cortez.

Lima, R. (2013). *O professor e o estresse*. In: *Revista Universidade e Sociedade*. Rio de Janeiro, ano 13, n. 17.

Linhares, N.J.R. (1994). *Atividade, prazer-sofrimento e estratégias defensivas de enfermeiro: um estudo na UTI de um hospital público – DF*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília.

Lins, C. P. A. (2011). *Professor não dá aula, professor desenvolve aula: mudanças nas atividades docentes e o processo de profissionalização – o caso de professores de ensino médio*. 2011. Tese (Doutorado em Sociologia) - Programa de Pós Graduação em Sociologia, CFCH, UFPE, Recife.

Lipp, M. N. (org.) (2002). *O stress do professor*. Campinas, SP: Papirus.

- Lisboa, M.T.L. (1998). *As representações sociais do sofrimento e do prazer da enfermeira assistencial no seu cotidiano de trabalho*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio de Janeiro.
- Lüdke, M. y Boing, A. L. (2004). *Caminhos da profissão e da profissionalidade dos docentes*. In: *Revista Educação y Sociedad*. Campinas, Vol.25, n. 89, p. 1159- 1180.
- Lunardi-Filho, W.D. y Mazzilli, C. (1996). *O processo de trabalho na área de enfermagem: uma abordagem psicanalítica*. *Revista de Administração*, 31 (3), 63-71.
- Macedo, D. (2007). *Agenda de pesquisa e opções teórico-metodológicas nas investigações sobre trabalho docente*. *Educação y Sociedad*. Campinas, v. 28, n. 99, p. 466-482, maio/ago.
- Manacorda, M. A. (2004). *História da educação: da Antigüidade aos nossos dias*. São Paulo: Cortez.
- Manfredi, S.M. (2002). *Educação profissional no Brasil*. São Paulo: Cortez.
- Mariano, M. do S. S.; MUNIZ, H. P. *Trabalho docente e saúde: o caso dos professores da segunda fase do ensino fundamental*. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, v. 6, n. 1, p. 76-88, 2006.
- Martinez, A. M. (2005). A teoria da subjetividade de González Rey: uma expressão do paradigma da complexidade na psicologia. In: *Rey, F. G. (org.). Subjetividade, complexidade e pesquisa em psicologia*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning
- MARX, K. *Manuscritos Econômico-Filosóficos*. Lisboa: Edições 70, 1984

- Marx, K. (2003). *O capital: crítica da economia política: livro I*. 23ª ed. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Marx, K. (2003). *O capital: crítica da economia política: livro II*. 9ª ed. – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Martins, J.J. (2000). *O cotidiano do trabalho da enfermagem em UTI: prazer ou sofrimento?* Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina.
- Mattoso, J. (1995). *A desordem do trabalho*. São Paulo: Página Aberta.
- Maturana. H. (1989). *Donde esta la mente?* *Revista Terapia Psicológica*. Ano VIII, N. 12, p.32-37.
- Mendes, R. y Dias, E. C. (1991). *Da medicina do trabalho à saúde do trabalhador*. IN: *Revista Saúde Pública*, S. Paulo, 25 (5): 341-9.
- Mendes, A. M. (2005). *Sufrimento no trabalho qualificado: um estudo exploratório com engenheiros de uma empresa pública de telecomunicações*. Dissertação de Mestrado. Universidade de Brasília.
- Mendes, A. M. (1995). *Os novos paradigmas de organização do trabalho: implicações na saúde mental dos trabalhadores*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 85/86, p. 55-60.
- Mendes, A. M. (1996). *Comportamento defensivo: uma estratégia para suportar o sofrimento no trabalho*. *Revista de Psicologia*, 14 (1), p. 21-32.

Mendes, A. M. e Abrahão, J. I. (1996). *A influência da organização do trabalho nas vivências de prazer-sofrimento do trabalhador: uma abordagem psicodinâmica*. *Revista Psicologia: Teoria e Pesquisa*, V. 26, n. 2, p. 179-184.

Mendes, A. M. y Linhares, N. J. (1996). *A defesa como uma estratégia frente ao sofrimento no trabalho: um estudo com enfermeiros da UTI*. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 49 (2), p. 267-280.

Mendes, A. M.; Morrone, C.F. (2010). *Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho*. In: Mendes, A.M.; Merlo, A.R.C.; Morrone, C.F.; Facas, E. (Org.). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá psicologia, p.29-52.

Mendes, A. M.; Paz, V. C.; Barros, P. C. (2003) *Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho bancário*. *Revista Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 3(1), 38-48.

Mendes, A. M. (1999). *Valores e vivências de prazer e sofrimento no contexto organizacional*. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília.

Mendes, A.M (2007). (Org). *Psicodinâmica do Trabalho: Teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Minayo-Gomez, C. y Thedim-Costa, S. M. F. (1997). *A construção do campo da saúde do trabalhador: percurso e dilemas*. In: *Caderno de Saúde Pública*. Rio de Janeiro, 13(Supl. 2):21-32.

Mendes, A. M.; Ferreira, M. C. e Borges, L. (2002). *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Finatec/Editora UnB.

Mendes, C. e Borges, L. (2002). *Trabalho em transição, saúde em risco*. Brasília: Finatec/Editora UnB.

Mendes, A. M. ; Costa, V. P. e Barros, P. C. R. (2003). Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho bancário. *Revista Estudos e Pesquisa em Psicologia*. Rio de Janeiro, v.3, n.1, p. 59-73.

Mendes, A. M. (2004). *Cultura Organizacional e prazer-sofrimento no trabalho: uma abordagem psicodinâmica*. In: Tamayo, Álvaro (org.) (2004). *Cultura e saúde nas organizações*. Porto Alegre, RS: Artmed.

Mendes, A. M.; Ferreira, M.C.; Facas, E. P. y Vieira, A. P. (2005). *Validação do Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – Itra*. Trabalho apresentado no IV Congresso de Psicologia Norte Nordeste, Salvador, 25 a 28 de maio.

Mendes, A. M. (2007). *Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho*. Em Mendes. A. M. (org.). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. (pp.29 a 48). São Paulo: Casa do Psicólogo.

Merlo, A. R. C; Mendes, A.M. (2009). *Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação*. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, Brasília, v.12, n.2, p. 141-156.

Mezan, R. (2002). *Interfaces da psicanálise*. São Paulo: Companhia das Letras.

MÉSZÁROS, I.(2005). *A educação para além do capital*. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2008.

Marglin, Stephen A. (1980). *Origem e funções do parcelamento das tarefas*. "Para que servem os patrões?" In: Gorz, A., org. *Crítica da divisão do trabalho*. São Paulo, Martins Fontes.

Martins, A. A. V.; Honório, L. C.(2014). *Prazer e sofrimento docente em uma instituição de ensino superior privada em Minas Gerais*. Recuperado de <http://search.scielo.org/?q=prazer+e+sofrimento+no+trabalho#sthas.h.8V62dX13.dpuf>.

Montimollin, M. (1990). *A ergonomia*. Lisboa: Instituto Piaget.

Moraes, A., Mont`Alvao, C. (1998). *Ergonomia: conceitos e aplicações*. Rio de Janeiro: 2AB.

Moraes, M. C. (1997), *O paradigma educacional emergente*. Campinas, SP: Papirus.

Morin, E. (1999). *Por uma reforma do pensamento*. In: A. Pena-Vega y E. P.Nascimento (Orgs.). *O pensar complexo: Edgar Morin e a crise da modernidade* (p. 21-34). Rio de Janeiro: Garamond.

Moroe, P. (1978). *História da educação*. São Paulo: Editora Nacional.



Morrone, C. F. (2001). *“Só para não ficar desempregado” – ressignificando o sofrimento psíquico no trabalho: um estudo com trabalhadores em atividades informais*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília.

Moser, G. (2008). *História da Educação*. 1. ed. Indaial: Asselvi.

Murta, C. *Magistério e sofrimento psíquico: contribuição para uma leitura psicanalítica da escola*. In: Colóquio do LEPSI IP/FE-USP, 3. 2001, São Paulo. Proceedings online. Recuperado de <[http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=MSC0000000032001000300031&lng=en&nrm=abn](http://www.proceedings.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=MSC0000000032001000300031&lng=en&nrm=abn)>

Neves, J.L. (1999). *Pesquisa qualitativa – características, usos e possibilidades*. IN: *Caderno de Pesquisas em Administração*, São Paulo, V. 1, Nº 3, 2º semestre.

Neves, M. Y. y Silva, E.S. (2006). *A dor e a delícia de ser (estar) professora: trabalho docente e saúde mental*. *Estudos e pesquisas em psicologia*. UERJ, 6(1).

Nobrega, A. de Lucena. (2005). *Ergonomia na educação: Contribuições para a melhoria do processo educacional*. Anais COBENGE.

Noronha, M. M. B. (2001). *Condições do exercício profissional da professora e dos possíveis efeitos sobre a saúde: estudo de casos das professoras do ensino fundamental em uma escola pública de Montes Claros, Minas Gerais*. Dissertação (Mestrado) Faculdade de Medicina da UFMG. Belo Horizonte.

Nóvoa, A.(Org.). (1995). *Profissão professor*. Portugal: Porto Editora.

Mello, Vasconcelos, M. S. V. N. (2009). *De escola de Aprendizes Artífices a Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas: Cem anos de história*. – Manaus: Editora.

Oliveira, D. A. (2003). *As reformas educacionais e suas repercussões sobre o trabalho docente*. Em D.A.Oliveira (org). *Reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes* (pp.13-37). Belo Horizonte: Autêntica.

\_\_\_\_\_ (2004). *A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização*. In: *Revista Educação y Sociedad*. Campinas, Vol. 25, nº 89, p. 1127-1144.

Oliveira, W. S. L. (2008). *O Poder Organizacional e as vivências de prazer e sofrimento de docentes em instituições privadas de ensino superior (IPES) de Belo Horizonte*. 2008. 133f. (Mestrado em Administração) - Faculdade Novos Horizontes, Belo Horizonte, MG.

Pereira, J. A. S. (2003). *Vivências de prazer e sofrimento na atividade gerencial em empresa estratégica: o impacto dos valores organizacionais*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília.

Piletti, N.; Piletti, C. (2006). *História da educação*. São Paulo: Ática.

Pinho, D. y Abrahão, J. I. y Ferreira, M. C. (2000). *Gestão da informação e atividade instrumental no trabalho de enfermagem*. Submetido à *Revista Latino-Americana de Enfermagem*. Ribeirão Preto (SP).

- Porto, L. A.; Reis, I. C.; Andrade, J. M. y Carvalho, F. M. (2004). *Doenças ocupacionais em professores atendidos pelo Centro de Estudos da Saúde do Trabalhador (CESAT)*. In: *Revista Baiana de Saúde Pública*. Bahia, v. 28, n. 01, p. 33-49.
- Pochmann, M. *O emprego na globalização. A nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu* (2002). 2 ed. São Paulo: Boitempo Editorial.
- Rasia, D. (2004). *Quanto a dor é do dentista! Custo humano do trabalho de endodontista e indicadores de Dort*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília.
- Reinhold, H. O. (2002) Burnout. In: LIPP, M.(org). *O stress do professor*. Campinas, SP: Papyrus.
- Rocha, S. R. A. (2003). *O pior é não ter mais profissão, bate uma tristeza profunda”: sofrimento, distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho e depressão em bancários*. Dissertação de mestrado. Universidade de Brasília.
- Resende, E. J. (2003) - *O livro das competências: desenvolvimento das competências: a melhor auto-ajuda para pessoas, organizações e sociedade*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Qualitymark
- Sampieri, R. H.; Collado, C. F.; Lucio, P. B. *Metodologia de pesquisa*. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

- Santos, Boaventura de Souza. (2003). *Renovar a teoria crítica e reinventar a emancipação social*. 1 ed. São Paulo: Bointempo.
- Sartre, J. P. (1943/1997). *O ser e o nada - ensaio de ontologia fenomenológica*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Scalco, M.A.G., Pimentel R.M, Pilz W. (1996). *A saúde vocal do professor: levantamento junto a escolas particulares de Porto Alegre*. Pró-Fono;8(2):25-30.
- Schaff, A.. (1995). *A Sociedade Informática: as conseqüências sociais na segunda revolução industrial*. Tradução de Carlos Eduardo Jordão Machado e Luiz Arturo Obojes. 4ª edição. São Paulo: Editora da UNESP: Brasiliense.
- Selltiz, C.; Wrightsman, L.; Cook, S.; Kidder, L. (2004). Cap. 13 “*Estimativas e provas de hipóteses*”, in *Métodos de pesquisa nas relações sociais*. Vol. 3 - Análise de Resultados. São Paulo: EPU – Editora Pedagógica e Universitária Ltda.
- Sennett, R. (2002). *A corrosão do caráter*. Rio de Janeiro: Record.
- Servilha, E. A. M.; Ruela, I. S. *Riscos ocupacionais à saúde e voz de professores: especificidades das unidades de rede municipal de ensino*. Revista CEFAC, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 109-114, 2010. <http://dx.doi.org/10.1590/S1516-18462009005000061>.
- Silva, F. G. (2004). *O professor e a educação: entre o prazer, o sofrimento e o adoecimento*. In Revista Espaço Acadêmico, XI.

- Silva, P. C. da, y Merlo, Á. R. C. (2006). Prazer e sofrimento de psicólogos no trabalho em empresas privadas. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 27(1), 132-147.
- Silva, R. (2009). *Profissão pastor: prazer e sofrimento. Uma análise psicodinâmica do trabalho de líderes religiosos neopentecostais e tradicionais*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília.
- Sinpro/BA (s/d). *Relações entre trabalho e saúde*. vasconcelos [http://www.sinpro-ba.org.br/saude/relacoes\\_trabalho.ht](http://www.sinpro-ba.org.br/saude/relacoes_trabalho.ht)
- Sobral, F.; Peci, A. (2007). *Administração: teoria e prática no contexto brasileiro*. São Paulo: Editora Pearson Prentice Hall.
- Sobrinho, F.P. N. (2002). *O stress do professor do ensino fundamental: o enfoque da ergonomia*. IN: Lipp, M (org.) *O stress do professor*. Campinas, SP:Papirus.
- Taylor, F. W. (1995). *Princípios da administração científica*. São Paulo: Atlas.
- Tillmann, A.M.A. (1994). *Organização do trabalho e saúde: um estudo comparativo com operários rurais de uma empresa de pesquisa agropecuária – Df*. Dissertação de mestrado, Universidade de Brasília.
- Therrien, J.; Loiola, F. (2001). *Experiência e competência no ensino: pistas de reflexões sobre a natureza do saber ensinar na perspectiva da ergonomia do trabalho docente*. Educação e Sociedade.

UFRRJ (s/d). *Riscos de perda da voz*. Recuperado de <http://www.ufrj.br/institutos/it/de/acidentes/voz.htm>

UNESC. Universidade do extremo sul catarinense. Recuperado de [www.unesc.net](http://www.unesc.net). Acesso em 19/09/15.

Unesco (2004). *O perfil dos professores brasileiros: o que fazem, o que pensam, o que almejam*. São Paulo: Moderna.

VIEIRA, J. S. (2005). *Limites da racionalização do processo de trabalho docente*. *Limites da racionalização do processo de trabalho docente*. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

Vilela, E. F.; García, F.C. Vieira, A.(2011) *Vivências de prazer-sofrimento no trabalho do professor universitário: estudo de caso em uma instituição pública*. Recuperado de <http://search.scielo.org/?q=prazer+e+sofrimento+no+trabalho&lang=pt&count=15&from=16&output=site&sort=yformat=summary&fb=y&page=2#sthash.26FseiEW.dpuf>

Weber, M. (2002). *A ética protestante e o espírito do capitalismo*. São Paulo: Martin Claret.

Weill-Fassina, A. (1990). A análise dos aspectos cognitivos do trabalho. (M. C. Ferreira, trad.) Fonte: M. Dadoy; Cl. Henry; B. Hillau; G. de Terssac.

Wisner, A. (1987). *Por dentro do trabalho. Ergonomia: método y técnica*. São Paulo, Oboré.

Wisner, A. (1994). *A Inteligência no trabalho: textos selecionados de ergonomia*. Ferreira L. L. (coord.) São Paulo: Fundacentro.

Yin, R. K. *Estudo de caso*. 2 ed. São Paulo: Sage, 2005.





USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

*Anexos*



## ANEXO I - INVENTARIO DE TRABAJO Y RIESGOS DE ENFERMEDADES

### a) ESCALA DE EVALUACIÓN DEL CONTEXTO DE TRABAJO - EACT

Lea los ítems abajo y escoja la alternativa que mejor corresponde a la evaluación que usted hace de su contexto de trabajo.

1 Nunca	2 Raramente	3 A veces	4 Frecuentemente	5 Siempre
------------	----------------	--------------	---------------------	--------------

El ritmo de trabajo es excesivo	1	2	3	4	5
Las tareas son cumplidas con presión de plazos	1	2	3	4	5
Existe fuerte cobranza por los resultados	1	2	3	4	5
Las normas para la ejecución de las tareas son rígidas	1	2	3	4	5
Existe fiscalización del desempeño	1	2	3	4	5
El número de personas es insuficiente para realizarse las tareas	1	2	3	4	5
Los resultados esperados están fuera de la realidad	1	2	3	4	5
Existe división entre quien planea y quien ejecuta	1	2	3	4	5
Las tareas repetitivas	1	2	3	4	5
Falta tiempo para realizar pausas de descanso en el trabajo	1	2	3	4	5
Las tareas ejecutadas sufren discontinuidad	1	2	3	4	5
Las tareas no están claramente definidas	1	2	3	4	5
La autonomía es inexistente	1	2	3	4	5
La distribución de las tareas es injusta	1	2	3	4	5
Los profesores son excluidos de las decisiones	1	2	3	4	5
Existen dificultades en la comunicación entre autoridad y subordinados	1	2	3	4	5
Existen disputas profesionales en el local de trabajo	1	2	3	4	5
Falta integración en el ambiente de trabajo	1	2	3	4	5
La comunicación entre operarios es insatisfactoria	1	2	3	4	5
Falta apoyo de las autoridades para el desarrollo profesional	1	2	3	4	5
Las informaciones que se necesitan para ejecutar las tareas son de difícil acceso	1	2	3	4	5
Las condiciones de trabajo son precarias	1	2	3	4	5
El ambiente físico es incómodo	1	2	3	4	5
Existe mucho ruido en el ambiente de trabajo	1	2	3	4	5
El mobiliario existente en el local de trabajo es inadecuado	1	2	3	4	5
Los instrumentos de trabajo son insuficientes para realizar las tareas	1	2	3	4	5
El puesto/sitio de trabajo es inadecuado para la realización de las tareas	1	2	3	4	5
Los equipamientos necesarios para la realización de las tareas son precarios	1	2	3	4	5
El espacio físico para realizar el trabajo es inadecuado	1	2	3	4	5
Las condiciones de trabajo ofertan riesgos a la seguridad de las personas	1	2	3	4	5
El material de consumo es insuficiente	1	2	3	4	5

## b) ESCALA DE COSTE HUMANO EN EL TRABAJO - ECHT

Ahora escoja la alternativa que mejor corresponde a la evaluación que usted hace de las exigencias decurrentes de su contexto de trabajo

1	2	3	4	5
Nada exigido	Poco exigido	Más o menos exigido	Bastante exigido	Totalmente exigido

Tener control de las emociones	1	2	3	4	5
Tener que aceptar con órdenes contradictorias	1	2	3	4	5
Tener coste emocional	1	2	3	4	5
Ser obligado a usar la agresividad de los otros	1	2	3	4	5
Disfrazar los sentimientos	1	2	3	4	5
Ser obligado a elogiar las personas	1	2	3	4	5
Ser obligado a cuidar da apariencia física	1	2	3	4	5
Ser bondadoso con los otros	1	2	3	4	5
Transgredir valores éticos	1	2	3	4	5
Ser sometido a vergüenzas	1	2	3	4	5
Ser obligado a sonreír	1	2	3	4	5
Desarrollar trucos o cosas necesarias	1	2	3	4	5
Tener que resolver problemas	1	2	3	4	5
Ser obligado a trabajar con imprevistos	1	2	3	4	5
Hacer previsión de acontecimientos	1	2	3	4	5
Usar la visión de forma continua	1	2	3	4	5
Usar la memoria	1	2	3	4	5
Tener desafíos intelectuales	1	2	3	4	5
Hacer esfuerzo mental	1	2	3	4	5
Tener concentración mental	1	2	3	4	5
Usar la creatividad	1	2	3	4	5
Usar la fuerza física	1	2	3	4	5
Usar los brazos de forma continua	1	2	3	4	5
Quedar en posición curvada	1	2	3	4	5
Caminar	1	2	3	4	5
Tener la obligación de quedarse de pie	1	2	3	4	5
Tener que manosear objetos pesados	1	2	3	4	5
Hacer esfuerzo físico	1	2	3	4	5
Usar las piernas de forma continua	1	2	3	4	5
Usar las manos de forma repetida	1	2	3	4	5
Subir y bajar escaleras	1	2	3	4	5

**c) ESCALA DE INDICADORES DE PLACER-SUFRIMIENTO EN EL TRABAJO - EIPST**

Evaluando su trabajo en los últimos seis meses, marque el número de veces en que ocurren vivencias positivas y negativas.

0 Ninguna vez	1 Una vez	2 Dos veces	3 Tres veces	4 Cuatro veces	5 Cinco veces	6 Seis o más veces
------------------	--------------	----------------	-----------------	-------------------	------------------	-----------------------

Libertad con autoridad para negociar lo que necesita	0	1	2	3	4	5	6
Libertad para hablar sobre mi trabajo con los compañeros	0	1	2	3	4	5	6
Solidaridad entre los compañeros	0	1	2	3	4	5	6
Confianza entre los compañeros	0	1	2	3	4	5	6
Libertad para expresar mis opiniones en el local de trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Libertad para usar mi creatividad	0	1	2	3	4	5	6
Libertad para hablar sobre mi trabajo con las autoridades	0	1	2	3	4	5	6
Cooperación con los compañeros	0	1	2	3	4	5	6
Satisfacción	0	1	2	3	4	5	6
Motivación	0	1	2	3	4	5	6
Orgullo por lo que hago	0	1	2	3	4	5	6
Bienestar	0	1	2	3	4	5	6
Realización profesional	0	1	2	3	4	5	6
Valorización	0	1	2	3	4	5	6
Reconocimiento	0	1	2	3	4	5	6
Identificación con mis tareas	0	1	2	3	4	5	6
Gratificación personal con mis actividades	0	1	2	3	4	5	6
Agotamiento emocional	0	1	2	3	4	5	6
Estrés	0	1	2	3	4	5	6
Insatisfacción	0	1	2	3	4	5	6
Sobrecarga	0	1	2	3	4	5	6
Frustración	0	1	2	3	4	5	6
Inseguridad	0	1	2	3	4	5	6
Miedo	0	1	2	3	4	5	6
Falta de reconocimiento de mi esfuerzo	0	1	2	3	4	5	6
Falta de reconocimiento de mi desempeño	0	1	2	3	4	5	6
Devaluación	0	1	2	3	4	5	6
Indignación	0	1	2	3	4	5	6
Inutilidad	0	1	2	3	4	5	6
Descalificación		1	2	3	4	5	6
Injusticia	0	1	2	3	4	5	6
Discriminación	0	1	2	3	4	5	6

**d) ESCALA DE EVALUACIÓN DE DAÑOS RELACIONADOS AL TRABAJO  
EADRT**

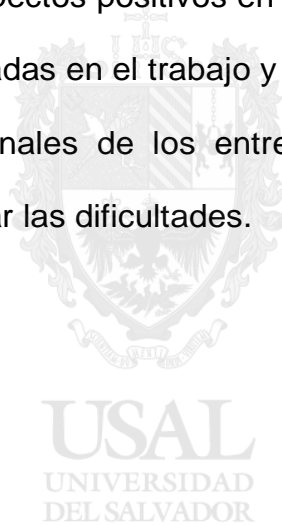
0 Ninguna vez	1 Una vez	2 Dos veces	3 Tres veces	4 Cuatro veces	5 Cinco veces	6 Seis o más veces
------------------	--------------	----------------	-----------------	-------------------	------------------	-----------------------

Dolores en el cuerpo	0	1	2	3	4	5	6
Dolores en los brazos	0	1	2	3	4	5	6
Dolor en la cabeza	0	1	2	3	4	5	6
Trastornos respiratorios	0	1	2	3	4	5	6
Trastornos digestivos	0	1	2	3	4	5	6
Dolores en la espalda	0	1	2	3	4	5	6
Trastornos de la audición	0	1	2	3	4	5	6
Cambios en el apetito	0	1	2	3	4	5	6
Alteraciones visuales	0	1	2	3	4	5	6
Trastornos del sueño	0	1	2	3	4	5	6
Dolor en las piernas	0	1	2	3	4	5	6
Trastornos circulatorios	0	1	2	3	4	5	6
Insensibilidad en la relación a los compañeros	0	1	2	3	4	5	6
Dificultades en las relaciones fuera del trabajo	0	1	2	3	4	5	6
Deseo de quedarse solo	0	1	2	3	4	5	6
Conflictos en las relaciones familiares	0	1	2	3	4	5	6
Agresividad con los otros	0	1	2	3	4	5	6
Dificultad con los amigos	0	1	2	3	4	5	6
Impaciencia con las personas en general	0	1	2	3	4	5	6
Amargura	0	1	2	3	4	5	6
Sensación de vacío	0	1	2	3	4	5	6
Sentimiento de abandono	0	1	2	3	4	5	6
Mal humor	0	1	2	3	4	5	6
Disposición a renunciar a todo	0	1	2	3	4	5	6
Tristeza	0	1	2	3	4	5	6
Irritación con todo	0	1	2	3	4	5	6
Sensación de abandono	0	1	2	3	4	5	6
Duda sobre la capacidad de hacer las tareas	0	1	2	3	4	5	6
Soledad	0	1	2	3	4	5	6

## **ANEXO III**

### **Plan de Entrevista**

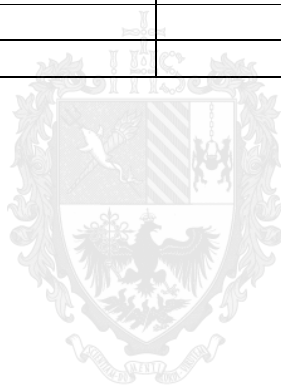
- 1) ¿Como considera, hoy, la carrera del Magisterio Federal (EBTT)?
- 2) ¿En que consiste su trabajo? Cuénteme un día de trabajo, desde la hora que usted entra hasta la hora que sale.
- 3) ¿De que forma su trabajo influencia en el funcionamiento físico, psíquico y social y como actúa con esta influencia?
- 4) ¿Cuáles son los aspectos positivos en su trabajo? Cuáles han sido las dificultades enfrentadas en el trabajo y cómo ha lidiado con ellas?
- 5) Comentarios adicionales de los entrevistados. Sugerencias para amenizar o modificar las dificultades.



## Anexo IV

### Cuadro para Análisis del Contenido

<b>N</b>	<b>Categoría</b>	<b>Tema</b>	<b>Verbalización</b>
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			



**USAL**  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR