



Informe de avance Noviembre 2013

El Informe de avance de la investigación “Impacto psicológico del trabajador amputado” presenta los datos más salientes del desarrollo de la investigación llevada adelante por el grupo de trabajo durante el segundo semestre del año 2013.

Dra. Noida Gallagher

**Sebastián Javier
Maldonado**

**Dr. Santiago Maffia
Bizzozero**

Lic. Lucas Fernandez





Impacto psicológico del trabajador amputado

Informe de Avance, Noviembre 2013

I - En esta etapa nos hemos propuesto avanzar en el desarrollo de conceptos teóricos que le dan marco desde otras disciplinas a la población estudiada.

Como fuera planteado en la presentación de nuestro proyecto ya se hacía mención a los aportes que venían de otros campos del saber, tales como la Sociología, Antropología, Economía y Filosofía por mencionar algunas.

Ocupándonos en esta ocasión de los aportes provenientes del campo de la Sociología, motivados por el hecho de que en esta etapa se nos incluyó un alumno del último año de la Carrera de Sociología, el Sr. Sebastián Javier Maldonado. Lo que nos llevó a participar como expositores en las VII Jornadas de Investigación de la Carrera de Sociología, tomando como material lo trabajado por el alumno y a la vez acompañarlo en dicha presentación.

Por lo que en este avance volcaremos los aportes teóricos desde la mirada Sociológica.

II - También se ha trabajado la presentación de un poster en las Jornadas de Medicina del Trabajo de la Asociación de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Introducción al estudio de las consecuencias psíquicas del trabajador amputado desde una perspectiva social.

Investigar las consecuencias psíquicas ante el problema de una amputación sugeriría una perspectiva de abordaje fundamentalmente psicológico. Pero al referirnos a las consecuencias psíquicas de los trabajadores amputados, estamos hablando de una categoría "trabajador" que requiere una mirada también desde la sociología. Para ello existe una abundante bibliografía que da cuentas acerca del concepto de "trabajo". Pero sería necesario preguntarse qué aspectos desde la sociología nos pueden ayudar a relacionarlas con las consecuencias psíquicas del trabajador amputado.

En primer lugar abría que preguntarse a que nos referimos con "trabajador". Para ello sería conveniente preguntarnos qué se entiende por "trabajo". Ante todo abría que



aclarar que se trata de un concepto muy amplio que puede entenderse desde muchas perspectivas y que a su vez ha ido variando a lo largo de la historia, de las distintas sociedades y de acuerdo a las diversas corrientes de pensamiento (Hirata y Zariffian). El concepto de trabajo no tiene una definición universal y estática. No ha sido considerado igual a lo largo de la historia. Pero no es objeto de este análisis entrar en el abordaje profundo de esta cuestión, sino simplemente plantear que es necesario dejar definido lo que se entiende por trabajador. Se trata de comprender que el estudio se realiza en el contexto del mundo actual del trabajo y más específicamente de la República Argentina.

Cuando nos referimos a trabajador amputado se hace referencia a los trabajadores que padecieron la amputación de alguno de sus miembros superiores como consecuencia de su trabajo. A su vez, aquellos trabajadores que luego de haber sufrido el siniestro no obtuvieron una jubilación. Es decir, deben continuar en el mercado laboral para satisfacer sus necesidades económicas, sociales y culturales que brinda el trabajo. En segundo lugar, cuando se habla de "trabajadores" se hace alusión principalmente a quienes se desempeñan en tareas manuales y están más expuestos a padecer este tipo de accidente. Como lo demuestran las estadísticas, son los operarios manuales quienes tienen mayores probabilidades de sufrir una amputación.

Lo que habría que intentar dejar al descubierto es aquello que se encuentra entre el suceso trágico de la amputación y las consecuencias psíquicas: entre ambos hechos -la amputación y las consecuencias psíquicas- existen multiplicidad de *aspectos sociales* que van a influir en la salud mental del trabajador. Entonces sería importante indagar cuáles son estos aspectos sociales que entran en juego cuando ocurre un accidente de este tipo. En otras palabras, la salud mental está vinculada a las problemáticas que experimentamos las personas en la vida social; la pérdida de un ser querido, los conflictos en el ámbito laboral o familiar, etc. son básicamente cuestiones sociales y culturales que influyen evidentemente en nuestra salud mental. Cuando los problemas en los que nos encontramos inmersos nos superan, nos desbordan, es ahí cuando probablemente devengan consecuencias psíquicas. Un hecho determinado no repercute en la salud mental de igual manera a todos. La realidad social que atraviesa a cada individuo es determinante de las consecuencias en su salud ante un mismo problema.

Para analizar las consecuencias psíquicas del trabajador amputado en relación a las problemáticas del mundo del trabajo es importante dejar en claro que las condiciones sociales y laborales no son homogéneas sino todo lo contrario. Presentan realidades muy heterogéneas. Me interesaría poner el foco en una serie de aspectos particulares relacionados con el mundo social en general y con el mundo del trabajo en particular. El primer punto tiene que ver con las divergencias respecto al capital económico, cultural, y



social de los trabajadores. En segundo lugar las características del mundo del trabajo a nivel global en la actualidad, principalmente la fragmentación del mundo del trabajo. En tercer lugar, la cuestión del conflicto y la necesidad de nuevas formas de control en el lugar de trabajo. En cuarto lugar, la construcción de la identidad individual y colectiva en relación al trabajo. En quinto lugar, las características del mundo del trabajo en América Latina, principalmente el fenómeno de la precarización laboral y las características estructurales del mundo del trabajo en la Argentina actual.

Estos puntos que se van a desarrollar a continuación dan cuenta de la heterogeneidad de realidades que atraviesan a los sujetos sociales y que sugieren que el impacto psicológico no sólo es función del hecho en sí mismo sino de las diversas condiciones sociales. Es decir, la salud mental del trabajador se ve afectada debido a la cantidad y la gravedad que representan para el sujeto estas problemáticas.

4

Capital social y cultural

Para dar cuenta acerca de las diferencias de recursos materiales y simbólicos que existen entre las distintas clases sociales y entre los individuos dentro de cada clase social, es de suma utilidad comprender el concepto de capital cultural. Desde la perspectiva de Richard Sennet, esta noción hace referencia básicamente a una "red de conexiones y de contactos que mantiene a flote a los miembros de la red" en la cual "cuanto más se asciende en la sociedad, menos probabilidad estadística hay de recaer" (Sennet). Desde la perspectiva de Pierre Bourdieu, existen diversas especies de capital, además del capital económico, que estructuran las diferencias sociales: capital cultural, capital social, capital simbólico, capital político, capital corporal, etc. Para este autor existen fundamentalmente dos principios de estructuración del espacio social: el económico y el cultural. El capital económico es el que se compone por los factores de la producción y los bienes económicos. El capital cultural en cambio, puede existir bajo tres formas, en palabras de Bourdieu: "en el *estado incorporado*, es decir bajo la forma de disposiciones duraderas en el organismo; en el *estado objetivado* bajo la forma de bienes culturales, cuadros, libros, diccionarios, instrumentos, maquinaria, los cuales son la huella o la realización de teorías o de críticas de dichas teorías, y de problemáticas, etc., y finalmente en el *estado institucionalizado*, como forma de objetivación muy particular [...] tal como se puede ver con el título escolar (Bourdieu)" (Tovillas, 2010, p.53). Todas las especies de capital, según el autor, constituyen un capital simbólico que puede ejercerse y es reconocido y legitimado por otros actores sociales. Y la distribución de estas especies de capital, principalmente el económico y el cultural, determina el lugar que cada uno ocupa en el espacio social; desde los más desposeídos hasta los más favorecidos.



Retomando la problemática de la presente investigación, se puede partir de la hipótesis de que los trabajadores analizados están desigualmente provistos, tanto de un capital económico como de un capital cultural y un capital social. De manera que ante esta desigualdad de recursos simbólicos y materiales, el modo en que será percibido este suceso y la capacidad para hacer frente a las consecuencias que conlleva van a repercutir psicológicamente en un modo desigual para cada trabajador.

Características del mundo del trabajo y fragmentación

A mediados de los años setenta el patrón de acumulación capitalista llega a su límite. Estos sistemas de relaciones industriales y pactos sociales llevaron a la transformación del modelo económico, a la reestructuración productiva y al neoliberalismo (De la Garza). Es desde ese momento que se produce la *crisis del trabajo* como centro del nuevo paradigma social. Ahora bien: ¿Por qué el trabajo entra en crisis? En primer lugar porque la introducción de nuevas tecnologías (como la automatización y la informática) hacen que el trabajador sea cada vez menos necesario en el proceso productivo. El trabajador típico de la sociedad industrial fordista/taylorista es poco a poco reemplazado por otro tipo de trabajador cualificado que se adapta mejor a estas nuevas tecnologías. En segundo lugar, los nuevos métodos organizativos y de gestión producen un fraccionamiento de los lugares de trabajo, donde el trabajador como sujeto colectivo pierde poder en las relaciones de fuerza con el empleador; es lo que Enrique De la Garza denomina *derrota obrera*. De esta manera el trabajo perdió en salario, en cantidad de empleos, pero además principalmente en consideración social. Es aquí cuando los intelectuales del mundo del trabajo se dividen entre los de las teorías del fin del trabajo (Offe, Gorz) y quienes siguen los derroteros de la reestructuración productiva y los mercados de trabajo. Entre estos últimos se encuentran diversas disciplinas como la sociología del trabajo.

En oposición a los posmodernos, explica De la Garza, la reestructuración productiva, que saca al trabajo de la centralidad de las relaciones sociales, no fue sustituida por una descentralidad y una fragmentación sino que fue sustituida por otra centralidad: la del capital y el empresario como sujeto. Es decir, tanto los posmodernos, como el neoliberalismo han contribuido a reivindicar la fragmentación y la imposibilidad de sujetos e identidades colectivas amplias. La crisis del trabajo es el resultado de una guerra en la cual la clase obrera y sus proyectos históricos fueron derrotados. A partir de esta reestructuración que viene a dar como resultado el neoliberalismo, lo que se produce es una nueva situación global internacional, en la cual las condiciones de vida y de trabajo no son uniformes, sino que presentan diversas situaciones que habrá que estudiar de manera particular.

La crisis del trabajo que se da en América Latina a partir del proceso de reestructuración productiva, no es comparable a la que se produce en los países centrales. La misma tiene



que ver, sobre todo, con una crisis de precarización de las actividades. Principalmente entre los años 1990 y 1996, el desempleo creció en la mayoría de los países, con disminución de los salarios reales y principalmente con un crecimiento de la economía no estructurada. Es decir, por ejemplo, crecimiento de las actividades por cuenta propia, empleo en micro-establecimientos que funcionan generalmente en condiciones precarias; de salarios, de seguridad, de cobertura social, de inestabilidad, etc. Es decir, la crisis del trabajo en América latina presenta otras características a la de los países centrales, en los cuales lo que se produjo es una disminución del empleo industrial, un aumento de empleos en el área de servicios y un crecimiento explosivo de trabajadores técnicos y administrativos. La fragmentación que se produce en América latina no tiene que ver con la heterogeneidad de las actividades que se realizan (técnicos, administrativos, cuellos blancos, servicios, etc.) sino con una fragmentación por trabajar en unidades separadas unas de otras, es decir, una fragmentación horizontal entre trabajadores de cualificaciones similares, en general bajas, y en condiciones precarias. Las identidades colectivas se fragmentan más que nada por el hecho de trabajar en unidades tan pequeñas y desarticuladas. Pero la homogeneidad se presenta en que todos se encuentran en general en la misma situación de precariedad.

Conflicto en el lugar de trabajo

Desde una perspectiva más general, que tome en cuenta los procesos sociales, organizativos y tecnológicos que se han desarrollado desde el surgimiento de una sociedad industrial-capitalista hasta la actualidad, se puede decir que el conflicto en torno a los intereses que cada uno de los actores de la producción representa ha ido cambiando en su modalidad, pero siempre se mantiene presente. Según Richard Edwards, el conflicto que surgió a partir de la revolución industrial y las relaciones capitalistas de producción, enfrentaba masas de obreros que reclamaban mejores condiciones de trabajo con capitalistas que querían maximizar sus márgenes de ganancia. La base de este conflicto se encuentra en la necesidad por parte del sector empresario de extraer el esfuerzo que los trabajadores tienden a regatear, debido a que estos ya no pueden hacer de su trabajo una "experiencia creativa". Como consecuencia surge la necesidad de los empresarios de aplicar *formas de control* de los trabajadores para así garantizar la producción. A lo largo del siglo XIX y XX se han desarrollado desde formas de control *simple* (el empresario ejercía el poder individualmente en el lugar de trabajo) hasta formas de control más *complejas*, como la estructura burocrática y sus mandos intermedios, hasta nuevos métodos que han surgido más recientemente. A la vez que se desarrollaron nuevas formas de control, también emergieron nuevas estrategias de resistencia por parte del sector trabajador, al punto de trasladarse el conflicto a los niveles de gobierno, imponiendo costosas limitaciones a las empresas.



Lo que es importante destacar es que el lugar de trabajo se convierte en una zona conflictiva, donde las estrategias tanto de capitalistas como de trabajadores, se despliegan desarrollando muchísimas variaciones. La forma que adquiera el conflicto no está determinada por un solo factor; por el contrario, depende de muchas variables: el tamaño de las corporaciones, el grado de competencia, la implantación de los sindicatos, la política gubernamental, el grado de conciencia de clase, el grado del cambio tecnológico, la forma y la velocidad de acumulación, entre muchos otros. Por otra parte, los tipos de control, si bien se han desarrollado en diferentes períodos históricos a lo largo del proceso, no necesariamente son reemplazados por los sucesivos. Por ejemplo, en nuestras sociedades conviven formas simples de producción (control directo del patrón) con formas más complejas (fordismo, taylorismo) y con formas más avanzadas aún, donde el control se ejerce mediante estructuras organizativas horizontales, descentralizadas y la aplicación de tecnologías informáticas. Estas formas de control también dependerán de múltiples factores, como por ejemplo el tipo de industria, el grado de desarrollo de la sociedad, el nivel de cualificación alcanzado, etc.

El lugar de trabajo se convierte en un "campo de batalla" donde el grado de conflictividad puede ser variable, dependiendo de múltiples aspectos. Estas relaciones básicas que originan el conflicto se presentan en todo tipo de lugares: cadena de montaje, taller, tienda, oficina, sala de diseño, almacén, hospital, cocina del hotel, etc. En todos los casos, muchas veces los sistemas de control fallan, porque los trabajadores mantienen, en mayor o menor medida, cierta capacidad de resistir a las formas de control impuestas.

Identidad en relación al trabajo

Otra de las nociones que puede vincularse con la relación entre sujeto y trabajo es el concepto de identidad. Para acercarnos a la comprensión de esta idea se puede tomar el desarrollo realizado por Stuart Hall. Para este autor, más que hablar de identidad como una idea totalizada y finalizada, es preferible referirse a *procesos de identificación*, entendido como "el proceso de sujeción a las prácticas discursivas, y la política de exclusión que todas esas sujeciones parecen entrañar" (pag.15). Es decir, la identidad tiene que ver con la relación entre sujetos y prácticas discursivas. De esta manera se aborda la cuestión de la identidad desde un enfoque discursivo, que "ve la identificación como una construcción, un proceso nunca terminado: siempre «en proceso». No está determinado, en el sentido de que siempre es posible «ganarlo» o «perderlo», sostenerlo o abandonarlo" (pag. 15). Lo que se quiere remarcar es que la identificación es un proceso que nunca totaliza, nunca se establece en una condición definitiva.

Por otra parte, el proceso de identificación, por ser una práctica significativa obedece siempre a una lógica de la diferencia: "Y puesto que como proceso actúa a través de la



diferencia, entraña un trabajo discursivo, la marcación y ratificación de límites simbólicos, la producción de «efectos de frontera». Necesita lo que queda afuera, su exterior constitutivo, para consolidar el proceso". Desde esta perspectiva el concepto de identidad tampoco va a ser homogéneo y estable, por el contrario responderá a las vicisitudes históricas y culturales: "El concepto acepta que las identidades nunca se unifican y, en los tiempos de la modernidad tardía, están cada vez más fragmentadas y fracturadas; nunca son singulares, sino construidas de múltiples maneras a través de discursos, prácticas y posiciones diferentes, a menudo cruzados y antagónicos. Están sujetas a una historización radical, y en un constante proceso de cambio y transformación". De estas consideraciones hasta aquí mencionadas se desprenden varias cosas; la idea de identidad como algo siempre provisorio, dinámico, cambiante; la lógica de construcción de identidad a partir de fronteras que establecen un "nosotros" y un "ellos", es decir un "afuera constitutivo"; la noción de construcción de múltiples identidades en contraposición con la idea de Identidad única y homogénea.

Desde otra perspectiva, Dubar hace referencia al papel central que juega el trabajo en las construcciones de identidades individuales y colectivas. En línea con la idea de identidad como proceso dinámico, Dubar distingue dos tipos de identidad. Según el autor, la identidad individual es la definición de sí hecha por nosotros mismos, que cada uno construye a partir de lo que somos y queremos ser. La identidad colectiva se entiende como la definición de nosotros hecha por los otros, es decir como perteneciente a una categoría principal, a un colectivo. "En ambos casos el tema del trabajo que realizamos, de su lugar en la sociedad, y del sentido que se le atribuye constituyen una dimensión más o menos central de las identidades individuales y colectivas". No obstante que la construcción de identidades es algo que sobrepasa los límites del trabajo, este juega en mayor o menor medida un papel central.

Si bien a lo largo de la historia el sentido subjetivo que se le atribuye al trabajo ha ido cambiando y con él las formas en que los sujetos construyen identidad, en la actualidad se presenta como el principal campo de interacciones con otros sujetos y de realización individual. Según el autor, con las reestructuraciones surgidas a partir de los años 80, que implicaron aumento de la desocupación, reestructuraciones industriales, cambios tecnológicos, problemas de inserción laboral para los jóvenes, precarización del empleo, nuevas formas de gestión de las empresas, etc. han aumentado las incertidumbres sobre el futuro y se cuestionan las categorizaciones existentes hasta ese momento, que eran relativamente estables, tales como: "obrero no calificado", "operario calificado", "técnico", "ejecutivo", etc. Según Dubar, todas esas "convenciones" que traían aparejadas identidades profesionales, son ampliamente cuestionadas por la nueva gestión de empresas y hasta por la administración pública. A partir de entonces las identidades



individuales tienen que ver más con un proceso de construcción biográfico entre las historias personales y laborales que con una categorización previa. Así mismo estas identidades se vinculan más al grado de satisfacción que cada uno tenga con el trabajo que realiza, con los lazos que cada uno establezca con los demás participantes del ámbito laboral o profesional y con la "carrera" que cada cual construya independientemente. En ese marco, un estudio realizado por el autor distingue dos tipos ideales de identificación con el trabajo: las que se desprenden de categorías oficiales y tienen larga trayectoria; y las que se construyen biográficamente que incluyen dimensiones extra-profesionales.

La conclusión es que si bien las identidades ya no se construyen solamente a partir del trabajo, sino que se vinculan a procesos extra-profesionales o extra-laborales, el trabajo sigue siendo el proceso central por el que se desarrollan formas de "reconocimiento de sí" en la vida de cada individuo. De manera que en el caso de un trabajador amputado, las consecuencias psíquicas que este pueda padecer, pueden estar relacionadas al modo en que el trabajador este identificado con su trabajo y a los cambios que se vea forzado a realizar para adaptarse a su nueva situación con relación al trabajo.

Precarización laboral en la Argentina

Según Julio Neffa desde la crisis de mediados de los setenta, el problema de la precariedad comienza a ampliarse tanto en los países del tercer mundo como en los países desarrollados. En la Argentina, la precariedad crece exponencialmente en la década del noventa, de la mano de las desregulaciones del mercado de trabajo, la flexibilización laboral, las privatizaciones, etc.

Si bien existen superposiciones entre los conceptos de precariedad, informalidad y empleo no registrado y suelen confundirse, cada uno de ellos tiene su especificidad. En sentido amplio, los tres tipos de empleo pueden considerarse precario. En sentido estricto, cada uno presenta características que le son específicas.

En oposición al empleo precario, existía (y aún existe) el empleo que el autor identifica como "tradicional", "genuino" o "verdadero". Este tipo de empleo es el que se desarrolló principalmente asociado a la era de producción fordista y los Estados de Bienestar que surgieron desde el fin de la segunda guerra mundial en los Estados Unidos, Europa y algunos países de Latinoamérica. En los años setenta este paradigma entra en crisis debido principalmente a una caída generalizada de las tasas de ganancia del capital productivo. Esto da lugar a una reestructuración productiva, que viene de la mano de la aplicación de políticas neoliberales. "Los objetivos de las empresas para salir de las crisis (...) consistieron en presionar a los gobiernos para obtener reformas laborales" (Neffa, 2010, p.13). Estas reformas se orientan al cumplimiento de diversos objetivos que



permiten: ahorrar capital fijo, reducir el costo del trabajo, flexibilizar la fuerza de trabajo, aumentar la productividad, manejar discrecionalmente la duración del empleo, contratar mano de obra temporaria, estimular el involucramiento de los trabajadores, fidelizar a los trabajadores más eficientes, disciplinar la fuerza de trabajo estableciendo sistemas de premios y castigos, etc. Uno de estos instrumentos para el cumplimiento de dichos objetivos es el empleo precario, que se define básicamente como aquél que no cumple con los requisitos y características del empleo "verdadero". En contraste con este último, el empleo precario presenta contratos de duración determinada (CDD), se naturaliza el trabajo en domingos y feriados sin pagarlos como extraordinarios, hay contratos de tipo estacional sin asumir compromisos, trabajo a tiempo parcial con reducción de salario, o bien los trabajadores precarizados "laboran de manera más intensa y en peores condiciones de trabajo que sus homólogos y entre ellos se registran comparativamente más enfermedades profesionales y accidentes de trabajo de mayor gravedad" (Neffa, 2010, p.14). Es decir, existe claramente un deterioro de las condiciones laborales, respecto al tipo de empleo "verdadero", que tienen que ver con la inestabilidad del trabajo, la caída del salario, y el deterioro de la seguridad, la protección y la calidad del empleo.

Para diferenciar entre empleo no registrado y empleo precario, Neffa destaca que mientras el primero mantiene un carácter claramente ilegal, el empleo precario puede desarrollarse bajo las normas legales vigentes. De tal manera que estas relaciones de trabajo precarias tienden a naturalizarse, aunque impliquen repercusiones negativas sobre el sistema de relaciones de trabajo y sobre la vida y la salud de los trabajadores. De igual modo, el empleo informal tiene que ver con aquellas actividades por cuenta propia, de muy baja productividad, que se realizan en condiciones precarias, y en el que no existe un contrato formal estable: "el conjunto de los trabajadores por cuenta propia no profesionales y los trabajadores familiares no remunerados (o ayudas familiares), los empresarios y asalariados que trabajan en micro empresas de hasta 5 personas ocupadas y, adicionalmente, el trabajo doméstico remunerado" (Neffa, 2010, p.72). Según el autor, este tipo de empleo funciona como "válvula de escape", para paliar los efectos de la desocupación, la marginalidad, la delincuencia, etc. en un contexto de ajuste estructural.

También la precariedad tiene que ver con un proceso que permitió modificar las relaciones colectivas de trabajo, debilitando la relación de fuerzas entre trabajador y empleador. "Los trabajadores precarios se insertan de una manera diferenciada y degradada en los sistemas de relaciones de trabajo en la empresa, pues es menor su grado de integración al colectivo de trabajo, no siempre forman parte de los sindicatos y tienen menor -o ningún- grado de protección social" (Neffa, 2010, p.15). De modo que las negociaciones tienden a personalizarse e individualizarse, es decir, se estimulan las



relaciones interpersonales mediante la gerencia de recursos humanos con cada asalariado, que permite un mayor margen de libertad al empresario.

En el marco de la presente investigación, el concepto de precariedad sirve para comprender que este fenómeno tiene que ver con un proceso estructural que está presente en la mayoría de las relaciones laborales, muchas veces siendo naturalizada. También tiene que ver con una estrategia global que tiende al fraccionamiento de la fuerza de trabajo, dejando en situación de vulnerabilidad a todo el conjunto de trabajadores, no solamente los precarios, sino también los que mantienen ciertas condiciones de los empleos tradicionales. Es decir, se intenta mostrar el creciente grado de libertad que adquiere el sector empresario a partir de las reestructuraciones productivas, que permiten manejar con mayor discrecionalidad las relaciones laborales con sus empleados. Se eliminan las limitaciones que imponían las legislaciones del periodo de los Estados de Bienestar y disminuye el poder de presión de los colectivos obreros.

Otro de los aspectos importantes a considerar es la determinación de cuáles son los sectores más vulnerables a la precariedad en la Argentina actual. En palabras de Neffa, los más afectados son: "Los jóvenes, especialmente los que tienen bajas calificaciones profesionales, los trabajadores adultos al final de su vida activa despedidos o jubilados prematuramente, los trabajadores extranjeros de países vecinos, especialmente los indocumentados y los que tienen bajos niveles de calificación con economías subdesarrolladas, las mujeres jefes de hogar con responsabilidades familiares y con bajo nivel educativo, los trabajadores que salen de situaciones de desempleo de larga duración gracias a políticas de empleo" (Neffa, 2010, p.19). Es decir, la precariedad está directamente relacionada por un lado a parámetros que hacen a la productividad, la calificación y el rendimiento del trabajador; por otro lado a aspectos que tienen que ver con la vulnerabilidad social de estas personas. De modo que en la medida que el trabajador presente mayores dificultades, incapacidades, carencias, vulnerabilidades, etc. tendrá menores probabilidades de acceder a un empleo tradicional, con todas sus garantías sociales.

Vinculando estas nociones al tema de la presente investigación, se puede inferir la situación de inseguridad e inestabilidad que se presenta a un trabajador amputado. Siendo que, por un lado sus condiciones físicas se ven afectadas y pueden presentar una disminución de sus capacidades para el trabajo. Por otra parte, siendo que la precariedad laboral es un fenómeno generalizado, que atraviesa la mayoría de las relaciones laborales, y funciona como disciplinador de los que incluso no están en condiciones precarias, el trabajador amputado se encuentra en una situación de vulnerabilidad, ya que está expuesto a una mayor desprotección. Es decir, depende más de la relación particular en



que se encuentre con su empleador, que de condiciones legalmente reguladas o negociadas colectivamente.

Conclusión

A partir de lo expuesto anteriormente, se intentará articular los conceptos hasta aquí desarrollados con la problemática de la presente investigación: el impacto psicológico del trabajador amputado. En una primera aproximación, se puede percibir la multiplicidad de aspectos sociales y culturales que atraviesan a los sujetos, que por su parte se vinculan entre sí.

Desde la perspectiva de la crisis del trabajo (De la Garza) se puede apreciar la magnitud de este proceso de reestructuración productiva, que atraviesa los límites de países y gobiernos, ya que se debe a un proceso global de larga data que experimenta el sistema productivo y que modifica la relación capital-trabajo. En América Latina esta transformación se manifestó en el crecimiento de la precariedad laboral, en el sentido de que se fragmentan las unidades de producción, en micro unidades bajo condiciones precarias. En la Argentina, la creación de empleos precarios crece durante los años noventa, junto con la desocupación y la pobreza (Neffa). La precariedad se va naturalizando debido a que se presenta sin incumplir necesariamente ninguna legislación. Se aprecia que evidentemente la precariedad afecta a quienes están más desvalidos; en términos de Bourdieu, los que se encuentran más desposeídos de un capital económico, cultural y simbólico.

Como bien indica Edwards, el lugar de trabajo es un centro potencial de conflicto, el cual su desenvolvimiento dependerá de múltiples factores: productivos, tecnológicos, políticos, sociales, etc. A partir de las reestructuraciones de los años '90, la precariedad laboral crece notoriamente en la República Argentina, de modo que el trabajador queda en condiciones de mayor vulnerabilidad en este conflicto entre trabajadores y empresarios. En la medida en que los primeros se encuentran más desvalidos de capital cultural y social, se encuentran más amenazados por la precariedad. La cual implica inestabilidad en el empleo, pauperización de las condiciones de trabajo, pérdida de protección social para el trabajador y su familia, así mismo una mayor intensidad en el trabajo. Articulando estas nociones con el concepto de identidad, se puede decir que el trabajador en la medida en que no se siente satisfecho con su actividad no puede construir una identidad, ya que el trabajo, según Dubar, es el principal centro de creación de los procesos identitarios. De esta manera quedan expuestos algunos de los fenómenos sociales que atraviesan la realidad de los trabajadores, en el marco de los cambios recientes producidos en el mundo del trabajo en la Argentina y en el mundo. La



fragmentación del mundo del trabajo da cuenta de la multiplicidad de realidades que existen en torno al trabajo.

Presentación en Evento Científico

Durante el período analizado se organizó el XIII Congreso ALSO, Congreso Latinoamericano de Salud Ocupacional en simultáneo con el XVIII Congreso Argentino de Medicina del Trabajo, del 1 al 4 de octubre bajo el lema “Salud Ocupacional: Desafío del Siglo XXI para Latinoamérica”. Dicho evento fue auspiciado por la Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires (SMTBA), la Federación Argentina de Medicina del Trabajo (FAMETRA), la Asociación Latinoamericana de Salud Ocupacional (ALSO) y la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH).

Considerando fundamental la difusión y participación en eventos académicos, el grupo de investigación presentó, bajo la modalidad poster científico el trabajo estadístico efectuado durante la primera mitad del año en el marco de la investigación en desarrollo. Ello permitió aportar datos sumamente relevantes en relación a la práctica de la Salud Ocupacional en relación al análisis de la evaluación de la incapacidad efectuado. Creemos fundamental hacer especial hincapié en que se encuentra subvalorada la ponderación de la incapacidad psíquica (grupo PSI) en el caso de trabajadores que han sufrido amputaciones. El análisis efectuado durante la primer parte del año, sus resultados y las presentaciones efectuadas, abonan en este sentido.

Lac conclusiones provisionales a las que se ha arribado dese el análisis efectuado sobre la cuestión implican que ciertamente existe un déficit en la evaluación del daño psíquico en la muestra analizada ya que solo se realizó en el 13.33% de los casos, a la luz de la incapacidad otorgada, en más de la mitad de los casos evaluados existían indicadores de estrés postraumático. Esto refleja, de algún modo, la subvaloración del daño psíquico que se efectúa en estos casos.

Trabajo Presentado

Impacto psicológico en trabajadores amputados, análisis de la evaluación de incapacidad.

Gallagher Noida; Maffia Bizzozero Santiago; Fernandez Lucas

A continuación se presenta el trabajo científico tal como fuera presentado:

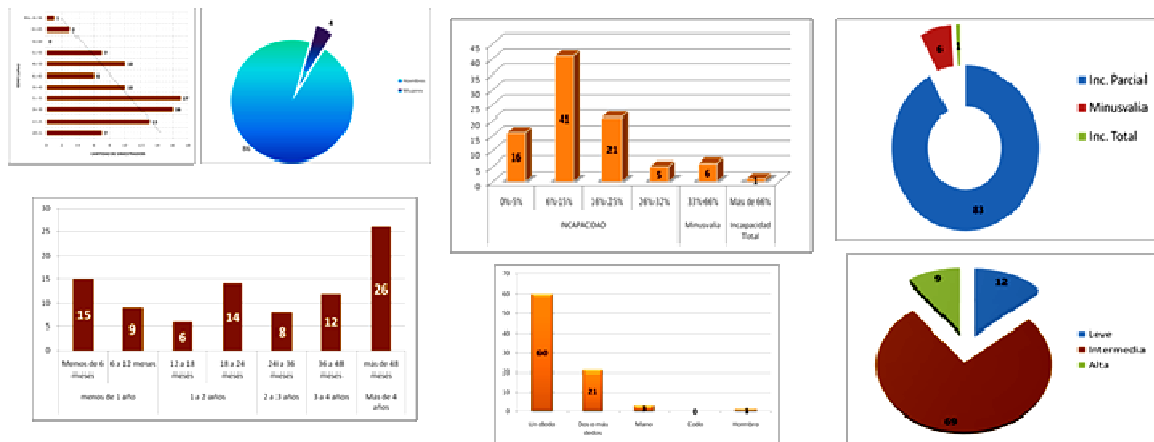
Impacto psicológico en trabajadores amputados, análisis de la evaluación de incapacidad.

Autores: Gallagher Naidy; Maffía Nizzozero Santiago; Fernandez Lucas

- Conocer el impacto en la salud física y psíquica de los trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo en donde hayan ocurrido la amputación de algún segmento corporal.
- Determinar cual es el impacto en términos de incapacidad de estos accidentes.
- Determinar cual es la tendencia en el porcentaje de "incapacidad" atribuible a los factores psicológicos.

Para abordar el estudio estadístico de la cuestión se seleccionaron todos los dictámenes médicos emitidos por una de las Comisiones Médicas de la Capital Federal a lo largo de un año (2011) en donde se hubiera hecho el diagnóstico de "amputación". De dicho set de datos se obtuvieron 93 dictámenes médicos que fueron analizados.

Del análisis efectuado se desprende que el número de trabajadores que sufrieron amputaciones y familias con un/a miembro/a en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo en el año 2011 fueron 20. De estos 20 trabajadores el mayor porcentaje fue de hombres (100) correspondiendo a varones de edades de 25 años, con una antigüedad mayor a 4 años en la tarea. Dicha tarea los expone, de algún modo a través de sus herramientas capaces de producir lesiones, estos hechos ocurrieron en su gran mayoría en los miembros superiores dejando una incapacidad laboral y permanentemente por el 44,33%. Los accidentes de trabajo representaron el mayor porcentaje, en relación a los accidentes "in itinere" y causaron un total de 109307 días de baja laboral (100%).



Siendo también evidente un déficit en la evaluación del día de baja por ser la muestra analizada ya que solo se realizó en el 23,99% de los casos, a la luz de la línea de acción que pide, en más de la mitad de los casos evaluados existían manifestaciones de estrés posttraumático. Esto refleja, de algún modo, la subvaloración del estrés posttraumático que es efectiva en estos casos.

Bibliografía

Gaciela Filippi, (2011). *Psicología y Trabajo. Una Relación Posible*. Edit Eudeba

De la Garza Toledo, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (ed.). *El Futuro del Trabajo. El Trabajo del futuro*. Buenos Aires: Autor.

De la Garza Toledo, E. (2007). La evolución reciente de los significados del trabajo en los enfoques contemporáneos. *Revista de Trabajo*, 3(4)

Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de estudios del trabajo*, 7(13), pp. 5-16.

Edwards Richard (1994). De terrenos disputados. En Putterman (ed.). *La naturaleza económica de la empresa*. Madrid: Alianza.

Hall, S. (2003). Introducción: ¿quién necesita 'identidad'?. En Stuart Hall y P. Dugay (compiladores). *Cuestiones de identidad cultural*. (pp. 13-39). Buenos Aires: Amorrortu.

Neffa, Julio Cesar (2010). *Empleo, desempleo y políticas de empleo*. Buenos Aires: CEIL-PIETTE CONICET.

Tovillas, Pablo (2010). *Bourdieu, una introducción*. Buenos Aires: Quadrata.