



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



Facultad de
Psicología

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

TRABAJO FINAL DE GRADO

Pre-Proyecto de Investigación

Estudio de prevalencia de Burnout y Boredom
en guardias de seguridad.

Estudiante: Maximiliano Viera Silva
C.I.: 3.885.178-4
Tutora: Prof. Adj. Dra. Silvia Franco.
Instituto de Psicología Social

Montevideo, 31 de octubre de 2022

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA - FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Resumen

Hay que resistir, lograr una resistencia estratégica mientras nos concentramos también en disfrutar situaciones y encuentros que nos permitan vencer.

No debemos permitirnos tener un trabajo alienado.

El presente pre proyecto de investigación busca estudiar los efectos que la organización del trabajo de las empresas de seguridad tienen sobre la salud mental de los trabajadores, específicamente analizando la prevalencia del Burnout y Boredom en dichos trabajadores. La metodología propuesta para este estudio está basada en un diseño cuantitativo de corte transversal, en donde se tomará en cuenta la percepción de los propios trabajadores en relación a sus condiciones sociolaborales.

La revisión bibliográfica muestra escasos antecedentes internacionales y nacionales al respecto de este grupo en particular, pero numerosos estudios que vinculan tareas monótonas, repetitivas, con gran capacidad ociosa, de vigilancia y control como posibles potenciadores de la aparición de estos síndromes.

Se espera que la investigación arroje resultados significativos en cuanto a las condiciones de riesgo y su relación con el síndrome de burnout y boredom en estos colectivos de trabajo en nuestro país.

Introducción

Este trabajo busca particularmente abordar de manera implicada las repercusiones psíquicas que podrían generarse en un trabajador de la seguridad privada en el contexto actual vinculadas al aburrimiento y extenuación, con el objetivo de visibilizar el sufrimiento, conocer la prevalencia y diseñar intervenciones que permitan disminuir el padecimiento de los mismos

Interés implicado

Entiendo y conozco acerca del sufrimiento de los involucrados ya que se ha vuelto visible para mí, debido a que desde hace 15 años aproximadamente he trabajado dentro de la industria lo que me permitió identificar las características y condiciones de trabajo del sector. Asimismo, el estudiar psicología despertó mi interés y me encontré con falta de estudios e investigaciones respecto de la problemática que permita escuchar las voces de los implicados para desarrollar estrategias preventivas que ayuden a la promoción y prevención del bienestar de estos trabajadores.

Desde mi experiencia en este colectivo, he sentido en mí mismo y en otros, las angustias, la invisibilización, críticas y prejuicios que viven diariamente los trabajadores. La intelectualización y teorización en el día a día se volvió un compromiso para con mis pares y mi profesión, la cual debe contribuir a mejores formas de vida (Ferullo, 2006, p. 77). El hecho de pertenecer me permite superar la mera descripción objetiva, en este sentido, la noción de implicación presentada por Lourau (1970) se presenta como una herramienta relevante ya que posibilita por un lado, explorar las relaciones que los trabajadores mantienen con la institución y por otra parte, permite que trabaje sobre mis propios atravesamientos.

Intentaré realizar un pequeño aporte que ojalá ayude a disminuir los sufrimientos resultantes de la labor. En esta línea, quiero resaltar el hecho de formar parte del rubro hace varios años y recordar las ideas de Berhau (2011) que expresaba que desde la psicología clínica el investigador, realiza sus elecciones “desde su propia historia y la de las generaciones” (p.132). Remarco también como fundamental los aportes de George Devereux, al señalar el análisis de la contratransferencia del investigador. Así, la experiencia laboral me ubica en un lugar privilegiado, implicado y de mucha responsabilidad que permitirá desarrollar este trabajo bajo el marco de una auto etnografía (Ellis, 2008).

Considero enriquecedor el verme inmerso en la industria, ya que podré descifrar los significados culturales de la información que se vaya obteniendo mientras mantengo al mismo tiempo el justo equilibrio con el análisis derivado del proceso etnográfico en esta búsqueda de conocimiento.

La auto etnografía es una estrategia de investigación que incorpora por una parte las tradicionales referencias a la actividad etnográfica y por otra parte, la propia biografía del investigador como datos primarios con el propósito de enfatizar el análisis en relación de cercanía con el objeto de estudio.

Reed (1997) la definió como la exploración de la interacción entre el yo personal y lo social, o entre el ser introspectivo y los descriptores culturales (Ellis, 2000), en definitiva, la descripción del otro que forma parte de un entramado social y cultural determinado, diferente a nosotros mismos, pero al mismo tiempo, igual en su humana condición.

Algunos de los conceptos problematizados para la construcción del marco teórico fueron:

- subjetividad
- producción de subjetividad
- procesos de subjetivación
- trabajo
- organización del trabajo
- hipermodernidad
- burnout y boredom

Al mismo tiempo, se tomaron aportes de autores que desde la filosofía y la sociología abordan la hipermodernidad a fin de realizar una aproximación desde el paradigma de la complejidad.

En referencia al diseño metodológico de la investigación, la misma es de tipo cuantitativa, de corte transversal no experimental, donde se investigará el problema planteado con el objetivo de ayudar a identificar la prevalencia de los síndromes preparando el terreno para nuevos estudios.

Tabla de Contenidos:

A modo de contexto: las Empresas de Seguridad Privada	5
Fundamentación	6
Marco teórico de la investigación	7
Contexto sociohistórico.....	7
Trabajar en la Hipermodernidad	8
Trabajo	8
Explotación y sufrimiento del trabajador	10
Subjetividad.....	11
Consecuencias del Boredom (aburrimiento) y Burnout (extenuación):	12
Sufrimiento laboral y salud mental	13
Problema de investigación	14
Preguntas de la investigación	14
Objetivos de la Investigación.....	14
Objetivos Específicos.....	14
Diseño Metodológico	15
Muestra.....	15
Procedimiento.....	15
Herramientas	16
Consideraciones éticas	16
Consideraciones finales.....	16
Cronograma	17
Referencias.....	18

A modo de contexto: las Empresas de Seguridad Privada

Las empresas de seguridad privada proveen servicios para mantener bienes e infraestructuras de instituciones contratantes que buscan minimizar los riesgos de robo o intrusión. El concepto “privado” se refiere a lo contrario de público, o sea, no es un servicio otorgado por el Estado por lo tanto no tiene los mismos poderes ni jurisdicción y se cumplen funciones en ámbitos privados o privados con acceso público.

El personal de seguridad privada, específicamente los vigilantes, son generalmente contratados para realizar las siguientes tareas: proteger los bienes y a los empleados de la empresa manteniendo un entorno seguro, prestar atención a los indicios de delito o desorden e investigar los altercados, tomar notas exactas de sucesos extraños e informar detalladamente sobre cualquier incidente sospechoso, patrullar el lugar y el perímetro de forma aleatoria o periódica, supervisar y controlar el acceso en las entradas, vigilar los sistemas de alarma o cámaras de vídeo y manejar el equipo de detección y emergencia. Sin embargo, muchas veces realizan tareas más allá de la prevención del delito; desde la revisión de la mercadería que llegue en condiciones (por ejemplo, la temperatura de productos congelados) hasta el control del correcto orden de materiales o el nivel de carga de extintores manuales, indicar dónde quedan los baños o hasta acomodar los carros del supermercado. Los límites de la Seguridad Privada exceden la prevención del delito permitiendo proteger a los beneficiarios del servicio de distintos riesgos, así aumenta también el nivel de tareas y exigencia que recae en los trabajadores.

En los últimos 20 años se dio un crecimiento exponencial de las empresas de seguridad en Uruguay. Al día de hoy se estima un total aproximado de 10000 trabajadores distribuidos en más de 300 empresas registradas. En términos de regulación, registro y fiscalización, la oficina que se encarga de ello es DIGEFE (Dirección general de fiscalización de empresas), que depende del Ministerio del Interior. Esta oficina se creó a partir de la ley 16.170 de 1991 y la regulación del trabajo en la seguridad privada corresponde a la ley 19.721 del año 2018. La ley tiene por objeto regular la seguridad privada, y entiende por tal el conjunto de actividades o medidas de carácter esencialmente preventivo, coadyuvantes y complementarias de la seguridad pública, destinadas a la protección de personas y bienes, que se encuentren en ámbitos previamente delimitados, así como también la vigilancia, el manejo, custodia y transporte de valores, así como el patrullaje dinámico realizado por personas físicas o jurídicas, debidamente autorizadas.

Se aclara también que las actividades que desempeñen los servicios de seguridad de índole privada estarán sometidas a la autorización, control y fiscalización a través de la dirección correspondiente del Ministerio del Interior cuyo objeto sea la seguridad privada y que las personas físicas o jurídicas autorizadas a desempeñar actividades de seguridad privada deberán apoyar y colaborar con las autoridades policiales, brindando la información que les sea requerida, debiendo a su vez mantener reserva hacia terceros con relación a los datos que posean por causa de las mismas.

Para lograr la habilitación laboral como guardia de seguridad, se debe cumplir con los siguientes requisitos: edad máxima 70 años, tener primaria completa, certificado de antecedentes y haber aprobado un curso especial de formación.

¿Cuáles son entonces las dificultades, riesgos y sufrimiento a los que están expuestos los guardias de seguridad de Montevideo?

El objetivo de este trabajo es abordar esta pregunta adoptando una postura epistemológica que articula aspectos psicoanalíticos, de psicología social y organización del trabajo.

Fundamentación

El crecimiento exponencial de las empresas de seguridad en los últimos años, la incorporación de tecnologías, el aumento de tareas, exigencia y el cambio en la organización de trabajo de estas empresas ¿puede acarrear repercusiones en la subjetividad de los trabajadores?, teniendo en cuenta el análisis de Lukács (1885 - 1971): La subjetividad es un momento constitutivo de la praxis social, es un vínculo indisoluble entre la esfera del sujeto y la actividad del trabajo...las transformaciones en la materialidad del mundo del trabajo están también produciendo modificaciones en la subjetividad del trabajo, en sus formas de representación,... en el universo de la identidad y de la conciencia del ser social que vive del trabajo. (p. 67)

Tal como lo expresa Escobar (2005), junto a los procedimientos de captura de las iniciativas e ideas de los trabajadores, las grandes empresas han instalado mecanismos que potencian el involucramiento de los empleados con los intereses corporativos de éstas. La elección periódica de los mejores vendedores y supervisores; las reuniones mensuales de integración; la aparente “humanización” de las relaciones laborales, a través de la integración de la vida personal de los empleados y la instalación de la noción de la “empresa como familia”; las posibilidades de ascenso definidas directamente con el grado de involucramiento; las evaluaciones de desempeño que relevan la identificación con la empresa, son ejemplos de estos procedimientos. Los mecanismos de involucramiento de los trabajadores, se implementan paralelamente a los incentivos relacionados directamente a la productividad -tales como estímulos monetarios por cumplimiento de metas, campañas para productos de baja venta, incentivos, ticket de sorteos, premios, bonos de producción, etc.-, que actúan como formas de estimular el compromiso, en cuanto la calidad e intensidad del trabajo es regulado por el propio empleado/a sin necesidad de control externo. Si bien, los mecanismos de cumplimiento de metas, de premiación permanente, etc., podrían potenciar una competencia extrema entre los trabajadores/as, las empresas parecen incentivar una “competitividad individual”, que se establece en relación a la productividad y logros del mismo trabajador/a.

Se constata la presencia de otro elemento característico de las formas postfordistas de organización del trabajo, lo que Gorz (1997) denomina como el reemplazo de las jerarquías por la “cooperación productiva”. Si bien las jerarquías se mantienen en la estructura empresarial, se potencia la cooperación entre los trabajadores/as y entre este estamento y sus superiores. Los procedimientos señalados tienen un impacto significativo en los trabajadores/as de las grandes empresas, efectivamente estos se sienten identificados con la compañía, lo cual confirma la presencia de un involucramiento cooptado. Aubert y Gaulejac (1993) utilizan el concepto de administración por excelencia con especial hincapié en la reflexión acerca del costo y efectos que tiene esa forma de administración en quienes trabajan. La administración por la excelencia se ha convertido en un modelo de gestión extendido por las multinacionales y las grandes empresas en todo el mundo.

Más allá del mundo de las organizaciones, la búsqueda de la excelencia envuelve otras esferas de la existencia como la escuela, los deportes, la vida familiar, entre otros. Para los autores, la excelencia tiene un precio: el estrés permanente, el burnout, los desequilibrios físicos y psicológicos, la depresión, hasta los suicidios en el trabajo; síntomas todos ellos que podrían constituir el lado oculto de esta carrera por el éxito. El mundo del trabajo no es únicamente el lugar de la realización de sí mismo, también puede ser el del malestar y la angustia. El coste de la excelencia indica que no hay destino menos valioso que lo excelente. Si no nos convertimos en una empresa excelente, un departamento excelente, una división excelente, no hay razón de existir;

por lo tanto: solo la excelencia vive. Este concepto termina siendo, etéreo, vacío, hueco. Sin embargo, nos hemos comprado y estamos construyendo sociedades dinámicas e instituciones bajo esta idea, sin pensar en los costos que esto significa para las personas.

¿Qué ocurre cuando el trabajo sin tregua es el único camino que los trabajadores encuentran para ser reconocidos por las organizaciones?

Según Aubert y de Gaulejac (1993), si bien aumenta la producción, esta viene acompañada del estrés permanente, el burnout, los desequilibrios físicos y psicológicos, la depresión, hasta los suicidios en el trabajo, síntomas todos ellos que constituyen el lado oculto de esta carrera por el éxito. Según Han (2014), se cree falsamente que el lugar de trabajo es un espacio de realización, pero por el contrario, las condiciones actuales llevan a los trabajadores a explotarse a sí mismos y de esta manera, convertir el espacio trabajo en un sitio potencialmente peligroso. En la búsqueda de hacerlo mejor que los demás, se constituye una competencia y así se destruye la cooperación de los grupos e individuos.

Marco teórico de la investigación

Contexto sociohistórico

En contraposición a otros momentos sociohistóricos, el trabajo ha perdido la capacidad de generar identidades homogéneas y estables y prevalece la precariedad en la sociedad hipermoderna.

El trabajo otorga un lugar en la sociedad, posee un carácter integrador al fomentar la participación y cercanía social y aporta una identidad que se construye en gran parte con la acción de trabajar y que lleva a que usualmente se nos identifique con la actividad laboral. En aquellas situaciones o contextos donde el trabajo se precariza se manifiestan aspectos de explotación, alienación y malestar que traen consigo sufrimiento psíquico para los trabajadores.

Una de las transformaciones más importantes de la posmodernidad se da a nivel del plano subjetivo; surge un nuevo modo de vivir la vida, distinto al de la modernidad. (Lipovetsky 1998) dice (...) “ya ninguna ideología –política es capaz de entusiasmar a las masas, la sociedad posmoderna no tiene ídolos ni tabú, ni tan sólo imagen gloriosa de sí misma, ningún proyecto histórico movilizador, estamos ya regidos por el vacío, que no comporta ya ni tragedia ni apocalipsis” (...) (pp.9-10).

A diferencia de la modernidad en la cual los trabajadores tenían una certeza laboral casi incuestionable, en este periodo sociohistórico ya no se vive con la seguridad de mantener el mismo trabajo, siguiendo esa línea, considero que las certezas modernas dieron paso a las incertidumbres posmodernas donde los trabajadores se ven enfrentados a tecnologías y desafíos diarios que generan movilidad y ansiedades que desvanecen las ideas de empleos seguros y estables.

Estos cambios generan nuevas exigencias para los trabajadores y potencian la concepción de competencia. (Margel, 2010)

Trabajar en la Hipermodernidad

El trabajo asalariado es una actividad finalizada, realizada de manera individual o colectiva en un tiempo dado, por un hombre o una mujer, situado en un contexto particular que fija las limitaciones inmediatas de la situación. No es una actividad neutra y por lo tanto compromete y transforma al que la realiza (Teiger, 1992).

En palabras de Bauman (2003), estamos inmersos en una época de “modernidad líquida”, que se caracteriza por la vertiginosidad y los vínculos poco sólidos. Esta mezcla entre velocidad e incertidumbre lleva a los sujetos a instancias de ansiedad y angustia ya que -metafóricamente hablando- al patinar en hielo quebradizo, la velocidad parece la única salida. Así, el sentido de la vida queda desdibujado por el agotamiento y la tristeza continuada según el autor. El trabajo ha ocupado un lugar central a través de los diferentes momentos históricos. Barrán (1990), lo ubica a principios de siglo XX como un “dios moderno” a través del cual se disciplinó a la población para ubicar a Uruguay en el mercado mundial capitalista (p.40). Por otra parte, a principios del siglo XXI, en un contexto de crisis socio-económica y de gran fragmentación social, conseguir un empleo era visto como una nueva entrada a la sociedad, lo cual aumentó considerablemente la valoración social del trabajo. Se afianzó el modelo binario de “fracaso o éxito” como parámetro de medición de la productividad de los sujetos. Aubert (2013) considera que esta forma de medición de los sujetos pone el foco en el presente y continúa cargando de incertidumbre el futuro; manteniendo así una relación compulsiva en el instante presente, sin realmente poder ni querer proyectarse en el futuro. Como ya se dijo, Aubert y De Gaulejac (1993) hablan de la excelencia, como paradigma y como forma de optimizar la actividad humana en el contexto hipermoderno. Se puede concluir que trabajar en la modernidad implica una victoria imposible, un mojón inalcanzable, donde nada es suficiente y las hiper exigencias se renuevan día a día alcanzando niveles desmesurados, requiriendo cada vez más, un mayor rendimiento y una mayor implicación subjetiva (Han, 2012).

Surge como pregunta, ¿qué pasa con los elementos que podrían dar sostén y ayudar a vencer el estado de angustia cuando los mismos están atravesados por la lógica consumista?

Trabajo

Si bien etimológicamente hay una relación directa con el sufrimiento, el objeto trabajo como tal, es una actividad liberadora para el hombre, que da acceso al sustento y relacionamiento social en un contexto capitalista. Según Vatin (2010) no se obtiene algo de nada, no hay producto sin gasto, sin pena, sin trabajo. Antes de ser una pena o una restricción, el trabajo es el medio de una producción, la puesta en acción de una tecnicidad. También expresa que no debemos negar la alienación del trabajo, ni de negar su “crisis”, nuestra sociedad está atrapada en un movimiento vertiginoso, que hace que cuanto más escaso se vuelve el trabajo, más se exige moralmente de las personas. Para Stalin, el hombre era “el capital más precioso” y por eso hizo de él, el uso extensivo que conocemos, mientras que para la economía moderna, el trabajo es el bien más precioso, y por eso se lo economiza a ultranza (Vatin, 2010). Vatin menciona también que “Hay que aflojar esta presión: reducir el tiempo de trabajo, reorganizar los aportes sociales, reajustar el ciclo de vida, construir nuevas sociabilidades, etc”, pero aclara que no lograremos realizar este cambio si sólo vemos en el trabajo una convención social obsoleta. El hombre no ha dejado de transformarse al transformar el mundo, y eso también es el trabajo, para bien y para mal, en el destino prometeico de la humanidad.

Según Esser y Rojas (2006), el trabajo estructura la vida cotidiana y le otorga relaciones de sentido trascendentes, amplía los intereses y las relaciones personales, vincula al sujeto con la sociedad en propuestas comunes, configura el self psicosocial, promueve la autoestima, así como el sentido de ubicación y pertenencia social. El trabajo es un elemento en la construcción de la identidad teniendo en cuenta la idea de centralidad, es decir, de la importancia que la actividad tiene para las personas en su vida. Por lo tanto, en la medida en que el trabajo proporciona identidad enriquece al mismo tiempo la subjetividad, pero si la alienación y enajenación en sus diversas manifestaciones dominan el acto laboral, el sujeto reduce la saludable significación de su faena. De esa dimensión significativa depende el potencial liberador y de actualización subjetiva del trabajo. Cuando todo ello no se logra o resulta severamente amenazado, el trabajo pasa a convertirse en una actividad esencialmente dañina para la salud mental. Es por eso que una aproximación mecanicista, atrapada por la lógica del estímulo y la respuesta o atravesada por una concepción causalista y cartesiana del trabajo, luce insuficiente para entender los procesos subjetivos del mundo laboral (Rojas, 1991).

Para Araujo (2013), el trabajo “aporta un lugar en el mundo, una red social de vínculos y afectos, un sentido de pertenencia, una retribución material, económica, por la tarea realizada, un sentido a la existencia” (p. 37). Marx (1975), plantea que es un proceso en el cual el ser humano “pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida” (p. 215). En 1848 Marx destacaba que el sistema había convertido al proletariado en una pieza más de una máquina con el único fin de aumentar la producción y por lo tanto el capital. El trabajo en el régimen capitalista es un trabajo alienado, que inscribe al sujeto en una experiencia que acarrea intrínsecamente un sufrimiento ya que despersonaliza al sujeto convirtiéndolo en una mercancía que puede equipararse a una cantidad de dinero utilizable con el único fin de multiplicar el capital. En palabras de Araujo (2013, pp.11-40), el trabajo le permite a los sujetos tener un “reconocimiento social, cultural y psicológico”, pero al mismo tiempo, esta actividad acarrea un sufrimiento ya que el sujeto “produce y perpetúa su propia explotación” (Marcuse, 1969, p. 82). Para este autor, cuanto más se produce, menos son los medios para que el trabajador disponga “de los productos de su propio trabajo” (Marcuse, 1969, p. 13). La revolución industrial trajo consigo una nueva forma de organizar el trabajo. La mecánica Tayloriana propuso aumentar la productividad explotando la fuerza de trabajo al optimizar los tiempos a través de tareas mecánicas encadenadas (Zangaro, 2011). Taylor propuso que el trabajo fuera dividido por tareas, generando una cadena productiva que sería más eficiente, sin tiempos muertos y que lograría capacitar con menos recursos a los nuevos trabajadores ya que solo deberían aprender las tareas repetitivas de su área. Esta especialización en el trabajo, que no es otra cosa que acciones monótonas, desencadena en un menor sentido de trabajo y pertenencia según Dejours (1990).

Bauman (2003) habla de modernidad líquida, define nuestra época como fluida y vertiginosa; es un momento socio-histórico que se caracteriza por la falta de solidez en los vínculos y al mismo tiempo de estar inmersos en las vertientes tecnológicas, viviendo de un presente incierto y de placer momentáneo sujeto a la incertidumbre. Desconcertado por lo efímero, para el autor, el hombre pierde el anclaje del tiempo y espacio tanto como de su propia historia. En palabras de Lipovetsky (2014), estamos viviendo la “escalada paroxística del siempre más” (p. 58). Así, al transitar este camino con incertidumbre, miedo, vergüenza y sin realización posible; la ansiedad y la angustia se presentan constantemente, y ese, es nuestro estilo de vida actual. “El que es capaz de subsistir, subsiste; el otro está sujeto a su propia suerte” (Araujo, 2002, p. 29). Día a día se renuevan las exigencias a los sujetos alcanzando niveles desmesurados y

requiriendo mayores niveles de implicancia subjetiva (Han, 2012). Esta búsqueda de la excelencia, es la mejor manera que ha encontrado el contexto hipermoderno de optimizar la producción humana por sobre las necesidades humanas. Se mantiene “una relación compulsiva en el instante presente, sin, realmente, poder ni querer proyectarse en el futuro” (Aubert, 2013, p. 154). Se pone el acento en el presente, cargando de incertidumbre al tiempo futuro. El mundo laboral actual se encuentra atravesado en esta hipermodernidad por la vertiginosidad y las dificultades de proyectar un futuro por un presente repleto de incertidumbres. Al mismo tiempo, los vínculos dentro de una organización o en general en lo laboral, siguen la lógica consumista del úselo y tírelo (Bauman, 2003, p. 174).

En suma, el trabajo se distingue como una actividad propia del ser humano y que, en un contexto capitalista, asume un papel de centralidad al ser el medio de subsistencia, que permite a la vez a las personas interactuar con otros. La centralidad del trabajo, más allá de la función instrumental, hace referencia a la importancia de este para quien trabaja, constituyéndose en la fuente principal de provisión de medios materiales que se consideran necesarios para la vida y a su vez suministra recursos subjetivos para el desarrollo moral, político y psicológico

Explotación y sufrimiento del trabajador

Han (2014), plantea que: La coacción propia es más fatal que la coacción ajena, ya que no es posible ninguna resistencia contra sí mismo. El régimen neoliberal esconde su estructura tras la aparente libertad del individuo, que ya no se entiende como sujeto sometido...sino como desarrollo de un proyecto. Ahí está su ardid. Quien fracasa es además culpable y lleva consigo esta culpa dondequiera que vaya. No hay nadie a quien pueda hacer responsable de su fracaso. (p. 21)

Se potencian nuevos sufrimientos cuando los trabajadores tienen “la certeza de que el nivel alcanzado de insatisfacción ya no puede disminuir” (Han, 2014, p. 60). Según Dejours (2013, pp.23-30), el sufrimiento crece cuando los trabajadores “van perdiendo poco a poco la esperanza de que las condiciones vayan a cambiar, tolerando lo intolerable por miedo a la exclusión”.

A este sistema capitalista que genera ansiedad, acompañado de exigencias sin fin que deprimen y asfixian, debemos sumarle características propias del rubro seguridad privada. En términos generales, las tareas que se les asignan a los trabajadores de la seguridad privada tienen altos niveles de monotonía, repetición, tiempos muertos y poco sentido y significado del trabajo. Esto aumenta los niveles de frustración de los sujetos; frustración que es volcada sobre la identidad misma de los trabajadores (Dejours, 1990).

La monotonía puede darse por repetir secuencias o tareas en el trabajo, un ejemplo claro puede ser el de un guardia que abre y cierra una puerta, o que está todo su horario de trabajo viendo las cámaras de un depósito vacío. La falta de dinamismo puede convertirse en un factor de aburrimiento, apatía y estrés frente al trabajo. La imposibilidad de utilizar la inteligencia en este tipo de trabajos es un factor agravante del riesgo. La monotonía en estos casos está relacionada también con la infra carga de trabajo, aunque se ha escuchado en muchas ocasiones que la sobrecarga laboral genera estrés laboral, el caso contrario, en el que no se aporta al trabajador la cantidad de tareas que este sería capaz de realizar en un periodo de tiempo determinado, puede ser de igual modo contraproducente. Los trastornos más comunes derivados de la monotonía son la depresión y el síndrome de burnout, trastornos que se producen por una despersonalización del trabajador.

Según Dejours (2013), la falta de reconocimiento *oficial* es fuente de sufrimiento que sumado a lo antes mencionado expone a los trabajadores a “patologías de recalentamiento” que afectan la vida cotidiana del trabajador (Aubert, 2013, p. 152).

En las empresas de seguridad la función del Supervisor es muy importante y cercana con los guardias de seguridad. Muchos de los cargos de mandos medios hacia arriba tienen historia o comportamientos jerárquico-militares. En palabras de Zangaro (2011), “la vigilancia jerárquica coacciona por el juego de la mirada” (p. 40). No solo existe un control personal por parte de los supervisores, sino también un cibercontrol (Araujo, 2013), a través de herramientas informáticas que vigilan el cumplimiento de las tareas asignadas, el presentismo e incluso la correcta vestimenta.

Podríamos preguntarnos entonces, ¿se convierte esto en un procedimiento violento?, ¿Este nivel de invasión sobre el yo sumado al proceso de sufrimiento propiamente dicho, son nuevos mecanismos de explotación?

Subjetividad

El concepto subjetividad, está vinculado a la cualidad de lo subjetivo, de aquello que pertenece al sujeto y lo diferencia de un exterior ajeno. Corresponde a aquello que es propio del mismo y que orienta el actuar de los individuos en la interacción. La subjetividad se compone por modos de ser, estar, pensar y sentir en un contexto socio-histórico determinado; pero también es atravesada por la historia. Aquí es clave la diferencia planteada por Bleichmar (2009) entre subjetividad y psiquismo. Para la autora, la producción de subjetividad hace al modo en el cual las sociedades determinan las formas con la cual se constituyen sujetos plausibles de integrarse a sistemas que le otorgan lugar. Es constituyente, es instituyente diría Castoriadis, la producción de subjetividad hace a un conjunto de elementos que van a producir un sujeto histórico, *potable* socialmente. De Gaulejac (2011) expresa que la identidad del sujeto es producida por la historia, tanto a nivel social como a nivel familiar, siendo protagonista de un “movimiento dialéctico entre lo que él es y en lo que se convierte” (p. 33).

El yo “tiene como función representar los modos coagulados con los cuales la subjetividad se instaura” y es construido a través de identificaciones imaginarias y simbólicas en relaciones intersubjetivas, en consonancia con la ideología dominante (Laclau, 2009, p. 13) y con “enunciados que transmiten valores y deseos” (Bleichmar, 2009, p. 13). Para Guattari (1996), no hay una instancia que se destaque sobre el resto en los procesos de producción de subjetividad. Estos procesos tienen como fin la conformación y la modelación de sujetos aptos para interactuar en sociedad (Bleichmar, 2010, p. 92), mientras “realiza progresivamente en una historia, un tiempo individual y colectivo, condición necesaria a la realización de sí”, “estando abierto a la interacción social y sumergido en la historicidad” (Rheume, 2000, pp 1-6.).

Consecuencias del Boredom (aburrimiento) y Burnout (extenuación):

“Los dos enemigos de la felicidad humana son el dolor y el aburrimiento”.

Arthur Schopenhauer

En el año 2007 se realizó por parte del Ministerio de Protección Social de la República de Colombia una encuesta sobre "Condiciones de salud y trabajo". La encuesta concluyó que los factores de riesgo psicosociales percibidos por los trabajadores fueron la atención al público y el trabajo monótono y repetitivo, ocupando los primeros lugares. El aburrimiento es un estado emocional que tiene una larga historia en la investigación organizacional. A pesar de los cambios recientes en la tecnología y la organización del trabajo, el aburrimiento sigue siendo parte de la experiencia laboral. La evidencia disponible indica que el aburrimiento se asocia principalmente con resultados negativos para quienes trabajan y para las organizaciones.

Según Rothlin (2011) este aburrimiento extremo lleva a los sujetos a sentir intranquilidad y dolor psíquico al no sentirse útiles y puede llevar al trabajador a vivir en tensión viéndose afectado su desempeño laboral y su vida en relación por la posibilidad de desarrollar depresión.

Cuando un trabajador se siente atrapado en tareas que no tienen ningún interés profesional o que están por debajo de sus competencias, no puede aplicar su inteligencia en el seno del trabajo y se siente privado de sus capacidades creativas. Por otro lado, la inactividad genera una situación de angustia que se traduce, a la larga en cansancio psicológico, una situación muy difícil de soportar puede llevar a la depresión e incluso a intentos de suicidio. (Custos, 2016)

El bienestar de los empleados está relacionado tanto con las características de la persona como con las características del puesto. Por ejemplo, el agotamiento, el aburrimiento y el compromiso están vinculados a diferencias individuales típicas que se refieren a la inactividad, la necesidad de estimulación y el impulso, respectivamente. El aburrimiento en el trabajo fue reconocido como un tema digno de investigación científica por el pionero de la psicología aplicada Hugo Münsterberg en 1913. Tradicionalmente, el aburrimiento, que se concibe como un estado de baja excitación e insatisfacción debido a una situación laboral poco exigente, se investiga en relación con el trabajo monótono y repetitivo, por ejemplo, en las cadenas de montaje. El antecedente más claro y directo del aburrimiento es la realización de tareas laborales monótonas y repetitivas de ciclo corto, como suele ocurrir, por ejemplo, en trabajos de montaje mecánico, inspección o *vigilancia*. Según Schaufeli (2002), de manera algo similar, el aburrimiento en el trabajo también se ha asociado con una carga mental insuficiente (por ejemplo, trabajos 'sin sentido') y cuando las habilidades de los empleados superan las demandas de sus tareas (es decir, la infrautilización de habilidades). Las restricciones de comportamiento que resultan de la burocratización y la estandarización también pueden resultar en aburrimiento.

Los efectos de la sobreestimulación (que puede producir extenuamiento o “burnout”) y la falta de estimulación (aburrimiento o “boredom”) parecen superponerse hasta cierto punto, ya que ambos se caracterizan por una sensación de agotamiento (Salanova, 2005).

Tradicionalmente, existen dos escuelas de pensamiento cuando se trata de definir el aburrimiento. Según el primer enfoque, el aburrimiento se asocia con la realización de tareas monótonas y repetitivas (O'Hanlon, 1981). En segundo lugar, se sugiere que la experiencia de aburrimiento en el trabajo se debe a una necesidad interna de alta estimulación; cuanto mayor sea esta necesidad interna, más susceptible sería uno de sentirse aburrido (Farmer & Sundberg, 1986). Ambas perspectivas definen el aburrimiento en términos de sus antecedentes, por lo que estas definiciones son circulares: los empleados se sienten aburridos porque tienen trabajos aburridos (monótonos) o porque son propensos al aburrimiento por naturaleza. Para evitar esta circularidad, Loukidou et al. (2009) definen el aburrimiento simplemente como un 'afecto desagradable y desactivado' (p. 383).

En resumen, las causas más importantes del agotamiento serían las altas demandas asociadas a escasos recursos laborales. El aburrimiento parece ser causado por la monotonía y la falta de sentido. Las consecuencias del agotamiento y el aburrimiento son negativas, el agotamiento y el aburrimiento conducen a una mala salud de los empleados y a mayores costos para las organizaciones, por ejemplo, en términos de ausencia por enfermedad y deterioro del desempeño. Por lo tanto, se debe evitar el agotamiento y el aburrimiento.

Sufrimiento laboral y salud mental

Las organizaciones normalizan a sus trabajadores con reglas que permean y moldean subjetividades. Según Esser y Rojas (2006), en las estadísticas de salud asociadas al desempleo aparecen registros verdaderamente preocupantes: altas tasas de morbilidad y mortalidad, mayor índice de suicidios y trastornos mentales. Se ha establecido con bastante claridad que la población desempleada sufre depresión, insomnio, irritabilidad, nerviosismo, pérdida de concentración y abandono físico, y cuando la situación se prolonga por más de un año, las tasas de suicidio se duplican con respecto a la población general (Esser y Rojas, 2006). Existe además un incremento de las drogodependencias, la delincuencia y las más diversas expresiones de disfunción social. Los efectos parecen agravarse cuanto más prolongada es la situación de desempleo, se genera incertidumbre al perder contacto social y la fuente de ingresos para proveerse, aunque una minoría siente alivio al alejarse de situaciones y ambientes dañinos (Ozamiz y cols, 2001).

El potencial morbígeno del estrés laboral, que tantos estudios ha recibido en las últimas décadas, sólo puede ser comprendido en función del sujeto que lo padece. El mismo estresor tiene una significación distinta para cada individuo y su peculiar circunstancia social y personal. Lo idiográfico resulta especialmente relevante en su valoración.

Arturo Campaña (1995) considera indispensable introducir lo laboral en el estudio de la salud mental, pues las ciencias psicológicas, para ser auténticas no pueden prescindir del estudio de la reproducción social y del trabajo. A lo cual debe agregarse que en todo trabajo hay un componente de sufrimiento, goce y placer que, al mismo tiempo, es consustancial a la faena y a la subjetividad a la que da lugar.

La idea es poder pensar al mundo del trabajo y las relaciones sociales que genera, como posible promotor de traumas psicosociales. Implica captar los elementos disfuncionales del sistema económico, las leyes laborales y las características del sector-tarea en cuestión para que desde la psicología no solo trabajemos sobre el hecho consumado, sino apuntar a la prevención, pensando que no es solamente el individuo responsable o

quien puede enfermarse, sino que el sistema promueve condiciones desfavorables que pueden desencadenar en dolor psíquico.

En suma, considero que las organizaciones utilizan mecánicas violentas para normalizar subjetividades ya que la aceptación es indiscutible por la asimetría de poder y el temor a perder su lugar de trabajo.

Problema de investigación

Teniendo en cuenta que en los últimos 30 años se dio un crecimiento exponencial de las empresas vinculadas a tareas de vigilancia, que estas tienen características que podrían tornarse propicias para el desarrollo de estrés laboral y que no existen estudios en el rubro y nuestro país, considero importante estudiar los efectos que la organización del trabajo de las empresas de seguridad tienen sobre la salud mental de los trabajadores, específicamente analizando la prevalencia de burnout y boredom en dichos sujetos.

Preguntas de la investigación

1 - ¿Qué relación tiene la organización del trabajo en las empresas de seguridad con la salud mental de sus trabajadores?

2 - ¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral por Burnout y Boredom en los trabajadores de dichas empresas?

Objetivos de la Investigación

El objetivo de este proyecto es incrementar el conocimiento acerca de la problemática en cuestión y estudiar la prevalencia de burnout y boredom con examinación de riesgos asociados en guardias de seguridad de Montevideo.

Objetivos Específicos

- Estimar la prevalencia de guardias que expresan síntomas o sufrimientos relacionados con aburrimiento y extenuación.
- Identificar los posibles factores de riesgo que favorezcan la aparición de Burnout y Boredom en el ámbito específico de trabajo de los guardias

Diseño Metodológico

De acuerdo al problema y preguntas de investigación, así como los objetivos planteados para el presente pre-proyecto, se propone realizar una combinación cualitativa y cuantitativa, es decir, un relato auto etnográfico que pasará a componer los registros de campo para el análisis final, junto con un estudio descriptivo de tipo cuantitativo, de corte transversal no experimental. Considero que, mediante la combinación de ambas técnicas, se podrá dar profundidad a la comprensión de los resultados.

A nivel cuantitativo, se utilizarán 3 instrumentos, uno de generación propia para relevar los datos sociodemográficos, el segundo instrumento validado universalmente, conocido como el cuestionario Maslach y un tercero a determinar para la obtención de información referida a prevalencia de Boredom.

Para la aplicación del cuestionario Maslach y Boredom, se utilizará una encuesta de carácter anónimo, la cual indaga sobre las condiciones de trabajo, sobre sus pensamientos, conductas, sentimientos y emociones, para su posterior análisis e interpretación de los factores de riesgo del síndrome de Burnout (cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal) y Boredom.

La caracterización de los usuarios se realizó por medio de la aplicación de un cuestionario con variables sociodemográficas de elaboración propia referido a datos de filiación y aspectos laborales.

Muestra

A determinar considerando la participación de trabajadores de empresas de seguridad que realicen tareas de vigilancia en Montevideo y cuenten con una antigüedad mínima de un año en tareas de seguridad.

Procedimiento

Se identificarán empresas de seguridad en Montevideo que coincidan con las características definidas para la muestra de estudio y se las contactará por medio de una carta de presentación para informar acerca de la investigación propuesta. Posteriormente, se seleccionará la muestra de trabajadores, a quienes se ofrecerá una hoja informativa y de consentimiento de participación, para luego aplicar los cuestionarios. Por último, se prevé también la elaboración de un informe de devolución para la organización y los participantes.

Herramientas

Para la evaluación del burnout se utilizará el MBI-GS de Schaufeli, Leiter, Maslach y Jackson (1996) en su versión española de Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiró, Grau (2000). Es un cuestionario auto aplicado de escala tipo Likert que consta de 15 enunciados, para la medición del Agotamiento, Cinismo y Eficacia Profesional. Para la evaluación del Boredom, se hará una revisión particular para su definición. Para la medición de las condiciones de trabajo se utilizará un cuestionario sobre condiciones y factores de riesgo a determinar.

Consideraciones éticas

De acuerdo con el Decreto N 379/008 referente a la investigación con Seres Humanos, se prevé que este proyecto cumpla con todos los requisitos establecidos vinculados al consentimiento libre e informado, la posibilidad de abandonar la investigación en cualquier momento, la confidencialidad de la información y el anonimato de los participantes, así como el acceso a la investigación publicada. Se asegurará su anonimato y confidencialidad; respetando la Ley N° 18.331 de protección de datos personales y acción de habeas data y se prevé una instancia de devolución a los participantes de la investigación y departamento de recursos humanos de las compañías involucradas.

Consideraciones finales

En el contexto histórico actual, el trabajo dejó de homogeneizar identidades y aportar estabilidad, por el contrario, predomina la incertidumbre y esto repercute en los sujetos generando sufrimientos. Al existir escasa producción de conocimiento precedente en relación a los trabajadores del rubro y entendiendo a las tareas de vigilancia como posibles potenciadoras de sufrimiento considero relevante social y académicamente abordar el problema en cuestión.

Ante las problemáticas planteadas, considero pertinente la creación que oficien de soporte para todos los trabajadores del rubro, entendiendo que están expuestos a vulnerabilidades, con el objetivo de disminuir los riesgos de sufrimiento. Considero que se debería avanzar en la creación de espacios de información, coordinación de encuentros terapéuticos y actividades didácticas formativas que trabajen las problemáticas descritas y que logren promover la ruptura del aislamiento y por ende la disminución del riesgo de padecimiento.

Referencias.

- Araújo, A. M. (2002). Vivencias del desempleo hoy. Hacia un análisis clínico de la realidad social. *En Impactos del Desempleo: transformaciones en la subjetividad.* (pp. 7-42). Argos
- Araújo, A. M. (2013). *Acerca del tiempo y la hipermodernidad.* *En Todos los tiempos el tiempo* (pp.11-40). Psicolibros.
- Aubert, N. & De Gaulejac, V. (1993). *La búsqueda de la excelencia o el reino de Dios en la empresa.* *En El coste de la excelencia* (pp.59-72). Paidós
- Aubert, N., y De Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia: ¿del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Paidós.
- Aubert, N. (2013) Entrevista a Nicole Aubert. En A. M. Araújo, *Todos los tiempos el tiempo* (pp.149-155). Psicolibros.
- Barrán, J. P. (1990). *Los nuevos dioses.* *En Historia de la sensibilidad en el Uruguay Tomo II: El Disciplinamiento* (pp.37-58). Ediciones de la Banda Oriental.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida.* Fondo de Cultura Económica.
- Berhau, J. (2011). Subjetividad e investigación en las ciencias humanas. Sociología clínica y la obra de Georges Devereux En A. M. Araújo (comp.), *Sociología Clínica: una epistemología para la acción* (pp.127-140). Psicolibros.
- Bleichmar, S. (2009). *El desmantelamiento de la subjetividad. Estallido del yo.* Topía .
- Bleichmar, S. (2010). *La subjetividad en riesgo.* Topía.

Campaña, A. (1995). *Salud Mental: Conciencia vs. Seducción por la locura*. Centro de Estudios y Asesoría en Salud.

Decreto 379/008. Regulación de la Investigación en Seres Humanos, Montevideo, Uruguay 04 de Agosto de 2008. Recuperado de http://archivo.presidencia.gub.uy/_web/decretos/2008/08/CM515_26%2006%202008_00001.PDF

De Gaulejac, V. (2011). *Sociología Clínica: una epistemología para la acción*. Psicolibros.

Dejours, C. (1990). *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Humanitas.

Dejours, C. (2013). *¿Cómo tolerar lo intolerable? En La banalización de la injusticia social (pp.23-30)*. Topía Editorial.

Devereux, G. (1999), La contratransferencia en la ciencia del comportamiento. En *De la ansiedad al método en las ciencias del comportamiento* (pp.69-75). Siglo XXI.

Ellis, C. (2008), Autoethnography, en *The Sage Encyclopedia of Qualitative Research Methods*, Artículo en línea disponible en: http://www.sage-reference.com/research/Article_n29.html

Ellis, C. y Bochner, A. P. (2000): "Autoethnography, personal narrative, and personal reflexivity", pp. 733-768. En Denzin, N. y Lincoln, Y., *Handbook of qualitative research*. 2.ª ed. Thousand Oaks, CA: Sage

Escobar, A. (2005). Trabajo, desocupación y configuración de la subjetividad laboral en la región del Biobío, Chile. *Trabajo y Sociedad*, 7(7), 1-19.

- Escobar, A. (2013). Las fábricas de la charla en Chile: apuntes preliminares sobre la materialidad y la subjetividad del trabajo en los call centers. *Horizontes Antropológicos*, 19(39), 19-40. <https://doi.org/10.1590/S0104-71832013000100002>
- Esser J. y Rojas C. (2006) Subjetividad, trabajo y salud mental. *Salud de los Trabajadores*, 14(2), 81-85.
- Farmer, F. y Sundberg, ND (1986). Propensión al aburrimiento: el desarrollo y los correlatos de una nueva escala. *Revista de Evaluación de la Personalidad*, 50(1), 4-17.
- Ferullo, A. G. (2006). La participación como herramienta del trabajo del psicólogo en el campo de la psicología social comunitaria. En El triángulo de las tres "P": psicología, participación y poder (pp.77-100). Paidós.
- Guattari, F. (1996). *Caosmosis*. Manantial.
- GORZ, A. Miserias del Presente, riqueza de lo posible. Paidós. 1997
- Han, B.- C. (2012). Más allá de la sociedad disciplinaria. En La sociedad del cansancio (pp. 25-32). Herder.
- Han, B.-C. (2014). No poder-poder. En La agonía del Eros (pp.19-30). Herder.
- Laclau, E. (2009). Prefacio. En S. Žižek, *El sublime objeto de la ideología* (pp.11-20). Siglo XXI.
- Lipovetsky, G. (1998). La era del vacío. Anagrama.
- Lipovetsky, G. (2014). *Los tiempos hipermodernos*. Anagrama.
- Loukidou, L., Loan-Clarke, J. & Daniels, K. (2009). Boredom in the workplace: More than monotonous tasks. *International Journal of Management Reviews*, 11(4), 381-405.
- Lourau, R. (1970). *Análisis institucional*. Amorrortu.
- Marcuse, H. (1969). *Marx y el trabajo alienado*. Carlos Pérez.

- Margel, G. (2010). Desentrañar el sentido del trabajo hacia la comprensión de las configuraciones identitarias. Centro de estudios sociológicos.
- Marx, K & Engels, F. (1848) El manifiesto del Partido Comunista. Recuperado de <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/eurotheo/materiales/hismat/manifiesto.htm>
- Marx, K. (1975). El Capital. Libro I: Crítica de la Economía Política. Siglo XXI.
- Münsterberg, H. (1998). *Psychology and Industrial Efficiency* [Psicología y eficiencia industrial]. Thoemmes Press. (Publicado originalmente en 1913).
- O'Hanlon, J. F. (1981). Boredom: Practical consequences and a theory [Aburrimiento: consecuencias prácticas de una teoría]. *Acta Psychologica*, 49(1), 53-82. [https://doi.org/10.1016/0001-6918\(81\)90033-0](https://doi.org/10.1016/0001-6918(81)90033-0)
- Ozamiz, A.; Gumplmaier, H. & Lehtinen, J. (Eds) (2001). *Unemployment and Mental Health*. University of Deusto.
- Rheume, J. (2000). El relato de vida y el sujeto social complejo. *Temas Sociales. Boletín del programa de pobreza y políticas sociales de SUR*, 30, 1-6. <http://www.sitiosur.cl/publicacionescatalogodetalle.php?PID=3443>
- Reed- Danahay, D. E. (1997). Auto/ethnography. Berg.
- Rojas, C. (1991). Salud Mental Ocupacional y Psiquiatría del Trabajo. *Ediciones del Rectorado. Universidad de Carabobo*.
- Rojas Malpica, C. y Esser, J. (2000). Adicción al Trabajo. *Psicopatología*, 20(1), 15-26.
- Rothlin, P. & Werder, P. (2011). El nuevo síndrome laboral boreout: recupera la motivación. Debolsillo

- Salanova, M., Llorens, S., García, M., Burriel, R., Bresó, E. y Schaufeli, W.B. (2005). *Towards a four dimensional model of burnout: a multigroup factor-analytic study including depersonalization and cynicism. Educational and Psychological Measurement*, 65, 901-913
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 3(1), 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, Ch. and Jackson, S. E. 1996. "Maslach Burnout Inventory – General Survey". In *The Maslach Burnout Inventory – Test Manual*, 3rd ed, Edited by: Maslach, Ch., Jackson, S. E. and Leiter, M. Consulting Psychologists Press.
- Teiger, C. (1992, noviembre-diciembre) *Le travail cet obscur objet de l'Ergonomie* Texto presentado en el coloquio interdisciplinar. Trabajo: Investigación y Prospectiva, Lyon, 30 de noviembre, 1 y 2 de diciembre de 1992.
- Uruguay. (2008, agosto 18). Ley N° 18.331: Ley de Protección de Datos Personales. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18331-2008>
- Vatin, F. (2010). Trabajo, ciencias y sociedad un recorrido por la historia de los hechos y el pensamiento (fines del S. XVIII-fines del S. XIX). Consultado: agosto, 9.
- Zangaro, M. (2011). *Subjetividad y trabajo: una lectura foucaultiana del management*. Herramienta.