

UNIVERSIDAD DE LA REPUBLICA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

“Las transformaciones en el mundo del trabajo y su impacto en la formación de la subjetividad en la Hipermodernidad”

Mariela Castro Rodríguez

Cel.: 2 760 467 5

Tutor: Profa. Dra. Ana María Araújo

30 octubre 2014, Montevideo

AGRADECIMIENTOS:

A mi familia que me acompaña siempre, especialmente mi hijo Marcos.

A mis amigos, los que siempre creen en mí.
A mi tutora, Ana M. Araujo; guía y referente.

INDICE

Agradecimiento.....	1
Resumen.....	3
Presentación del tema.....	4
Implicación de la temática.....	5
Marco teórico.....	6
Generalidades de la Hipermodernidad	
El trabajo a través de la historia	
El trabajo en la sociedad actual	
Enfermedades producto del trabajo	
Trabajo e identidad.....	24
A partir de las entrevistas realizadas constatamos tres categorías principales...	27
Reflexiones abiertas.....	32
Bibliografía.....	35
Anexos.....	37

RESUMEN

La hipermodernidad realza algunas características de la modernidad, que produce una mutación civilizatoria que abarca todos los ámbitos del ser humano. El trabajo como eje central de identidad e integración social es un referente de estas mutaciones. La presente monografía es un acercamiento al análisis de los actuales cambios (transformaciones) en el mundo del trabajo y que nos incita a cuestionarnos desde donde y como nos conformamos subjetivamente.

Palabras Claves: Hipermodernidad - Trabajo – Subjetividad

Presentación del tema: Las transformaciones en el mundo del trabajo y su impacto en la formación de la subjetividad en la Hipermodernidad

En el marco de un Capitalismo Mundial Integrado, globalizado, Robert Castel (2010) dice que hay “una suerte de reinado de la incertidumbre” que adquiere formas y genera contenidos que atraviesan la vida del sujeto y la sociedad toda, porque “una sociedad que se convierte cada vez más en una "sociedad de los individuos" es también una sociedad en la cual la incertidumbre aumenta de una manera virtualmente exponencial porque las regulaciones colectivas para dominar todos los avatares de la existencia están ausente”

La incertidumbre es una característica propia de la hipermodernidad.

Los marcos colectivos de referencias y pertenencias, como la familia, la educación, la fábrica, y el estado han adoptado nuevas formas, también inestables y resquebrazadas. Incertidumbre política, pública, económica, social que provoca inseguridades, ansiedades, temores, miedos, crisis y angustias. Es la era de la desesperanza, de lo efímero, era del vacío define Lipovetsky (2003)

Y esta misma lógica sigue el Mundo del Trabajo. El trabajo como espacio de construcción de identidades, de vínculos sociales, así como ejercicio y reproducción de relaciones de poder, de ejercicio ciudadano, como estructurador de cotidianidades. La hipermodernidad ha acentuado y acelerado los procesos de cambios en la forma de la organización de la producción y de las relaciones laborales. La precarización y flexibilización laboral y la exacerbación de los procesos de individualización producen un sujeto centrado en el consumo, en la tecnología y en las comunicaciones. Un sujeto que debe reinventarse permanentemente, que dúctil y maleable debe saber soportar la presión que significa ser eficiente, competitivo e innovador. Un sujeto flexibilizado para ser fácilmente manipulable al servicio del capital.

La intención de este análisis es profundizar en los puntos más relevantes del mundo del trabajo, y reflexionar sobre las nuevas subjetividades que conforma. Robert Castel escribe en el prólogo del libro (1995) La Metamorfosis de la cuestión social “Me ha parecido que en estos tiempos de incertidumbre, en los que el pasado se oculta, y el futuro es indeterminado, teníamos que movilizar nuestra memoria para tratar de comprender el presente.”

Implicación de la temática:

Mis padres sintieron siempre orgullo de clase, tuvo el mismo empleo durante toda su vida. Un trabajo que les permitió educar a sus hijas, comprar la casa y sobrevivir apenas; pero orgullos de su clase. Lo mismo deseaban para sus hijas: “un trabajo para toda la vida”, conjuntamente con casarse, tener hijos (en ese orden) y envejecer; porque “así es la vida” decían.

Mis trabajos nunca fueron por más de 6 años. Igualmente cuesta imaginarme haciendo siempre el mismo trabajo rutinario. Mi vida laboral comenzó a los 18 años, hoy tengo 46. Desde entonces tuve épocas muy buenas laboralmente, pero también otras no tanto, de “no trabajo”. Cuando Uruguay atravesó una de las peores crisis (año 2002) perdí el empleo en una empresa familiar del rubro metalúrgico. Entre a trabajar con el mismo sueldo con el que me retire 5 años después; incluso el despido lo pagaron en 24 meses. La flexibilización laboral se había instalado en el país. Costó mucho insertarme nuevamente en el mundo laboral. Todo lo que conseguía era temporal, precario, con muy mala paga y fuera de todas las protecciones sociales.

Desde el año 2005 trabajo en una multinacional instalada hace años en el país. Una amiga que trabajaba allí renunció y posibilitó la entrada. Desde entonces la empresa ha mutado mucho. Hoy no accede un solo empleado sin el examen psicotécnico, y sin estudios terciarios afines: marketing, administración de ventas y similares. Era una empresa estable en cuanto a personal, tecnología y procesos, que aparte trabajaba con un buen número de empleados; pero desde el año 2008 no cesa de introducir modificaciones. Accedemos a nueva tecnología que todos los años se desecha. Somos sometidos a nuevos controles y procesos en forma permanente. La incertidumbre forma parte de nuestra cotidianeidad. Se ha naturalizado.

Es así que hablo desde un lugar de gran implicación, que se potencia como estudiante de psicología. Me interpela la urgencia de generar espacios de análisis, de crítica y reflexión. De poner distancia para poder objetivarlo (subjetividad objetivada) y generar una lógica de sentidos necesaria para “aprehender” en el sentido de construcción, y generar “mi propia tabla de salvación”.

Marco Teórico

Generalidades de la Hipermodernidad

“Cuánto menos previsible es el futuro, más necesidad tenemos de ser móviles, maleables, reactivos, propensos al cambio permanente, supermodernos, más modernos que los modernos de la época heroica” (Lipovetsky, 2006)

La modernidad como movimiento socio - histórico - cultural surge a fines del siglo XIX, acunada por la solidez de la sensación de seguridad y bienestar, producto de la industrialización posterior a la segunda guerra mundial. El sujeto es centro. Se cree en la ciencia y en la técnica, se apuesta al futuro. Es la época de las ideologías y de las revoluciones

El Estado benefactor es garante de seguridad; generando un ciudadano respetuoso y velador de la norma. Es la época de la solidaridad organizada, de los proyectos a “largo plazo”, de la prosperidad colectiva. Florece junto a un capitalismo sólido, de producción, caracterizado, arquitectónicamente por la solidez de las fábricas fordistas con la rutinización de las tareas y los horarios. El panóptico es el dispositivo de vigilancia y control por excelencia. Espacio y tiempo unen a los sujetos a la tierra, perpetuando las tradiciones y generando sentimientos de pertenencia y seguridad.

Y en estos últimos años, se ha producido una exacerbación de muchas de estas características dando inicio a la época que denominamos Hipermodernidad. “Estamos....., en la era de la exacerbación de la modernidad, de una modernidad elevada a una potencia superlativa. Estamos en una era “hiper”: hipercapitalista, de hiperpotencias, hiperterrorismo, hipervacaciones, hiperindividualismos, hipermercados” (Lipovetsky, 2006)

Es la cultura de la urgencia, de la instantaneidad e inmediatez; ya no planes a largo plazo. No hay tiempo para esperar a su concreción. “Nos encontramos en un mundo donde la velocidad es tomada como único objetivo, sin más finalidad que lo rápido por lo rápido, donde el transcurrir mismo de las cosas es abortado anticipadamente. Velocidad que excluye el descanso, la reflexión, la paciencia (uno es paciente en pos de un porvenir)”. (Mariana del Cerro, 2011)

El avance vertiginoso de las tecnologías informáticas: internet en todas sus formas (twitter, Facebook, diarios online, blogs, whats App), a solo un clic posibilitan el acceso a la información en forma simultánea e inmediata, generando un mundo virtual sin

fronteras ni tiempo. El espacio y tiempo se han separado, se pierden las referencias de “lejos”. “cerca”. El tiempo se convierte en herramienta de conquista del espacio. “El poder se ha vuelto extraterritorial, y ya no está atado, ni siquiera detenido, por la resistencia del espacio” (Bauman, 2003)

Se basa en una lógica consumista. El hiperconsumo abarca toda la vida del sujeto, convirtiendo al individuo en esclavo dependiente con una sobresaturación de la oferta y profusión de mercancías. Nuevo, lujoso y sorprendente, todo por un tiempo, un tiempo muy corto, porque ya está en las gateras otro producto, igualmente bello, nuevo, e aparentemente imprescindible.” El mundo es para él un enorme objeto para satisfacer sus apetitos: una botella grande, una manzana grande, una teta grande.... Y el hombre ha llegado a ser el gran lactante, siempre a la espera de algo y siempre decepcionado.” (Fromm, Erich 2003)

El mercado nunca duerme, se va construyendo una sociedad light, y el dinero es la suma de todos los valores. El no tenerlo genera marginalización y frustración. Somos una sociedad de mercado y competimos los unos contra los otros y todos contra todos: el “cogito ergo sum” ha sido sustituido por el “consumo ergo sum”.

El capitalismo financiero sustituye al capitalismo de producción, pesado y demasiado burocrático, hoy “el capital viaja liviano, con equipaje de mano, un simple portafolio, un teléfono celular y una computadora portátil. Puede hacer escala en cualquier parte, y en ninguna se demora más tiempo que el necesario” (Bauman, 2003)

¿Quién manda entonces? – Pregunté - Los grandes poderes financieros. Ya no es el perro el que mueve la cola, sino la cola la que mueve al perro” Diario La República (28 de marzo 2014)

El individuo hipermoderno rompe con lo instituido; antes aparecía subordinado lo individual a lo colectivo, pero hoy es el reino del individualismo. Está menos ideologizado, más abocado a la autorrealización personal, más centrado en la esfera pública que la privada. Es un individuo cada vez más descompartmentado y móvil, dúctil, administrador de su propia vida. La búsqueda de placer está por encima de la represión, ya no la sumisión incondicional del deseo a la ley, no el culto al deber. Tampoco se hace cargo del lastre de la tradición, costumbres y obligaciones “que ataban de pies y manos, obstaculizaban los movimiento y constreñían la iniciativa” (Bauman, 2003)

Vivimos en tiempos en que el deber está desacreditado, donde se privilegia el placer, nos enfrentamos a una ética copada por los valores más individualistas, donde la idea

de sacrificio de antaño carece totalmente de valor. El culto al individualismo, al narcisismo no es gratuito, se fundamenta en su utilitarismo mercantilista

El placer desbanca al deber, el deseo desculpado tiene por objetivo su pronta realización. Se fomenta la relación hombre/cosa antes que hombre/hombre, y el castigo ya no es la lenta y tortuosa culpa, sino la ansiedad e incertidumbre.

Es el mundo de lo efímero. El individuo tiene dificultades para generar y mantener vínculos estables y duraderos; convertido en "cosa" carece de fe, tiene poca capacidad de espera, baja tolerancia a la frustración y menos disposición para amar. Solo puede confiar en sí mismo, ya no puede confiar en los demás. El cuerpo se transformó en posesión y se administra como un patrimonio. Se asocia al poseer y no al ser. Cómo lo expresa Le Breton (1995) "el cuerpo más que un objeto de deseo es un objeto de obsesión, y más que un objeto de gozo es una obligación". Es el predominio de la imagen antes que el contenido. También, hoy más que nunca, Narciso toma posesión del cuerpo; un cuerpo totalmente mercantilizado y cosificado.

Es la aparición de un hiper Narcisismo. Un Narciso que ya no se encuentra enamorado de su propia imagen en el espejo, sino que ante la simultaneidad de imágenes e información, de abundancia de modelos le cuesta encontrar con que identificarse; y la búsqueda lo convierte en vulnerable y frágil. Éxitos y fracasos son total responsabilidad del individuo cada vez más exigente, que debe asumir personalmente la responsabilidad por sus acciones y decisiones; o sea, librado a su suerte ha de buscar su propia tabla de salvación. Un narciso aterrorizado por la vida que no siempre puede con la sensación constante de incompletud. La completud "siempre es futura, y los logros pierden su atractivo y su poder gratificador en el mismo instante de su obtención, si no antes" (Bauman, 2003)

El individuo hoy, aunque orientado al hedonismo, sufre la tensión que implica vivir en un mundo donde no hay referencias estables ni puerto seguro donde desembarcar, donde descansar, generando grandes desequilibrios internos en la relación del individuo consigo mismo, un sinfín de temores e inquietudes, y también nuevas formas de pobreza e exclusión.

Todo puede generar temor: la edad, el deterioro del cuerpo y las enfermedades, la pérdida del empleo, las catástrofes naturales, la inseguridad, "el otro" que se vive como enemigo. Hoy existen nuevas patologías y otras no tan nuevas del síntoma: depresión, estrés, ataques de pánico, hikikomoris (adolescentes que viven a través de internet) trastornos de la alimentación, y otras muchas dolencias psicosomáticas.

El hombre que nunca ha gozado de tanta libertad como en la actualidad es constantemente vigilado; justamente por la misma tecnología a la cual le ofrece su tiempo y su intimidad: Facebook, chat, correos electrónicos constantemente jaqueados, tarjetas de créditos, cuentas bancarias, cámaras de seguridad, etc. Los dispositivos son sofisticados y muy silenciosos, funcionan a nivel global a solo un clic, anulando tiempo y espacio.

Esta época ha redefinido el concepto de cultura. Se deja de lado las tradiciones, la cultura es inseparable de la industria comercial, del hiperindividualismo y la tecnociencia, donde el papel de la imagen se destaca entre las redes y nuevas tecnologías. Lipovetsky argumenta que el mundo se ha vuelto cultura y que a su vez, la cultura se ha vuelto mundo (cultura global).

En una cultura narcisista se invierte en valores psicológicos: “lo social y lo político siguen englobando a lo psicológico, trabajándolo, incluso como ocurre hoy, el psicologismo parece triunfar” (Castel, 1986). En una sociedad con estas características los hombres “no encuentran el medio de satisfacer sus deseos afectivos ni de estructurar su existencia de una manera satisfactoria y se enfrentan a esta situación como pueden, obsesionándose en lo psicológico” (Castel, 1986)

También el mundo del trabajo ha sufrido fuertes modificaciones. La sociedad líquida ha transformado la esencia del trabajo como bien común, a la esencia del trabajo individual. El trabajador pasa de un trabajo duradero e estable, “a largo plazo” que permitía crear vínculos gratificantes y sólidos, a un trabajo inmediato, donde la durabilidad no es posible, y los vínculos personales difíciles de consolidar. Flexibilidad, precariedad e incertidumbre traen aparejados la competencia, la lucha de lugares donde solo importan los intereses personales y la gratificación inmediata. El hombre se ha transformado en mercancía, y por consiguiente también el trabajo.

El trabajo a través de la historia

Hasta el final de la Edad Media prevaleció una cosmovisión organicista y sexuada: “la tierra concibe por el Sol y de él queda preñada, dando a luz todos los años” (Rieznik, Pablo, 2001) La riqueza no era producida ni acumulada por el hombre, estaba en la tierra a disposición para su supervivencia.

En la Grecia clásica, el hombre no trabajaba; el trabajador era esclavo. De hecho no existe en la lengua griega una palabra para designar el trabajo humano, estas tres

palabras: labor, poesis y praxis definirían actividades que hoy relacionamos con trabajo.

En la tradición judeo-cristiana el trabajo adquiere connotaciones más relacionadas con lo divino y el castigo infligido al hombre como consecuencia de su desobediencia original. Así lo vemos en el origen etimológico de la palabra Trabajo que deriva del “tripalium”: herramienta de tres puntas afiladas que se usaba para el herraje de los caballos y triturar granos. O de “tripaliare” que en latín significa tortura..

Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo: “es, ante todo, un acto que tiene lugar entre el hombre y la naturaleza. Al trabajar, el hombre desempeña frente a la naturaleza, el papel de un poder natural, pone en acción las fuerzas de que está dotado su cuerpo, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de asimilarse las materias dándoles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que, mediante este proceso, actúa sobre la naturaleza exterior y la transforma, transforma también su propia naturaleza desarrollando las propias facultades que en ella dormitan” (Rieznik, Pablo, 2007).

Marx concibe el trabajo como un rasgo específico de la especie humana, así “la historia del mundo no es más que la creación del hombre por el trabajo humano” (Rieznik, Pablo, 2007).

La revolución industrial a finales del siglo XVIII va a dar origen a un nuevo sistema económico y social: el capitalismo que pregona por la unión entre capital y mano de obra. En este sentido, el trabajo como fuerza productiva aparece como un producto del capitalismo, es decir, de las relaciones de producción; donde se produce, predominantemente para el mercado y el trabajo se convierte en valor de cambio.

La primera Revolución Industrial se inició en la segunda mitad del siglo XVIII en Gran Bretaña y luego se extiende básicamente a Europa Occidental y Estados Unidos, finalizando hacia 1840. Durante este período se vivió la mayor cantidad de transformaciones económicas, sociales y tecnológicas en relación a la producción. Se pasa de una economía agraria a industrial, del uso de la mano de obra al uso de capitales, de la sociedad rural a la sociedad urbana; entre otras muchas.

La Segunda Revolución Industrial va hasta principios del siglo XX. Fase en la que maduró como sistema económico el capitalismo en conjunto con grandes innovaciones científicas, tecnológicas, sociales y económicas. La fábrica es la gran protagonista de la época, es allí donde se expresa la dinámica trabajo-capital. El modelo taylorista-fordista se caracteriza por el trabajo organizado por partes donde cada

trabajador tiene una tarea específica y especializada, por ritmos de trabajos repetitivos, medición de los movimientos del cuerpo y optimización del tiempo de trabajo: tiempos precisos y medidos. Tiene como objetivo la mayor cantidad de productos en el menor tiempo posible y al menor costo posible (producción en masa, línea de montaje)

El sistema establece una tajante división entre las tareas de dirección (patrones, capataces) y las tareas de ejecución (obreros), jefes y subordinados, encargados de una férrea disciplina y vigilancia. La división del trabajo genera la división de la sociedad en clases, la división entre trabajo manual y trabajo mental, y también entre trabajo y no trabajo, entre trabajador y no trabajador. En esta forma de organización del trabajo no existe preocupación por la integridad física y psíquica del trabajador, además el trabajo rutinario y automatizado le quita toda capacidad creativa, desvalorizando el trabajo; todo lo que fue acentuando el conflicto con las organizaciones industriales: “Taylorismo/fordismo y sindicalismo fueron como hermanos que se odian: la presencia de uno fue condición del otro. El Taylorismo/Fordismo provocó –sin quererlo- el desarrollo y el éxito del movimiento sindical” (Delgue, J. R; Araujo, A. M; Tomasina, F., 2008)

Alrededor de los años 50' comienza una nueva modalidad de organización del trabajo, que conocemos como “toyotismo” que toma como referencia el modelo japonés de la Toyota. Existe la fábrica o gran empresa y toda una red de talleres “súper especializados” trabajando en conjunto. Es un mercado que se construye desde el consumidor a la fábrica, la empresa produce a demanda del mercado: producir lo necesario y justo a tiempo “just in time”. Se caracteriza por la flexibilidad en la producción y la gestión empresarial, no solo al interior de las empresas, sino también en relación a sus proveedores y su demanda. Un profundo y acelerado desarrollo de la tecnología permite acercar las distancias y producir a menores costos. Estas modificaciones la convierten en una empresa muy competitiva que exigirá que el mercado deba adaptarse para poder competir.

Este sistema implica la reutilización de las capacidades cognitivo-afectivas del trabajador (abandonadas en el fordismo) que permite pensar en una cierta revalorización del trabajo como actividad humana. Esto tiene valor desde la apreciación subjetiva que el trabajador le confiere a la misma (o sea el valor que le da a su trabajo), pero a su vez se le desvaloriza por el sometimiento del trabajo al capital.

El trabajo en la sociedad actual:

“El trabajo toca dimensiones esenciales del ser humano: el hacer, el tener, el ser”
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” (Araujo, 2013).

Comprende:

El universo de la ley porque el individuo es “sujeto de derecho” con derecho y deberes regulados por el código laboral.
El universo del inconsciente: el individuo es “sujeto de deseo”, “confrontado al deseo del otro que contribuye a producirlo y/o a sujetarlo”
Y el universo de la sociedad: “sujeto socio-histórico” que va construyendo la historia individual y colectiva. (Araujo, 2007)

Se caracteriza por cinco componentes principales:

El acto de trabajo: implica la producción de un bien o un servicio. En la hipermodernidad el trabajador no tiene contacto con el producto final.

La remuneración: podríamos definirla como la contrapartida que recibe el trabajador por haber puesto a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Hoy esta es negociada cada vez más en forma individualizada: “la lucha de lugares se articula y, a veces, hasta sustituye la antigua lucha de clases avanzada por Marx” (Araujo, 2013)

El colectivo: El colectivo otorga sentimiento de pertenencia, genera identidad social, vínculos estables, arraigo. Con la flexibilización, precarización y fragilidad existente, estos sentimientos son difíciles de consolidar. La incertidumbre, la individualización y la lucha de lugares dificultan la solidaridad, el sindicato y la puesta en común de intereses. Así “se construye y de construye nuevas subjetividades que no logran un tiempo (externo e interno) de crear nuevos colectivos” porque “no puedes tener ningún sentimiento de pertenencia y colectivo si no tienes una cierta permanencia y durabilidad en el tiempo” (Araujo, 2013)

La organización: “El paradigma utilitarista somete el tiempo de la vida al servicio de la producción” En la empresa hipermoderna el objeto de control tiende a desplazarse del cuerpo a la Psiquis, de la actividad física a la actividad mental: más que encuadrar los

cuerpos, se trata de canalizar las pulsiones y controlar los espíritus. En el plano psicológico, se pasa de un sistema fundado en la exigencia del ideal del yo, es decir, la exigencia de la excelencia, el miedo al fracaso y la búsqueda de la satisfacción narcisista” (Aubert & de Gaulejac, Vincent, 1993)

El valor: En las sociedades capitalista se, expresa a través, fundamentalmente de la plusvalía. También es el valor que el hombre le otorga (real y simbólico) a su trabajo. Hay una frase de Nicole Aubert (Araujo, 2013) que expresa muy claramente cuál es la vivencia que tiene el trabajador de su creación: “un pan que se amasaba y se amasaba pero que jamás veían salir del horno, bien horneado y dorado”

La tercera revolución industrial se relaciona directamente con la tercera revolución tecnológica, que no es solo un fenómeno tecnológico sino también un fenómeno social con enorme incidencia en todas las esferas sociales; transformaciones que adquieren la forma de una sociedad managerial (Aubert & de Gaulejac, Vincent, 1993)

La utilización de las capacidades cognitivo-afectivas provoca la necesidad de desarrollar nuevas tecnologías de gestión de estas capacidades, y así asistimos al surgimiento de La Empresa. “La empresa es la forma de organizar el esfuerzo económico en el mundo contemporáneo que corresponde a los grandes adelantos técnicos y a las prácticas del trabajo colectivo que dichos trabajos impusieron” (Delgue, J.R; Araujo, A. M; Tomasina, F., 2008) Es un concepto económico más que de derecho, primero surge como fin lucrativo, y luego social: la comunidad. José Oxley, militante sindical de SOEN (sindicato de Obreros y Empleados de Norteña) de la ciudad de Paysandú manifiesta que “este tipo de empresas va perfeccionando su sistema para obtener mayor ganancia invirtiendo lo menor posible y en ese bolsón de inversión los trabajadores somos una variable más y variables fácilmente cambiables, “descartables”, desde el objetivo que miran estas grandes compañías” Y la competencia a nivel del aceleramiento del tiempo es tremenda” (Araujo, 2013)

Anteriormente, la empresa se caracterizaba por poseer un empleador totalmente identificable y ubicable (habitaba la empresa y se sabía quién o quiénes eran sus propietarios, o a quien se respondía); pero en la actualidad nos manejamos a ciegas, somos “managers de proyecto” en relación con interfaces en continua interacción: finanzas, logísticas, ventas, marketing y recursos humanos (de gran desarrollo), etc. Cada interface posee un jefe, procedimientos y objetivos muchas veces contradictorias entre sí. Es el arte de la mediación que lleva a continuos procesos de desorganización y reorganización. Se mide la calidad en términos de resultados cuantitativos; se pretende sistematizar e estandarizar lo cognitivo emocional

Medición de calidad que termina armando una “cuantofrenia aguda” (Whitte,T, 2000)
Es la enfermedad da la medición. Hay un desfasaje total entre el valor que la gente le da a lo que hace y la forma en que ese valor es medido por el sistema.

Hay una disociación entre quien ostenta la propiedad y quien ejercita el poder. “El poder está distribuido en los diversos grupos sociales que pujan para poder imponer su poder sobre los demás..... El mercado es un centro de poder que se impone sobre los gobiernos y las ideologías..... Hoy se produce un empoderamiento del consumidor y sus gustos, sus decisiones, sus posibilidades adquisitivas condicionan las empresas y los gobiernos. También está el poder de los administradores de capitales” (Delgue, J. R; Araujo, A. M; Tomasina, F, 2008)

Las sociedades disciplinarias son reemplazadas por las sociedades de control. La empresa “es el dispositivo usado por el capitalismo para poner bajo su control todos los modos de actividad humana, en este sentido asistimos a una emprezarización de la vida” (Aubert & de Gaulejac, Vincent, 1993)

El poder y control se ejercen mediante múltiples y sutiles formas altamente tecnologizada y totalizadora; y dispositivos institucionales y organizacionales “donde la explotación continúa existiendo, pero de forma mucho más sutil, y quizás por ello más perversa..... que logra “dominar no solo las relaciones laborales, sino la vida toda, la vida misma.juega con la libido, con el deseo, con la implicación libidinal de los trabajadores para cumplir con la lógica empresarial, que exige, y exige y “quema” cuerpo y alma del ser” (Araujo, 2008)

Se promueve un cambio en el comportamiento de los trabajadores, no se habla de empleados, se habla de “colaboradores” con un sentido de propósito compartido, donde se deben focalizar todas las energías y esfuerzos en una misma dirección para fortalecer la cultura que es la empresa. Los “colaboradores” deben de practicarla y difundirla como valor, desarrollando un feroz individualismo.

“El consumo analizado como espejo perverso de nuestro yo herido y de nuestro narcisismo, se traduce en una minimización del deseo. La empresa exige cuerpos deseables pero no deseantes” (Araujo, 2011)

La empresa crea un nuevo lenguaje: excelencia, winner, el looser, la imagen, el marketing, rendir más, auto exigirse, la “lucha de lugares”, competencia exacerbada, los shoppers.

El trabajador es el combustible humano esencial del universo empresarial: comprende no solo sus energías físicas sino también psíquicas: “El hombre pasa a ser el recurso

a explotar, un capital al que hay sacar fruto” donde “la competencia es una forma de regular el comportamiento humano mucho más eficaz que el palo y la zanahoria” (Aubert & de Gaulejac, Vincent, 1993)

Se maneja una ética cuya fortaleza está en trabajar al ser humano no como totalidad, sino descompartimado, seccionado en partes. La ética como inversión estratégica y comunicacional. Es “usada” con un fin utilitarista, mercantilista sustituye la obediencia por la responsabilidad y genera gestión participativa e interactiva. Ya no hay represión, sino incapacidad para asumir la autonomía individual.

Los negocios son construidos con base en “una actitud proactiva y de trabajo”. Se involucra a los trabajadores en el negocio. Se deposita confianza en ellos y se fomenta el sentido de responsabilidad individual donde “el trabajador no se siente explotado, es su propio patrón y por otra, el control de la empresa no se obtiene con la propiedad del capital, sino que es la especialización en su financiamiento lo que permite controlar el capital”. Responsabilidad social que está por encima del neto beneficio económico, porque constituye un estilo de vida, es una moral de compromiso. “Los que no saben dirigir convenientemente su existencia y que no llegan a volverse empresarios de su propia vida están condenados” (Aubert & de Gaulejac, Vincent, 1993)

El mayor capital que se puede recibir de herencia es una buena formación profesional que además debe ser permanente. Debe aprender a venderse lo mejor posible. Castel, R lo denomina “el interino permanente” porque es un hombre disponible y obediente a las leyes del mercado.

Vicente Sisto (2009) habla de Gestión por Competencias que “no las tenemos que comprar «de por vida» sino que las compramos para el negocio de hoy” Y las podremos comprar fuera de la relación laboral. Y las podremos utilizar, en muchas actividades, sin usar nuestro propio espacio, las podremos utilizar allá donde viven y duermen” Utiliza la figura del “trabajador portafolio”, que emigra de una empresa a otra llevando en su portafolio la suma de sus competencias.

Cada vez se maneja más información abstracta atrapada por la tecnología. Se ahonda la mecha entre las “nuevas y viejas empresas” y “los nuevos y viejos trabajadores”. La simbiosis necesaria entre la empresa y el trabajador se logra mediante la adhesión de este a través de diferentes prácticas, como son la modulación salarial, sistema de primas, la venta de acciones a los propios empleados, premios, entre otros. Se hace la transferencia de la responsabilidad de la organización y gestión, del colectivo, al trabajador individual “entonces el enfrentamiento entre capital y trabajo, que siempre

había tenido como campo natural la empresa, pasa a producirse en el interior del individuo” (Aubert & de Gaulejac, Vincent, 1993)

La noción de desarrollo de carrera se cambia por el de empleabilidad. "La empleabilidad es la capacidad de permanecer autónomo en el desarrollo de la propia carrera, la capacidad de interesar sucesivamente a diferentes empleadores, a cambiar de ruta, a forjar su propio itinerario profesional.....de conseguir y conservar un empleo; capacidad de sintonizar con el mercado de trabajo, de poder cambiar de empleo sin dificultades o de encontrar un puesto de trabajo" Ser empleable significa poseer las cualidades necesarias para mantenerse trabajando y progresar en el ámbito laboral aun a través de distintas organizaciones” (Sisto, Vicente, 2009)

El trabajador es su propio empleador y solo depende de su propia capacidad, es su responsabilidad, su compromiso generando una sobreexplotación de sí mismo, autocontrol y disciplina miento en cuanto se es el propio jefe. El propio sujeto se convierte en una organización del trabajo que traslada a todos los ámbitos de su vida con la consiguiente transformación de su subjetividad y construcción de identidad. “la empresa con su modalidad de sujeción, la autogestión o autogobierno, el éxito y la autoestima como modalidad de subjetivación constituyen un circuito que posiciona los nuevos modos de producción de subjetividad en la organización del trabajo” (Aubert & de Gaulejac, Vincent, 1993)

Definición de excelencia que deriva del latín excellentia y que significa destacar: “La excelencia no es más que el título que detenta el ocupante del último peldaño de la escalera, siempre de forma pasajera, provisional, hasta que otro, con un éxito más espectacular, lo desbanca” (Aubert & de Gaulejac, Vincent, 1993)

Sus fuerzas y energías se han extraídos de él, un autómatas sin tiempo para pensarse, reflexionar, con temor del encuentro consigo mismo: “era del vacío”. Su deseo se ha convertido en “cosas” y estas en ídolos (adora y se somete)” no me hará falta darme cuenta de mí mismo, no tendré que hacerme consciente del yo que yo soy, porque el consumo me absorbe sin cesar”. (Fromm, Erich, 2003)

La motivación se produce a través de una necesidad narcisista Lipovetzsky denomina al hombre moderno “homo psychologycus”. Es producto y productor. Acude a la empresa en busca de sentidos y esta lo “trabaja” y lo “modela” de acuerdo a su cultura organizacional. Se adoran otros dioses “instantáneos” “narcisizado” es el hombre que necesita el éxito para sentirse vivo. “Narciso ha encontrado a su doble; la empresa se ha convertido en el espejo de su yo” (Aubert & de Gaulejac, Vincent, 1993)

Las empresas actúan como instrumento de mediación para el desarrollo individual, porque es a través de ella que el hombre es. La cultura de conquista se convierte en cultura de ansiedad. “Cultura de urgencia” la denomina Nicole Aubert y “detrás de esta agitación permanente..... la angustia de la muerte” (Araujo, 2013)

El hombre se ha transformado en mercancía y siente su vida como un capital en el que debe invertir provechosamente, si lo consigue es un hombre de éxito y en caso contrario es un fracasado. Su “valor” le “es dado” por su éxito, por como lo ven los demás.

“El tiempo y el trabajo atraviesan la integralidad de nuestro ser” “Dimensión tiempo – espacio. Cuando se habla del tiempo yo no se puede hablar de un tiempo separado de la otra dimensión que es la dimensión del espacio, donde lo virtual tiene la capacidad de traspasar o capturar el espacio” (Araujo, 2013)

Sergio Sinay (2012) habla de “esclavos autos controlados”, de encantamiento sutil. Define al trabajador como personas cautivos del trabajo, donde las horas de trabajo son todas, “time-controlers” El trabajo se convierte en un “embudo” por el cual pasa el trabajador.

Se difuminan las fronteras entre la vida personal y el trabajo, las personas nunca dejan de estar en el trabajo, todo es trabajo: su familia, afectos, el tiempo que es tiempo de consumo, etc.

Francisco Naischtat (filósofo argentino) sostiene que “quien organiza el tiempo es el presente y no ya el futuro” es como si hubiese una dilatación del presente. Habla de presentismo que define como “una sociedad en la que el presente se apodera del pasado y del futuro y los organiza” donde no existe una distancia respecto al presente y mucho menos de reflexión del pasado. Donde “la verdad hoy cuenta por los efectos que produce, no por la verdad en sí misma”, se vuelve funcional y utilitarista, mercantilizada. Esta idea del presentismo genera falta de visión, de construcción de proyectos colectivos, de puestas en común, porque cada uno está o vive en su realidad” Reclama la falta de “extrañamiento de la gente” en una sociedad donde la gente no tiene tiempo para “extrañarse”, se ha acostumbrado, se ha naturalizado, es “el punto más alarmante, porque la indiferencia, en realidad, conduce al nihilismo, conduce a la anestesia de la sociedad” (Araujo, Ana M, 2013)

Concepto que es compartido también por Mónica Bothelo (psicóloga brasileña) cuando sostiene que se necesita “bloquear, filtrar y reflexionar” porque de lo contrario

“quedamos anestesiados, hipnotizados, sin tiempo...y...vibramos cada vez menos”
(Araujo, 2013)

Hiroyuke Umemuro (ingeniero y psicólogo japonés) trabaja en Ergonomía, desde la ingeniería psicológica, y desde campos disciplinarios sobre la tecnología y las ciencias humanas “Tecnología afectiva”. “El tiempo está pautando y limitando la vida concreta de todos nosotros....tengo que saber cómo controlar aún mejor el tiempo, o sea, tengo que correr más inteligentemente para manejar y utilizar más eficazmente el tiempo”

Tarson Núñez (político brasileño) sostiene que es “a partir del capitalismo, que se necesitó medir el tiempo en horas para contabilizarlo, y para organizar la actividad productiva”. “Se vive en un presente eterno, pero no se vive el presente, se vive siempre desde una ansiedad anticipatoria para buscar algo que no se logra nunca” “Y los que están afuera del tiempo, no están insertos en la jornada de trabajo”

Yasuo Kobayashi (filósofo, poeta japonés) entiende que la sociedad se encuentra desgarrada en dos polos: aquellos que se relacionan directamente con el trabajo y por otro lado, al resto de la humanidad, que queda convertida en parasitaria.

Se profundizan las diferencias entre quienes poseen trabajo y quiénes no. Marginados económicamente y socialmente, quedan fuera de los sistemas de seguridad, sin redes, vulnerables e expuestos.

Pobreza – exclusión – vulnerabilidad hacen alusión a diferentes planos de la realidad. Mientras la pobreza tiene que ver con la desigualdad en la apropiación de la riqueza, la exclusión y la vulnerabilidad están relacionadas con dificultades en la integración social.

Vincent de Gaulejac plantea que en las sociedades actuales la clase obrera estalló en tres polos: un “polo promocional” que reúne a los obreros calificados que finalmente terminan brindando servicios por cuenta propia, “polo tradicional” asociado al trabajo de la fábrica y al empleo público, y el “polo de exclusión” donde encontramos a los menos calificados, con trabajos precarios e informales.

“Cada uno de estos polos va construyendo su propia identidad, sus códigos y valores, sus modos de interpretar el mundo, de relacionarse, construye sus respectivas redes distanciándose de los otros , y ocupa diferentes lugares, en esta sociedad caracterizada por la “lucha de lugares”..“ La situación actual está marcada por una conmoción que recientemente ha afectado a la condición salarial: el desempleo masivo y la precarización de las situaciones de trabajo, la inadecuación de los sistemas clásicos de protección para cubrir estos estados, la multiplicación de los

individuos que ocupan en la sociedad una posición de supernumerarios...” (Delgue, J. R.; Araujo, A. M; Tomasina, F., 2008)

En el ámbito del trabajo la precariedad está vinculada a la falta de seguridades y garantías, de contención y sostén. Se ve comprometida la organización del trabajo, signada ahora por la desregulación y la precarización; la protección social, que cada vez cubre menos y de manera más asistencialista, y el estatuto del individuo

La precarización, como significado político, se refiere a las reformas y estrategias destinadas a quitar “rigidez” a la legislación laboral con el fin de permitir que el trabajo se “acomode”, se “adapte” sin impedimentos a la conveniencia del capital.

El término se hace conocido en los años 80's, cuando se acentúan las consecuencias del neoliberalismo en el ámbito laboral, con tres consecuencias fundamentales entre otras: Caída de los salarios y desprotección social, pérdida del poder negociador de los sindicatos y trabajadores, flexibilidad en los contratos laborales. El trabajo como, eje identitario, traslada a la vida cotidiana la incertidumbre, inestabilidad y la falta de garantías sociales y laborales.

Enfermedades producto del trabajo:

Todo el sistema está en tensión. El sufrimiento en el trabajo y la internalización de las exigencias, el sentimiento de acoso permanente, donde todos son acosadores y acosados. Las personas han interiorizado hasta tal punto las exigencias de la empresa, la simbiosis es tal que cuando no se está a la altura de ella, se responsabilizan a sí mismo, se sienten culpables y por supuesto fracasados, los losers modernos, “soy un has been”.

La gente se ve cada vez más desposeída de la posibilidad de poder dar sentido a su trabajo. La evaluación de las personas se hace más sobre la capacidad para soportar la tensión que sobre los medios necesarios para cumplir con los objetivos que se les dan. “Es un sistema socio psíquico. Hay una interpenetración entre las organizaciones y el funcionamiento psíquico de los individuos”. ” (Aubert & de Gaulejac, Vincent, 1993)

Fernando Tomasina (Araujo, 2013) La gente se muere “de clase” y de las consecuencias que la clase social genera en la vida integral de los sujetos (así las clases más desprotegidas y vulnerables son las más afectadas) Hoy se articula “la lucha de clase” con la “lucha de lugares”, ahí, y el componente de estrés negativo atraviesa esta población a nivel de los sectores medios”

En contratos laborales flexibles, precarios no se respetan los tiempos de descanso fisiológico, así como tampoco los tiempos los espacios familiares, afectivos “la violencia del tiempo natural no cumplido” cuando se violan los tiempos de descanso, de ocio, las conquistas negociadas por parte de los trabajadores durante tantos años.

Fernando Tomassina dice que este tipo de trabajo precario rompe el ciclo circadiano. El ser humano está programado biológicamente y psíquicamente para dormir y descansar durante la noche y con la luz solar iniciar la jornada; pero “parecería que nunca se invierte el ciclo circadiano: todas las investigaciones se orientan a afirmar que no hay inversión, sino que hay un aplanamiento”, en lo que respecta al trabajador nocturno se puede observar un envejecimiento precoz con un desgaste vital al romper la armonía interna.

El entrevistado Sergio Kompel (empresario, Buenos Aires) trae el comentario que hace su dentista acerca del bruxismo, desconocido 25 años, 30 años atrás, mientras que hoy lo padecen el 40% de los pacientes. (Araujo, 2013)

Pelea con la sensación de “quedarse” de no “avanzar”, y cuando atraviesa época de estrés pierde concentración, la comida le cae mal, problemas digestivos, “pero por otro lado, esta actitud de estar siempre “acelerado” me es positivo y me ha permitido desarrollar muchos emprendimientos”

El médico Luis Chiozza dice: “cuando un ser humano se enferma, su cuerpo, su alma, y el espíritu de la comunidad que habita, siempre participan de la enfermedad” porque “nuestra mente puede enfermar a nuestro cuerpo” (Infobae, 12 de octubre 2013)

Se “somatiza” cuando el cuerpo se hace depositario y denuncia el conflicto que cobra visibilidad bajo la forma de enfermedad. Así lo afirmaba Sigmund Freud cuando interrogado acerca de la histeria afirmaba que lo reprimido puede volver a la conciencia bajo la forma de un signo o un síntoma.

El estrés es una respuesta fisiológica natural del ser humano que actúa como un mecanismo de defensa, de alerta que prepara al organismo ante situaciones nuevas y de cierto nivel de exigencias o que se perciben como amenaza. Ayuda a la adaptabilidad e implica una tensión constante entre el Yo y el Ideal del Yo. En este sentido tenemos en el ámbito laboral, un estrés que podríamos llamar positivo: Eustress, y uno negativo o Distress cuando la respuesta es excesiva o prolongada en el tiempo, comprometiendo la capacidad de acción, atención, modificando el ánimo y todo el entorno, hasta el plano familiar y social del trabajador. Las energías puestas al servicio del logro de los objetivos se vuelven en contra del sujeto, o contra su entorno.

Es el estrés típico de las sociedades industrializadas, donde el trabajador se siente “saturado” mental y físicamente ante la presión y exigencias del ámbito laboral superando las capacidades del mismo para afrontarlas. Se manifiesta de diversas formas: fisiológicas, conductuales, cognitivas y emocionales provocando angustia, frustración, baja autoestima e impotencia.

El estrés es un fenómeno social que ocasiona diversos trastornos, desde lo cardiovascular, hipertensión arterial, el ángor, la cardiopatía isquémica, colon irritado, gastritis, reflujo, dermatitis; y otros trastornos ocasionados por el sedentarismo como consecuencia, muchas veces, del uso indiscriminado de la tecnología. También se asocia al exceso del consumo de fármacos, alcohol, drogas utilizadas para resistir el ritmo de trabajo.

Tanto es así que La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que el estrés laboral es una enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo porque al afectar la salud física y mental de los trabajadores, se produce una fuerte reducción de la productividad de las empresas debido al ausentismo laboral y de la merma de las capacidades productivas de quienes lo sufren. Así la OMS (Organización Mundial de la Salud) lo define como una “epidemia mundial”, la nueva epidemia del siglo XXI.

El Síndrome de Bounout (del inglés "burn-out": consumirse o agotarse), el estar quemado por dentro. Es la exacerbación del tiempo a nivel del cuerpo y de la mente, que abarca todo nuestro ser integral. Aunque sigas actuando por la inercia, la capacidad de creación disminuye y aparece el agotamiento cotidiano y constante. Un agotamiento de sí mismo” (Araújo, 2013) Patologías de recalentamiento (Aubert, Nicole) “como cuando hablamos de un motor recalentado

Es un sufrimiento en solitario, los “otros” solo serán aliados del instante dice Ana M. Araujo, pero siempre competidores potenciales. Se trata de la enfermedad de la idealidad, en sujetos que poseen un Ideal del yo muy elevado y desarrollan una imagen de sí mismo que no tiene que ver con su personalidad real.

El Burn Out, también denominado síndrome de desgaste profesional se observa muchísimo en el área educacional y en el área de la salud relacionada con la aceleración del tiempo cuando no se logaran cumplir con los objetivos impuestos. Evoluciona hacia la depresión

La palabra depresión proviene del término latino depressio que, a su vez, procede de depressus (“abatido” o “derribado”).

“Cuando el Yo satisface su Ideal de yo una vez, éste último aumenta su presión para

volver a sentirse satisfecho. Cuando el Yo considera que no está a la altura del Ideal de yo cae en la depresión” (Aubert & de Gaulejac, Vincent, 1993)

Es una enfermedad que se caracteriza por una profunda tristeza, decaimiento anímico, baja autoestima, pérdida de interés por todo y disminución de las funciones psíquicas. La ansiedad se encuentra frecuentemente ligada a la depresión.

El acoso laboral es una práctica de violencia psicológica, a veces tan sofisticada que es de difusa visibilidad y tiene por objetivo dominar y controlar al otro. Se da de forma horizontal (entre trabajadores), o vertical (mandos medios o por el empleador). Busca que una o varias personas se desvinculen del trabajo y afecta tanto física como psicológicamente.

Se subdivide en acoso moral típico (destrato, descalificación, aislamiento, carencia de asignación de tareas, difusión de rumores, burlas), acoso sexual y discriminación por razón de género, de orientación sexual, entre otros

El término Mobbing, se refiere al Acoso Moral que sufren los trabajadores mediante una conducta abusiva, (gestos, actitudes, palabras, comportamientos hostiles) por parte de una persona o grupo de personas, hacia otra o más. Es un acto deliberado y sistemático con el propósito de dañar su autoestima, humillarla, perjudicarla laboralmente, e invalidarla socialmente. Y todos (sin importar cargo) pueden ser víctimas de acoso moral.

Rumores, burlas, el darle tareas imposibles de realizar, incluso la negación a otorgarles materiales de trabajo (“formas de hacer”). También incluye el vacío social, compañeros que no le hablan, que les ignoren deliberadamente, o cuando no se le asignan tareas (“formas de ser”)

El sujeto ve afectado su salud en todos los ámbitos posible, desde pérdida de la autoestima hasta, incluso, el suicidio.

También se ve afectado el clima laboral de las organizaciones que deben afrontar la conflictividad que genera, aparte del ausentismo del sujeto hostigado.

Uruguay no tiene una Ley Acoso Laboral, aunque si existe un proyecto de ley del año 2009, donde se enumeran los actos que se entienden por Acoso Laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha calificado este fenómeno, que afecta a 15% de los trabajadores en el mundo, de “epidemia” y de acuerdo al experto español Iñaki Piñuel, entre el 10% y el 15% de los suicidios estarían motivados por el

acoso laboral. Pero además, el mobbing genera una importante incidencia económica debido a las bajas por enfermedad y a la merma de la productividad que trae aparejado.

El acoso laboral suele implicar, sobre todo, a personas de 30 a 50 años, y es más frecuente el que se da en forma vertical, de jefe a empleado. Los sectores más afectados suelen ser los sanitarios y educativo. Uno de los graves problemas del acoso laboral es el estigma que produce. La mayoría de las víctimas de acoso laboral no logra reintegrarse al trabajo.

Datos aportados por el MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social)

Denuncias por acoso laboral

11 denuncias en 2009

87 denuncias año 2010

150 denuncias año 2011

73 primer trimestre 2012

Denuncias por acoso sexual

5 denuncias año 2008

47 denuncias año 2011

Trabajo e Identidad:

Mónica Botelho (Psicóloga, Porto Alegre) “estamos situados en un mundo junto a otros y recibimos ese mundo tal como lo ven los otros en un tiempo y espacio determinado. Nuestra experiencia del mundo está inexorablemente vinculada con el otro, en un tiempo concreto. Soy una historia, también soy hábito: soy un cuerpo siempre en movimiento que se mueve en dirección a una actualidad que me convoca. Soy una configuración móvil que se transforma continuamente con el tiempo o, más exactamente, en el tiempo” (Araujo, 2013)

El trabajo se ha convertido en un factor cada vez más importante de identidad personal y social. El trabajo “en la práctica y en el nivel de las representaciones operaba como el gran integrador y organizador del orden social” (Castel, 1997)

En nuestra sociedad el trabajo es el hilo conductor del universo real y simbólico del hombre, donde la vida laboral se presenta como una “escena de teatro” donde los personajes cumplen con pautas instituidas desde el Poder o desde los contra-poderes que seamos capaces de generar. Somos sujetos protagonistas de nuestra historia personal y colectiva; y al mismo tiempo sujetados por las condiciones materiales de existencia, por nuestro contexto cultural, económico y social. Identidad en constante proceso de producción donde “estamos siendo” permanentemente. La identidad “vívica como “procesos identitarios” siempre en movimiento, pautados por el acto mismo de existir junto al otro, en una trama de significaciones y constructos socio-simbólicos” (Delgue, J R; Araujo, A M; Tomasina, F, 2008)

“El socius es la instancia básica de la socialidad, el organismo resultante de la interacción social desde sus formas más elementales (amistad, pareja, etc) hasta las más complejas (sociedad global)” (Wittke, 2005)

La subjetividad es un constructo resultado de un proceso histórico de construcción apuntalada por diferentes “modos de subjetivación”. Es posible en tanto se puede comprender el movimiento por el que los seres humanos se constituyen en objetos de estudio, de teorías, de prácticas para los otros y para sí mismos; o sea se “objetivan”.

En la modernidad el ciudadano estaba apuntalado por instituciones que garantizaban un orden, trayectos de vida, progreso. Las prácticas eran coercitivas y alienantes pero otorgaban identidad y formaban subjetividades disciplinarias.

En esta época asistimos a otro tipo de subjetividad, con otros valores y necesidades. El sujeto portador de derechos y obligaciones fue formateado de ciudadano a consumidor. Es una subjetividad basada en el ideal de competitividad e individualismo que genera a un sujeto flexibilizado y dúctil. El sentimiento de ser es sustituido por el tener y el trabajo full time es trabajo all time. “El homo psicológicus no tiene ni derechos ni deberes, tiene solamente potencialidades, el poder de movilizarse, la exigencias de hacer frente a lo imprevisto, de salirse siempre con la suya en cualquier tipo de situaciones.” (Castel, R. 1986)

Los semejantes no constituyen espejos de reconocimientos mutuos”, lugar ocupado por cámaras, web, y demás, que no hacen otra cosa que reflejar “narcisismos globalizados y aislamientos mercantilizados” (Czerlowski, Mónica - Viamonte Leme, Lourdes (18-03-2010)

Mónica Czerlowski se pregunta ¿Qué sucede cuando las miradas no reflejan, sino que rebotan? O ¿Cuándo la mirada se constituye en el único parámetro organizador de sí mismo?

Foucault utiliza el concepto de Tecnologías del Yo para definir aquellas prácticas que los individuos aplican sobre sí mismos, como un conjunto de obligaciones auto impuestas que constituyen “modos” de acción sobre sí mismo, que permiten ver como los hombres se gobiernan a sí mismos y reconocerse como un campo de aceres posibles

En este sentido el management puede ser entendido como un “dispositivo” articulador de prácticas de “subjetivación”, por medio de las cuales el sujeto adquiere una comprensión del trabajo, de la realidad, y en definitiva de un modo de hacer y ser.

Para que ello suceda requiere de prácticas de adhesión que toman como materia prima a moldear la emocionalidad de los individuos, sus estados afectivos y anímicos, sus deseos y voluntades Se cambia de paradigma en la manera de conducir a los empleados, se privilegia lo nuevo, el ingenio y la creatividad para servir a la excelencia.

Es él quien debe llevar a cabo sobre sí mismo todas las acciones pertinentes para hacer que su comportamiento sea acorde con las reglas que la organización requiere y que el sujeto debe trasladar a toda su vida, porque después de todo, todo es trabajo. Realizarse en el trabajo es realizarse en la vida, es este el que da sentido a la vida constituyendo un fin en sí mismo. El individuo es su trabajo, que le otorga identidad y estatus, lo incluye. En oposición los que no están insertos en el sistema son los

excluidos, los desechos que también padecen sus consecuencias. El conflicto se genera entre lo que uno es y lo que uno hace.

El sujeto debe hacer del trabajo su propia vida. Conocer sus fortalezas, y también debilidades, las competencias de comunicación y sociabilidad.

El principal desafío del trabajador en la actualidad es que debe ser constructor y reparador de sus emociones, estas deben estar a disposición de la empresa, pero la empresa no se hace cargo de ellas, no más que con un fin utilitarista. Los desperdicios no son su jurisdicción, y entre tantas interfaces y procesos es una tarea que nadie la tiene adjudicada.

Producimos sociedades marcadas por la incertidumbre, la vulnerabilidad, precariedad e flexibilidad laboral, sociedades “liquidadas” regidas por la competencia y la lucha de lugares en el trabajo, que trasladamos a nuestras cotidianidades, a nuestros grupos de pertenencia, a nuestro hábitat.

Nuestras sociedades actuales representan identidades en conflicto “un collage en continuo arme y desarme”

A partir de las entrevistas realizadas constatamos tres categorías principales:

Manipulación libidinal

Tiempo

Enfermedades Psicosomáticas

La multinacional a la que se hace referencia en este trabajo es una empresa de consumo masivo, instalada en el País desde 1967, de origen francesa. Trabajan 23 empleados, y reporta a Argentina, sede de la Región Cono Sur. El organigrama tipo: Gerente General (mujer) y tres gerentes cargos medios: administración, ventas y logística. Las personas entrevistadas pidieron mantener el anonimato y por ello se cambiaron los nombres (ver anexos)

Mirtha tiene 46 años, casada y dos hijos. Trabajó durante 21 años como gerente de Logística (mando medio), fue despedida. Actualmente trabaja, aunque está con licencia médica por lumbalgia degenerativa.

Mariana tiene 27 años, soltera, y vive con los padres. Trabajó año y medio como Secretaria de Gerencia General. Renunció. Actualmente se encuentra trabajando.

Lucía tiene 40 años, casada, un hijo y tres de su pareja. Hace 14 años que trabaja en la empresa como vendedora ejecutiva.

Manipulación libidinal:

Mirtha: “Tenía el cargo, aparte de los beneficios. También tenía firma apoderada. Tenía acceso al sueldo de todos. Y eso que los sueldos son súper secretos, nadie puede saber el sueldo del otro. Me dejó participar En el año 2007 gane el premio de Responsabilidad....con este premio me dieron acciones de la empresa. El estatus le importaba mucho, siempre hablaba de que la mujer era esto, era aquello, el auto marca tal, y así. Se ponía morado cuando algunos de los chicos a cargo se compraban un auto de alta gama, o el departamento en Pocitos, y así. No podía disimularlo!”

Mariana: “No era lo único que yo hacía. Mi desgaste (mental sobre todo y físico en una pequeña parte), se debió más que nada al hecho de ser considerada secretaria por parte de algunos compañeros, a la presión que se me ejercía en cuanto a la perfección de mi trabajo (esto nunca lo sentí por parte de mis superiores directos sino de pares), a la presión en cuanto a la asociación del concepto de RESPONSABILIDAD con el de QUEDARSE FUERA DE HORA”

Con lo autoexigente que soy, ver que mi desempeño iba en picada me desmotivaba cada vez más....que me llevaba a bajar mi desempeño. Este bajo rendimiento me hacía sentir angustiada y con la autoestima por el piso.

Lucía: “El desafío, la adrenalina, el lograrlo y las felicitaciones! Si es el monopolio del ego!”

“Tal vez el problema sea que también compito en mi casa! Estás todo el día en eso, mirando los números, los tuyos y también los de los demás. La comparación es inevitable. La empresa lo fomenta todo el tiempo. Siempre estamos participando de concursos de ventas, viendo los acumulados, las units, las OIS. Cierras un mes y comienzas otro y así es siempre. El premio al mejor vendedor! El premio trimestral! Un día eres Dios y al otro no existes. Teníamos un compañero de trabajo que era genial, se ganaba todos los premios y todo el mundo decía que era el mejor, pero un día hubo un cambio de jefe y resulta que lo despidieron. Todo lo que le había funcionado siempre, ahora se volvía en su contra! Es lo paradójico del sistema! Un día a la vez! “Ten siempre una actitud positiva. Eres una persona pro activa? Pues debes serlo. Hoy la empresa requiere que te quedes, debes hacerlo! Tienes compromisos? Suspéndelos, la empresa te necesita! Y si no lo haces te sientes tan mal, como si hubieras cometido algún crimen imperdonable, bueno tal vez sea miedo. Miedo a que no gustes!” “Debes dar cuenta en forma muy sutil de tus habilidades para intercambiar, de tus dotes de comunicación e integración social. El departamento de recursos humanos se esfuerza por dejar en claro cuál son los desafíos, pero sobre todo cuales son las competencias a desarrollar por cada persona. Últimamente escuchamos con más frecuencia que la empresa está instrumentando una forma de medir los talentos “que cada uno posee”. Incluso tienen un diccionario de competencias! Nosotros debemos ser siempre participe y autores y poseer siempre una actitud activa, y nunca quedar a la espera de la empresa. Somos nuestros propios gestores. Somos una organización inteligente, porque aprendemos y somos capaces de cambiar nuestros “modelos mentales”. Y si nos quedamos en la queja es un tiempo que se pierde, y no podemos gestionar la solución” Este año en cada convención, seminario o reunión que se hace se repite una y otra vez lo mismo. El mensaje es claro. Y entenderlo puede significarte que continúes en tu trabajo o no! Claro que si traen este discurso es porque, obviamente, somos muchos los que nos estamos quejando!!

Tiempo:

Mariana: “En mi empleo anterior, sin embargo, mi horario era de 8 a 17 hs. Al quedar lejos de mi casa y en un barrio bastante peligroso, debía ir y volver con quienes tuvieran auto (por suerte tenía con quien ir!). De todas maneras, el hecho de tener que esperar casi una hora todos los días hasta que ellos salieran de la oficina me estresaba sobremanera. Terminaba pasando 10 horas diarias en la oficina y en varias ocasiones llegando tarde a facultad. Además, al no estar motivada, tampoco me daban ganas de usar ese tiempo en adelantar tareas pendientes, sino que cerraba todo y me sentaba a esperar.

Lucía: ¿Los horarios? No tengo, bueno si lo pienso creo que son las 24 horas. No tengo horarios fijos, puedo salir y trabajar con los clientes, no sé 5 horas o 10; pero claro que cuando vuelvo me espera el trabajo administrativo, y déjame decirte que cada vez es más. A veces son las 2 o 3 de la madrugada y estoy llenado reportes. Si es medio raro, tu sabes el celular, la compu! Todo es una sola cosa. Mi familia está acostumbrada, aunque a veces se generan peleas. ...No tengo horarios, cambio todos los días. Hemos estado por separarnos (con mi pareja) varias veces, creo que no lo hacemos por falta de tiempo! Jaja que loco no?!

Aspectos psicossomáticos:

Mirtha: “Le fastidiaba hablarme, se le veía en la cara. Veía mi auto y se le transformaba la cara! Aparte era muy clasista, los de logística éramos los pobres de la empresa! Me hacía sentir muy mal, me ignoraba, en las reuniones de jefe no me hablaba, estaba ahí pintada! No dormía. Me dolía tanta hipocresía, yo salía llorando de las reuniones. A lo último ni participaba siempre estaba mal lo que decía, yo sabía que no les importaba, siempre era así y se repetía una y otra vez. “Considérate dichosa, con esta operación no pueden echarte”. Lo esperaba en cualquier momento, era demasiada la tirantez. Era re feo! Pensaba ¿será hoy? Y así iba trabajar todos los días. Me fui requemada cuando me revisaron la camioneta, no lo habían hecho nunca con nadie y justo conmigo? Me trataron como a una ladrona. Lo esperaba, pero no pude evitar el dolor. En ese tiempo me operaron de la rodilla, senos y ovarios. Un fin de año 2012 tuve una discusión muy fuerte con ellos y me pasé el 1 de año internada con un ataque severo de llagas. Me dijeron que se debía a un ataque de estrés, y ahí empecé a tomar mucha medicación. Estaba muy pichi cateada, como no dormía tomaba melatonina, aparte de ansiolíticos y otras pastillas para el dolor. Si estaría mal que fui a ver a Tony Kamo, y a una mujer que me pasaba energía.

Te juro que me sentía morir. Vivía con una sensación muy desencontrada, el año 2011 fue terrible. Se murió mi madre a quien yo adoraba, hicimos el viaje con mi esposo a Punta Cana por los 25 años de casados, fue el cumpleaños de quince de mi hija, y también me operaron del seno. Y ese fin de año del 2012 fue cuando me dio el “estallido en la boca”

“Tenemos que tomarnos la vida más light, trabajo como un trabajo y no más. Yo lo encarnaba en mí. De haberlo tomado distinto no hubiera sufrido tanto, y seguro estaría trabajando aún. Hay que cuidarse, uno tiene que cuidarse y tenerla clara. Hay que disfrutar de todo y no todo es trabajo”

Mariana: “Respecto a la presión, no pude manejarla correctamente durante el tiempo que trabajé allí. Sin duda existieron momentos más sencillos que otros, pero en términos generales, trabajé muy estresada....a veces pude manejar y otras no”

“Me diagnosticaron con Depresión. Y, esto último, tuvo influencia en aspectos personales. Hoy lo veo como un círculo, es decir que no tengo claro dónde arrancó el problema, si en mis temas personales o en los laborales. Cronológicamente, yo empecé a despreciar mi trabajo antes que al resto de mi vida, “Prefería al ladrón. Incluso al asesino”

“Me empecé a sentir muy mal anímicamente (por mayo), fui al médico y me certificó por 15 días. Nunca me había pasado eso antes y la verdad me daba vergüenza... tener que faltar. Pero sinceramente, no sentí que a alguien le importara demasiado.sentía que no iban a creerme o que les iba a importar muy poco, o que no iban a entenderme. A medida que se iba acercando la fecha de reintegrarme me angustiaba cada vez más. Y ahí fue cuando me di cuenta de que mis temas personales influían sí, pero que mi problema estaba ahí, lo que me generaba esto estaba ahí”

Lucía: “Cuando la cosa se pone fea recorro al cigarro. En realidad no fumo mucho, pero cuando no lo puedo evitar sé que algo me está sucediendo, pero en el momento es una vía de escape. Cuando estoy muy sobre girada me pasa que no duermo bien en las noches, entonces sé que es tiempo de tomar el ansiolítico. Es suave, me relaja, me calma. Lo peor es esa sensación de ansiedad permanente, es que nunca sabes sobre que te mueves. Nunca tienes nada! No soy muy buena manejando la frustración, ni la ira, he ido aprendiendo. He visto psicólogos y realmente me ha ayudado mucho; más que nada a conocerme, por eso puedo leer las señales de alarmas. Me enseñaron algunas técnicas que funcionan, como respirar profundo, no

contestar enseguida, dejar que la emoción se calme, esas cosas que parecen del sentido común, que dicho sea de paso es el menos común de todos los sentido!”

Reflexiones abiertas:

Podemos observar en las entrevistas realizadas como las características de la hipermodernidad atraviesan a los protagonistas y todo su entorno.

En una época donde el tener desplaza al ser, donde la imagen prima sobre contenidos, en una sociedad altamente tecnologizada, consumista, mercantilizada, individualista y sumamente competitiva, se produce un sujeto agobiado por la urgencia, por la ansiedad y la falta de sentidos.

La inestabilidad, el miedo, la desconfianza, la incertidumbre atraviesan y constituyen los procesos de subjetivación, que se inscriben a nivel somático y emocional, y carecen de soporte vincular e institucional.

Otras son las técnicas de subjetivación, más sofisticadas, más tecnológicas pero igualmente muy efectiva. Las técnicas de control se desplazan a la emocionalidad de los individuos.

En este sentido rescato el testimonio de Lucía cuando da cuenta de la manipulación libidinal a la que es sometida:

“Un día eres Dios y al otro no existes”

O como la dimensión del tiempo es vivenciada por Lucía: “¿los horarios? No tengo, bueno si lo pienso creo que son las 24 horas.Si es medio raro, tu sabes el celular, la compu! Todo es una sola cosa. No tengo horarios, cambio todos los días. Hemos estado por separarnos (con mi pareja) varias veces, creo que no lo hacemos por falta de tiempo!

Y como puede dañar y destruir la vida, de acuerdo a la experiencia de Mirtha: “Me operaron de la rodilla, senos y ovarios. Un fin de año 2012 tuve una discusión muy fuerte con ellos y me pasé el 1 de año internada con un ataque severo de llagas. Me dijeron que se debía a un ataque de estrés, y ahí empecé a tomar mucha medicación. Estaba muy pichi cateada, como no dormía tomaba melatonina, aparte de ansiolíticos y otras pastillas para el dolor. Si estaría mal que fui a ver a Tony Kamo, y a una mujer que me pasaba energía. Te juro que me sentía morir. Vivía con una sensación muy desencontrada, el año 2011 fue terrible. Se murió mi madre a quien yo adoraba, hicimos el viaje con mi esposo a Punta Cana por los 25 años de casados, fue el cumpleaños de quince de mi hija, y también me operaron del seno. Y ese fin de año del 2012 fue cuando me dio el “estallido en la boca”

Abrir espacios de análisis, reflexión, y búsqueda donde podamos respetar el espacio y el tiempo interno, parece constituir el desafío de esta época.

Yasuo Kobayashi (Araujo, 2013) cuestiona: “¿Cuál es esa relación fundamental entre yo y el mundo? El yo planteado no como un yo personal, no desde mí, sino como sujeto histórico, sujeto ser humano, sujeto conciencia, sujeto tiempo”

Porque “toda realidad es realidad en un horizonte, si yo pierdo el horizonte- y acá vemos que perdemos la visión – yo también pierdo la realidad concreta, pierdo el espacio y el tiempo” reflexiona Francisco Nauschtat (Araujo, 2013)

“Todos esos fetiches que pueblan nuestra vida cotidiana nos alejan de nosotros mismos y del otro”

Tomohiro Yahiro se vale del siguiente ejemplo: “el león, que es para mí el animal emblemático del mundo africano, cuando hay que cazar, tensa su cuerpo, se inmoviliza, se queda suspendido en el tiempo, y luego se precipita sobre su presa. Sabe conjugar el tiempo de espera y el tiempo de acción. Todo ser humano debería tener ese comportamiento” (Araujo, 2013)

Cuando el 11 de marzo de 2011 Japón es azotado por terremotos, maremotos y la radiación de la planta nuclear de Fukushima Yahiro comparte “estaba todo parado en Tokio, no había tiempo. Era el tiempo del miedo y de la muerte”. Y nos hace partícipe de una anécdota: “Una pareja de ancianos, ya de cerca de 80 años, estaba tratando de salvar sus muebles y me puse a ayudarlos. El anciano me pregunta – “¿y yo que puedo hacer? Ya, físicamente no puedo hacer nada y te agradezco que me viniste a ayudar, pero ¿yo que puedo hacer? Por lo menos estoy vivo y mis nietos y mis hijos están vivos, pero ¿yo que puedo hacer? Y sabes lo que dijo su mujer – “agradecer a la vida. Nosotros tenemos tiempo para dar gracias” Y ahí yo me quedé sin palabras....Y como un tonto, lo primero que atiné a preguntar fue: “¿ustedes tienen religión?” – “no- me contestó - pero es tiempo de dar gracias al universo infinito”

O rescatar las palabras de Lucia:

“Y separar esos tantos, entender como son las reglas es lo más importante, y aun así siempre te afecta! Por eso trato de tener otros grupos, otras redes de sostén. Incluso dentro de la empresa poder conversarlo con otros. Tratar de pensar y sentir que no es personal. Un buen grupo de amigos, hacer otras cosas, leer un buen libro, una película. Ir al gimnasio, descargar las tensiones, olvidarte del trabajo”

Y el consejo de Mirtha: “Tenemos que tomarnos la vida más light, trabajo como un trabajo y no más. Yo lo encarnaba en mí. De haberlo tomado distinto no hubiera

sufrido tanto, y seguro estaría trabajando aún. Hay que cuidarse, uno tiene que cuidarse y tenerla clara. Hay que disfrutar de todo y no todo es trabajo.....”

Desde nuestra formación, y seguramente también desde otras inquietudes, la reflexión, la crítica, el escuchar a otros, el intercambio con otros constituyen mi elección, son mi decisión para construir “mi propia tabla de salvación”.

Bibliografía:

- Araujo, A M (2007). Trabajo y no-trabajo. Montevideo: Nordan-Comunidad
- Araujo, Ana María (2008). *Sociología Clínica II*. Argos, Montevideo
- Araujo, Ana María (2013). *Todos los tiempos, el tiempo*. Montevideo: Psicobros Universitario.
- Bauman, Zygmunt (2003). *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bertrand, Richard (2008) La sociedad de la decepción. *Revista de Comunicación*. Editorial Anagrama. Barcelona 127 pp.
<http://medioambientesimbolico.asumearagon.es/sin-categoria/gilles-lipovetsky-la-sociedad-de-la-decepcion/#sthash.LUViie3B.dpuf>
- Castel, Robert (1977) *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*, Buenos Aires: Paidós
- Castel, Robert (2010): *El ascenso de la incertidumbre: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*: Fondo de Cultura Económica
- Czerlowski, Mónica - Viamonte Leme, Lourdes (18-03-2010). *Del sujeto sujetado al sujeto flexibilizado*. Hologramática – Facultad de Ciencias Sociales UNLZ. Año VII, Número 12, V3, pp.55-72 ISSN 1668-5024 URL del Documento: <http://www.cienciarred.com.ar/ra/doc.php?n=1219>
- Delgue, J R; Araujo, A M; Tomasina, F (2008). *Las Transformaciones en el mundo del trabajo y los desafíos del movimiento sindical*. Real Académica de Trabajo. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.
- Friedman, Daniel (1986) Horno Psicológico. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*. Vol VI °18. 454-462
- Fromm, Erich (2003), *La fe en el hombre*. Editorial Paidós
- Le Breton; D (1995) *Antropología del cuerpo y modernidad*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Nueva Visión.
- Lipovetsky, Guilles (1994) *El crepúsculo del deber*. Barcelona: Anagrama
- Lipovetsky, Guilles (2003) *La era del vacío*. Barcelona: Anagrama
- Lipovetsky, Guilles (2004) *El imperio de lo efímero*. Barcelona: Anagrama
- Lipovetsky, Guilles (2006) *Los tiempos hipermodernos*. Barcelona: Anagrama
- López, D. y Echeverría, M., (2004), *Flexibilidad laboral en Chile: las empresas y las personas*, Santiago, Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, Disponible en <http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/article-74726.html>
- Mariana del Cerro (2011). Discurso Hipermoderno: Súper A. *Consecuencias. Revista Digital de Psicoanálisis, Arte y Pensamiento*. Edición N° 7.
- Nicole Aubert, Vincent de Gaulejac (1993) *El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*. 1ª edición
- Rieznik, Pablo (2007). *Las formas del trabajo y la historia. Una Introducción al estado de la economía política*. 3da. Edición. Buenos Aires: Biblos
- Sisto, Vicente (2009). *Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: Desafíos para el*

investigador. Universum v.24 n.2 Talca Disponible en:

<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762009000200011>

Wittke, T., (2005), "*La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo*" Ponencia presentada en Taller Internacional Trabajo, Identidad y Vínculo Social. Santiago de Chile.

República.com.uy 28/03/2014. Entrevista de Juan José Millas del Diario El País” de Madrid al presidente José Mujica (Uruguay)

ANEXOS:

MIRTHA

Edad: 46 años

Familia: Casada, 2 hijos.

21 años en multinacional, fue despedida.

Actualmente se encuentra trabajando, pero está de licencia médica por lumbalgia degenerativa, desde hace 2 meses.

¿Desde cuando trabajas? Desde los 16 años que comencé en una guardería. Estudie baby citer y la práctica la hice allí, y luego me quedé trabajando. Después fui a una papelería y luego en un mayorista.

¿Y En XX cuando entraste? Tenía 23 años cuando ingrese a XX, año 92, mi hijo ya había nacido. Me casé a los 19 años. Conocí a mi esposo antes de los 15 años, era del barrio, aunque de barras diferentes. Él era muy estudioso. Jaja!

¿Cómo ingresaste a XX? Ingresé a la fábrica, para probar medias, medias "xx". Te acuerdas de la publicidad: xx, xx, musiquita y los muñequitos en blanco y negro?! Entré y me gane el odio de la jefa, porque descubrí un error en el cálculo de costos. Allí trabajé en todas las áreas, llevaba la materia prima a las máquinas y cubría los descansos. Eso me permitió conocer bien la fábrica. Luego pasé a control de calidad. Me encantaba el ambiente de fábrica, éramos como 30 personas trabajando, y muy compañeros todos, muy unidos. Todos peleábamos juntos y nos escuchábamos.

¿Tenían contacto con las oficinas? No, casi nada. Es más, odiábamos a los administrativos, siempre pasaban sin mirarnos, no existíamos para ellos. Cuando asumió la gerencia XX recién pudimos tener agua, café, papel higiénico. Increíble no? Eso fue como hasta el 96. En el 97 pasé a Depósito y en diciembre cierran la fábrica. Todos mis compañeros fueron despedidos, me salve por poco!

¿Cómo era trabajar en depósito? Yo hacía todo adentro, armaba, controlaba. Ya estaban trabajando todos los que aún hoy están, y dos o tres personas que al tiempo despidieron. Entraba a las 8 y me iba todos los días a las 19, 19.30 hs. Así fue hasta el 2008. Entró XX y me facilitó mucho las cosas. En aquel entonces XX facturaba, y realmente era un desastre. Cuando XX me dijo para que yo ocupara ese puesto con todo el tiempo que le llevaba a XX ese trabajo le dije:

- Me tengo que quedar a vivir aquí!
- No, vos regulas tus tiempos.

¿Qué significó para ti ese cambio? Era jefa de Logística, era un cargo medio. De hecho ya lo ostentaba, pero ahora tenía el cargo, aparte de los beneficios. También tenía firma apoderada. Tenía acceso al sueldo de todos. Y eso que los sueldos son súper secretos, nadie puede saber el sueldo del otro.

¿Qué pasó con la persona que ocupaba tu puesto? Pasó a recepción, y bueno al tiempo la despidieron. Fue muy feo, porque de alguna manera me sentía responsable, a pesar de que sabía que no era mi culpa. Y bueno, luego del despido ella la pasó muy mal. Falleció el esposo, adelgazó muchísimo y mucho más le costó reincorporarse al trabajo. Hacia casi 30 años que trabajaba, había sido su único trabajo, tenía cerca de 50 años!

¿Tenías algún problema de salud? No, trabajaba tranquila. Tenía los esguinces de tobillo, incluso trabajaba vendada, por andar corriendo y tropezando con los pallets.

¿Qué sucedió con el cambio de gerente. Me dejó participar. La gerente que se fue o la “fueron” me dio pena, pero en realidad ella no resolvía nada. Era un payaso a servicio de otros. Me dio mucha pena pero con la entrada de XX me llevaba muy bien. Yo en XX crecí muchísimo, me dio muchas oportunidades, aprendí a escuchar. Mi familia era parte de ello, íbamos al súper y ellos se ponían a trabajar arreglando los productos. XX era parte de nosotros.

¿Y después? A la loca le molestaba que yo supiera más que ella, yo seguía haciendo lo mismo en realidad. En el año 2007 gane el premio de Responsabilidad, uno de los

al comienzo estaba todo bien. Pero luego, eso mismo le comenzó a molestar, mi autonomía, que fuera seguida por mi gente le molestaba. En las reuniones de jefe yo la enfrentaba, le discutía todo y la dejaba expuesta ante los demás y ella no estaba dispuesta a bancárselo. Ese fue mi gran error. Cuando le comenté a cinco valores que la empresa trabaja: responsabilidad, ética, trabajo en equipo, ingenio y simplicidad. En aquel entonces este premio lo daban los gerentes. Con este premio me dieron acciones de la empresa. En el año 2009 gané el premio de simplicidad, que es un valor bien difícil, es extraño de explicar. Este premio fue por votación de mis compañeros.

¿Qué sucedió entonces, si todo estaba tan bien? XX me empezó a complicar la vida XX (ex gerente) que me habían despedido él me dijo que seguro fue por llevarle la contra. Siempre me decía no olvides que hay dos tipos de jefes: el que observa y aprende a conocerte para sacarte el mayor beneficio posible, el que te sabe usar; y el otro, el que tiene mucho ego y como jefe siempre debes darle la razón. Nunca lo

confrontes porque ese es el más peligroso! y se puso peor cuando entraron los otros dos jefes.

¿Por qué? Eran muy alcahuetes, siempre estaban de acuerdo con ella en las reuniones, pero luego salíamos y estaban todos de desacuerdo. Bueno, yo era la novicia rebelde. Recuerdo cuando se discutieron las vacaciones para el personal en enero. Ella decía que nunca se tomaba vacaciones en verano, y no entendía porque los demás no podía hacer lo mismo. Yo le contesté que tal vez ella tenía dinero para tomarse un avión e irse a donde hubiera verano, pero que la mayoría de la gente no y esa era su única oportunidad. Le fastidiaba hablarme, se le veía en la cara. Veía mi auto y se le transformaba la cara! Aparte era muy clasista, los de logística éramos los pobres de la empresa!

¿Lo sentiste o viviste como acoso? Mmmmm!, no se tal vez acoso no. No sé, le fastidiaba eso sí y mucho. Me hacía sentir muy mal, me ignoraba, en las reuniones de jefe no me hablaba, estaba ahí pintada! Se encrespaba, pero no era planificado, no creo. Recuerdo cuando me operaron de los ovarios, XX me dijo: “considérate dichosa, con esta operación no pueden echarte” y me lo dijo XX que era muy amigo de XX, jefe que seguro sabía porque era muy confidente de la jefa.

¿Sentías que podrías ser despedida? Si, lo esperaba en cualquier momento, era demasiada la tirantez. Era re feo! Pensaba ¿será hoy? Y así iba trabajar todos los días.

¿Qué explicación piensas que pudo dar para despedirte? Eras un mando medio. Yo hice hasta 4to. Del secundario, cuando me ascendieron lo pregunte y me dijeron que no, que mi experiencia no la sustituía un papel; pero se ve que no sirvió de mucho, no sé. Pero ella pudo haber dicho que no era conveniente que un jefe no tuviera estudios universitarios afines, y bueno quería tener 3 jefes universitarios!! Aprovecho el cambio de gerencia regional y le salió bien no? Quien ocupa mi puesto por lo que se, tiene muchos diplomas colgados y pasa mucho tiempo haciendo reportes y gráficas, y bueno a nadie le importa si se lleva bien con su gente! Tiene que haber sido eso, porque yo nunca baje los brazos! Por la cantidad de años, por el puesto, por la variedad de trabajos que hacía, nunca en contra. Soy una parte de la empresa! Hacía todo lo que me pedía, me quedaba hasta cualquier hora, pero bueno cero ética. Y eso que es un valor de la empresa!!

¿Cómo era la relación con los demás jefes? Los otros jefes manejaban a XX, y mi manera de ser no iba con eso. Yo era líder natural, con mi gente conseguía lo que

necesitaba. Me respondían, los escuchaba y cuando estaban mal entre ellos sabía que cosas les calmaba, se serenaban y volvían al trabajo. Podía con el conflicto, y eso no todos lo bancaban. El jefe de finanzas siempre me decía que no le importaba si lo querían o no, que era jefe y debían obedecerlo, que yo era muy emotiva. Hablaba mal de los compañeros, desconocía lo importante que eran los trabajos para la gente. Tal vez yo soy más vieja y bueno me interesan otras cosas, él no. Cuanto más escandaloso mejor, y siempre daba la nota con sus actitudes y reacciones. Lo mío era más silencioso, puro trabajo. Bueno, sé que el ya no está más. Se fue a otra empresa más grande, donde es el “señor contador”. El estatus le importaba mucho, siempre hablaba de que la mujer era esto, era aquello, el auto marca tal, y así. Se ponía morado cuando algunos de los chicos a cargo se compraban un auto de alta gama, o el departamento en Pocitos, y así. No podía disimularlo!

¿Cómo viviste el despido? Me fui requemada cuando me revisaron la camioneta, no lo habían hecho nunca con nadie y justo conmigo? Me trataron como a una ladrona. Lo esperaba, pero no pude evitar el dolor.

¿Cómo te sentiste todo ese tiempo trabajando en esas condiciones? Me afectaba muchísimo! No dormía. Me dolía tanta hipocresía, yo salía llorando de las reuniones. A lo último ni participaba siempre estaba mal lo que decía, yo sabía que no les importaba, siempre era así y se repetía una y otra vez. En ese tiempo me operaron de la rodilla, senos y ovarios. Un fin de año 2012 tuve una discusión muy fuerte con ellos y me pasé el 1 de año internada con un ataque severo de llagas. Me dijeron que se debía a un ataque de estrés, y ahí empecé a tomar mucha medicación. Estaba muy pichi cateada, como no dormía tomaba melatonina, aparte de ansiolíticos y otras pastillas para el dolor. Si estaría mal que fui a ver a Tony Kamo, y a una mujer que me pasaba energía. Te juro que me sentía morir. Vivía con una sensación muy descontraada, el año 2011 fue terrible. Se murió mi madre a quien yo adoraba, hicimos el viaje con mi esposo a Punta Cana por los 25 años de casados, fue el cumpleaños de quince de mi hija, y también me operaron del seno. Y ese fin de año del 2012 fue cuando me dio el estallido en la boca.

¿Cómo se portaba el resto de los compañeros contigo? Sentí mucho apoyo de mi gente y de todos en gral, mi gente lloraba conmigo.

¿Qué reflexión te merece? Tenemos que tomarnos la vida más light, trabajo como un trabajo y no más. Yo lo encarnaba en mí. De haberlo tomado distinto no hubiera sufrido tanto, y seguro estaría trabajando aún. Hay que cuidarse, uno tiene que cuidarse y tenerla clara. Hay que disfrutar de todo y no todo es trabajo.

MARIANA

27 años.

Vive con los padres

Trabajo año y medio.

Secretaria de Gerencia General.

Renunció, actualmente se encuentra trabajando.

¿Qué haces? Estudió una licenciatura de lunes a viernes de 18:30 a 22:30. Me levanto alrededor de las 8:00, trabajo desde las 9 a las 18 hs. Luego voy a facultad. Hoy por hoy, que trabajo a dos cuadras de mi casa y a 8 de la facultad, mis tiempos rinden bastante bien. Estoy descansada y no siento tanto la presión del tiempo. En mi empleo anterior, sin embargo, mi horario era de 8 a 17 hs. Al quedar lejos de mi casa y en un barrio bastante peligroso, debía ir y volver con quienes tuvieran auto (por suerte tenía con quien ir!). De todas maneras, el hecho de tener que esperar casi una hora todos los días hasta que ellos salieran de la oficina me estresaba sobremanera. Terminaba pasando 10 horas diarias en la oficina y en varias ocasiones llegando tarde a facultad. Además, al no estar motivada, tampoco me daban ganas de usar ese tiempo en adelantar tareas pendientes, sino que cerraba todo y me sentaba a esperar.

¿Cuánto trabajaste y en que puesto? Trabajé un año y tres meses y mi cargo se llamaba (sólo se llamaba) "Secretaria de Gerencia General". Desde un principio yo fui informada sobre el hecho de que mi cargo abarcaba más tareas vinculadas a lo administrativo que a la Secretaría en sí. Tareas de secretaria en sí no eran muchas, por cierto Paula casi no me pedía nada. Pero, por otra parte, desarrollaba tareas muy diversas, sobre todo administrativas. Haberlas realizado me aportó grandes conocimientos en un área que pensé que nunca iba a tocar. Sinceramente, desde ese punto de vista, mi experiencia por la empresa fue muy buena, entre otras cosas porque descubrí que me gustaba mucho. El único inconveniente estaba en el hecho de que eso no era lo único que yo hacía. Mi desgaste (mental sobre todo y físico en una pequeña parte), se debió más que nada al hecho de ser considerada secretaria por parte de algunos compañeros, a la presión que se me ejercía en cuanto a la perfección de mi trabajo (esto nunca lo sentí por parte de mis superiores directos sino de pares), a la presión en cuanto a la asociación del concepto de RESPONSABILIDAD con el de QUEDARSE FUERA DE HORA.

¿Qué te sucedió, como te sentías en la empresa? Como dije antes, mi pasaje por la empresa fue muy positivo en cuanto a aprendizaje y conocimientos administrativos básicos que con seguridad me sean de utilidad. Respecto a la presión, no pude

manejarla correctamente durante el tiempo que trabajé allí. Sin duda existieron momentos más sencillos que otros, pero en términos generales, trabajé muy estresada. Entiendo que yo tengo tendencia a estresarme, pero allí se armaba un combo de: muchísimo trabajo, muy poca comunicación con jefes directos, mucho radio pasillo, muy mal clima laboral (aunque se rían 24/7, permíteme decirte que el clima allí no es nada bueno), carencia de valores de todo tipo (por supuesto que estoy hablando en términos generales y en base a mi experiencia. Esto que digo no significa que yo me haya ido en malos términos con nadie, sino que en ocasiones parezco tonta y distraída, pero soy muy observadora y de tonta no tengo un pelo, y desde el primer mes de trabajo ya me di cuenta de ese tipo de cosas, que, a veces pude manejar y otras no), mucho cacique y poco indio (hasta Lidia da órdenes jaja).

¿Cuándo y cómo empezaste a sentirte mal? Me sentí mal desde el primer día. Los primeros 3 días nadie me dijo que fuera a comer al fondo con ellos. Yo no sabía que comían allí y me quedé sola comiendo en la cocina hasta que me avivé y fui sola (esto hace unos meses, cuando entró María se los comenté para que no le hicieran lo mismo). Una no tiene 4 años, pero también hay que considerar que, tengas la edad que tengas y el cargo que tengas, los primeros días son un poco tensos para todo el mundo y desde la gente que trabaja hace años no cuesta nada integrar. El primer mes lloré todos y cada uno de los días en el baño (esto los chicos también lo saben). Cuando habían pasado ya un par de meses les comenté que era muy feo que ninguno preguntara por la vida del que entra, y que no te hagan preguntas del estilo de "tienes hermanos?". Yo que se... son cosas tontas que hacen a la integración. A su vez, en esa época había un personaje de gran carácter y liderazgo que contribuía a la desarticulación del grupo: la Srta. Victoria. Este es un cuento aparte que puedo hacerte algún día jaja. Te resumo con que me quitaba la energía escucharla todo el día gritar de malhumor. A todo esto se le suma el hecho de que a mitad del año pasado hubo un mes en que se dieron una serie de hechos que realmente me alarmaron: el corte de cables constante, el robo violento que hubo, el hecho de que mataran a un hombre ahí en la puerta. Cosas que sin duda me quitaban un poco el sueño. Igual, más me lo quitaba Victoria. Prefería al ladrón. Incluso al asesino. Más sobre primavera del año pasado tuve una época más linda y tranquila, hasta que llegó la zafra y junto con ella, algunos temas personales míos que contribuyeron a que mi desempeño bajara aún más. Con lo autoexigente que soy, ver que mi desempeño iba en picada me desmotivaba cada vez más. Hoy justo le comenté a una compañera que yo siento que mi desempeño general en. fue malísimo. Siento que durante mi tiempo allí trabajé horriblemente mal.

Cuando me empecé a sentir muy mal anímicamente (por mayo), fui al médico y me certificó por 15 días. Nunca me había pasado eso antes y la verdad me daba vergüenza. No el hecho de que supieran que tenía depresión, sino tener que faltar. Pero sinceramente, no sentí que a alguien le importara demasiado. Tal vez era una percepción mía, pero dado el tipo de personalidades que hay allí (no todas, pero la mayoría), sentía que no iban a creerme o que les iba a importar muy poco, o que no iban a entenderme. Igual me importó poco, porque yo me sentía realmente mal. Esos días estuve tranquila y a medida que se iba acercando la fecha de reintegrarme me angustiaba cada vez más. Y ahí fue cuando me di cuenta de que mis temas personales influían sí, pero que mi problema estaba ahí, lo que me generaba esto estaba ahí. Cuando le dije a xxx que renunciaba sentí que estaba hablando con un sillón. CERO EXPRESIÓN. Yo tampoco es que tuviera grandes expectativas del momento, pero tampoco tanta frialdad. Igual yo estaba feliz por mi nuevo empleo. Uno de mis últimos días allí fue el del partido de Uruguay. Cuando terminó xxx los empezó a llamar de a uno a la sala de ventas y hablaba bajito como en secreto. Yo me di cuenta, pero la verdad es que tenía tanto trabajo que seguí en la mía. Al otro día recién me di cuenta de lo que estaba haciendo. Les pidió a todos que le firmaran su remera de Uruguay, menos a mí obvio. Me pareció tan pero tan infantil la actitud que fui y se la firmé de pesada. A ver, claramente no me enojé, me dio gracia que se tomara el trabajo de llamarlos uno por uno y hablarles bajito. Lo que sí me parece es que esas actitudes son como muy de escuela y si bien es una bobada, habla también de valores. Y de esas situaciones "tontas" tengo bastantes (igual de ella fue la primera vez que me pasó. Sinceramente yo nunca había tenido nada que decir de Paula), pero niñadas así de primaria pppffff.

¿Qué te diagnosticaron y por qué? Depresión. Yo creía que se debía a mis "temas personales", pero no me había dado cuenta de que mi principal "tema personal" era la desmotivación en el trabajo que me llevaba a bajar mi desempeño. Este bajo rendimiento me hacía sentir angustiada y con la autoestima por el piso. Y, esto último, tuvo influencia en aspectos personales. Hoy lo veo como un círculo, es decir que no tengo claro dónde arrancó el problema, si en mis temas personales o en los laborales. Cronológicamente, yo empecé a despreciar mi trabajo antes que al resto de mi vida, pero tampoco me siento con la seguridad de decir que todo se inició "por culpa" de mi experiencia en XX

¿Qué dijiste en la empresa, y que te respondieron? Dije que tenía depresión y lo vinculé solamente con mis asuntos personales. En parte porque realmente hasta ese momento no terminaba de convencerme de que mi entorno laboral tenía gran

influencia, y en parte porque pude reconocer que yo en ese momento no estaba emocionalmente estable como para abordar esos temas y la situación podía terminar mal (cosa que nunca me perdonaría. Lo último que haría sería truncar cualquier posibilidad de mañana. Aparte, uno nunca sabe quién va a terminar siendo su jefe mañana). La respuesta fue como indiferente. De todas maneras soy consciente de que al plantearlo como un asunto personal, tampoco le estoy dando mucho la posibilidad al otro de que indague demasiado.

Como viviste todo este tema, es la primera vez que te sucede. La depresión en sí es la segunda vez que me pasa. Que sea vinculada a un trabajo, es la primera. Cuando me pasó por primera vez tenía 19 años y estaba trabajando en un lugar que hoy por hoy me doy cuenta que era feo, pero sin embargo en ese momento yo trabajando me sentía feliz. De manera que puedo asegurar que mi enfermedad no estaba relacionada con eso. ¿Cómo lo viví? Raro. Fue muy raro porque nunca me gustó faltar a trabajar. No solo por la responsabilidad en sí, sino porque siempre me gustó trabajar y siempre quise ir. Cuando estaba enferma en mi trabajo anterior yo seguía desde casa porque quería. Sin embargo, en esta oportunidad no me importó (la primera vez que me certificaron si me dio vergüenza, después estaba feliz). Y darme cuenta de que estaba disfrutando de no trabajar me preocupó.

¿Qué te decidió a cambiar? Todo lo anterior jaja. Sentía que necesitaba un cambio en mi vida en general (y sigo en ese proceso), y para cambiar mi vida debía empezar por el lugar donde paso 10 horas de mi día. Cambié de gente, de ambiente, de tareas, estoy cerca de casa. Ando reeeeeeee tranquila. Estoy super feliz. A ver, tampoco soy una idealista, no? Tengo claro que en todos lados pasan cosas, que siempre van a haber días buenos y malos, que personas mala onda hay por todas partes. De hecho ya tuve mi primera desilusión en XX! La sensación de malestar me duró un día. Ya se me pasó. Todas las noches cuando me acuesto me doy cuenta de que me gusta la idea de tener que ir a trabajar al otro día.

¿Cómo te sientes ahora, cual sería tu reflexión?. Super tranquila. Y también muy segura en mi nuevo trabajo. Realmente tranquila y muy contenta. Súper motivada.

Gracias!

LUCIA

Edad: 40 años

Familia: Casada, 1 hijo y 3 de su pareja

14 años en multinacional, actualmente se encuentra trabajando.

Sector: Ventas

Bueno te cuento acerca de mi trabajo.

Hace 14 años que trabajo en XX, siempre me desempeñe en la misma función. Soy vendedora. Me encanta lo que hago, realmente no me imagino haciendo otra cosa. Toda mi vida está en función de mi trabajo: los horarios, mi hijo, mi casa, todo! Incluso si el mes viene complicado es mejor! El desafío, la adrenalina, el lograrlo y las felicitaciones! Si es el monopolio del ego!

¿Los horarios? No tengo, bueno si lo pienso creo que son las 24 horas. No tengo horarios fijos, puedo salir y trabajar con los clientes, no sé 5 horas o 10; pero claro que cuando vuelvo me espera el trabajo administrativo, y déjame decirte que cada vez es más. A veces son las 2 o 3 de la madrugada y estoy llenado reportes.

Si es medio raro, tu sabes el celular, la compu! Todo es una sola cosa. Mi familia está acostumbrada, aunque a veces se generan peleas. Mi pareja es muy clásica! Divorciado. Y el pobre me conoce a mí, que soy re independiente, entro, salgo, voy y vengo. No tengo horarios, cambio todos los días. Hemos estado por separarnos varias veces, creo que no lo hacemos por falta de tiempo! Jaja que loco no?!

Tal vez el problema sea que también compito en mi casa! Estás todo el día en eso, mirando los números, los tuyos y también los de los demás. La comparación es inevitable. La empresa lo fomenta todo el tiempo. Siempre estamos participando de concursos de ventas, viendo los acumulados, las units, las OIS. Cierras un mes y comienzas otro y así es siempre. El premio al mejor vendedor! El premio trimestral! Un día eres Dios y al otro no existes. Teníamos un compañero de trabajo que era genial, se ganaba todos los premios y todo el mundo decía que era el mejor, pero un día hubo un cambio de jefe y resulta que lo despidieron. Todo lo que le había funcionado siempre, ahora se volvía en su contra! Es lo paradójico del sistema! Un día a la vez!

Hacia muchos años que trabajaba con nosotros y nos dolió su despedido. Como re comenzar, cuando todo te habla de la empresa?

Si no fue fácil para él. Mira te cuento, cuando nos mudamos para donde vivimos actualmente, no me conocía nadie. Pero cuando tienes chicos estos hablan por ti, y mi

hijo se hizo conocer enseguida. Entonces me ubicaban por él, era la madre de... y la chica XX. Me ubicaban por mi trabajo. Incluso hasta el día de hoy es así. No sé si alguien sabe realmente como me llamo.

Todo sucede muy rápido. Siempre están cambiando las cosas, nuevos procesos, nuevos compañeros, nuevos jefes. Ayer se hacía así, pero hoy no! Y si no estás de acuerdo, puedes decirlo. Pero cuidas las formas, un poco de rebeldía está bien; pero ten siempre una actitud positiva. Eres una persona pro activa? Pues debes serlo. Hoy la empresa requiere que te quedes, debes hacerlo! Tienes compromisos? Suspéndelos, la empresa te necesita! Y si no lo haces te sientes tan mal, como si hubieras cometido algún crimen imperdonable, bueno tal vez sea miedo. Miedo a que no gustes!

Una vez al año asistimos a una convención de ventas, y allí debes dar cuenta en forma muy sutil de tus habilidades para intercambiar, de tus dotes de comunicación e integración social. El departamento de recursos humanos se esfuerza por dejar en claro cuál son los desafíos, pero sobre todo cuales son las competencias a desarrollar por cada persona. Últimamente escuchamos con más frecuencia que la empresa está instrumentando una forma de medir los talentos “que cada uno posee”. Incluso tienen un diccionario de competencias! Nosotros debemos ser siempre participe y autores y poseer siempre una actitud activa, y nunca quedar a la espera de la empresa. Somos nuestros propios gestores. Somos una organización inteligente, porque aprendemos y somos capaces de cambiar nuestros “modelos mentales”. Y si nos quedamos en la queja es un tiempo que se pierde, y no podemos gestionar la solución. Este año en cada convención, seminario o reunión que se hace se repite una y otra vez lo mismo. El mensaje es claro. Y entenderlo puede significarte que continúes en tu trabajo o no! Claro que si traen este discurso es porque, obviamente, somos muchos los que nos estamos quejando!!

De que nos quejamos? Bueno estamos todo el tiempo al límite, trabajamos en la incertidumbre total, navegamos en un mar de exigencias donde realmente la mayoría de las veces no sabemos que es lo que se nos pide o a quien debemos reportar!

En estos 2 últimos años se han reportado casos de depresión y estrés. Pero nadie parece tomar nota de ello, no pasa nada! Solo se limitan a decir cosas como “qué extraño que suceda” pero nadie parece preguntarse porque? Aunque siempre se deja claro desde la gerencia que esta es una empresa que procura y contribuye en el bienestar de las personas.

No sé lo que hacen los demás, pero yo trato de focalizar, mantener el eje, jugar el juego sin creérmela! Huy es difícil lidiar con eso, porque realmente es halagador y te sientes genial cuando las cosas están bien, o sea cuando los números dan y tu actitud es la correcta. Pero cuando las cosas no salen bien, el que te hagan a un lado duele!

Cuando la cosa se pone fea recorro al cigarro. En realidad no fumo mucho, pero cuando no lo puedo evitar sé que algo me está sucediendo, pero en el momento es una vía de escape. Cuando estoy muy sobre girada me pasa que no duermo bien en las noches, entonces sé que es tiempo de tomar el ansiolítico. Es suave, me relaja, me calma. Lo peor es esa sensación de ansiedad permanente, es que nunca sabes sobre que te mueves. Nunca tienes nada! No soy muy buena manejando la frustración, ni la ira, he ido aprendiendo. He visto psicólogos y realmente me ha ayudado mucho; más que nada a conocerme, por eso puedo leer las señales de alarmas. Me enseñaron algunas técnicas que funcionan, como respirar profundo, no contestar enseguida, dejar que la emoción se calme, esas cosas que parecen del sentido común, que dicho sea de paso es el menos común de todos los sentido!

Y separar esos tantos, entender como son las reglas es lo más importante, y aun así siempre te afecta! Por eso trato de tener otros grupos, otras redes de sostén. Incluso dentro de la empresa poder conversarlo con otros.. Tratar de pensar y sentir que no es personal. Un buen grupo de amigos, hacer otras cosas, leer un buen libro, una película. Ir al gimnasio, descargar las tensiones, olvidarte del trabajo.

Y eso es algo que debo, que me obligo a recordar para mantener el equilibrio, el foco. Respirar profundo las veces que sean necesarias!!

Gracias!