



Universidad de la República
Facultad de Psicología

Para optar al título de Magíster en Psicología Social
Autora: Lic. Ps. Valeria Vieyto Aguiar

**La convivencia laboral frente a las nuevas formaciones
subjetivantes**

Un servicio descentralizado del Estado adviniendo flexible

Director de Tesis y Director Académico:
Prof. Adj. Mag. Jorge Maceiras Besnati

Montevideo, Abril de 2014

AGRADECIMIENTOS

Siento una gran gratitud por aquellos que a través de su compromiso, cooperación, permanencia y afecto, contribuyeron de manera directa o indirectamente para que pudiera realizar este estudio. Hago propias las palabras de aquella frase que dice: *“caminar a solas es posible, pero el buen andariego sabe que el gran viaje es el de la vida y requiere compañeros”* de Hélder Câmara.

Agradezco a los que me acompañan cotidianamente en el viaje de la vida y en este en particular.

A mi familia: Adrián, Mateo, Santiago, Beatriz y Daiana por su afecto, sostén y tolerancia.

A Jorge Maceiras, por su aliento, confianza y por contribuir a que esta tesis fuera posible.

A O.S.E. que permitió la investigación y a FFOSE, especialmente al Sr. Carlos Sosa que hizo de nexo con el sindicato, a la Sra. Lourdes Martínez por su compañía y colaboración, y a la Lic. Ps. Carolina Moll por su gestión. Un agradecimiento muy especial, por la gentileza de quienes participaron de las entrevistas.

A mis amistades de la vida por su cariño y estímulo.

Y a Joaquín por su escucha atenta, palabra aguda y comprensión.

ÍNDICE

I.	Resumen	5
I.	Abstract	6
1	Introducción	7
1.1	Problema de investigación	8
1.2	Pregunta de investigación	10
1.3	Objetivos	11
1.4	Breve recorrido de lo distante a lo reciente	11
2	Referentes conceptuales	14
2.1	Capitalismo Mundial Integrado y producción de subjetividad	14
	Formaciones subjetivantes	15
2.2	De la posmodernidad a la hipermodernidad	17
	Individual ismo	20
	Los tiempos hipermodernos	22
	Con sumo cuidado	23
	Generación digital o post-alfabética	25
2.3	Intersticio formaciones subjetivantes - trabajo	26
	El pasaje del Estado-nación al Estado técnico-administrativo	26
	Burocracia y “jaula de hierro”	27
	Qué tiempos aquellos	29
	Tiempo y trabajo	32
	Ciber tiempo, infotrabajo	33
2.4	Trabajo y organizaciones	34
	El trabajo, lo prescripto, lo real	34
	Organización del trabajo, cultura y contrato psicológico	36
	De los trabajos “típicos” a los “atípicos”	39
	En este escenario: El Estado uruguayo	44
2.5	Intersticio trabajo - convivencia	47
	Vivir en el colectivo de trabajo	47
	El Triángulo Social de Sennett	50
	Devenires de la cooperación	53
2.6	Convivencia	54
	El “yo no cooperativo”	56
	Convivir con y en las diferencias	58
	Ecosofía y micropolítica: por una convivencia posible	59
3	Diseño metodológico	61

	Escenario	61
	Metodología cualitativa: Teoría fundamentada	62
	Entrevistas en profundidad	62
	Proceso	63
	Participantes	64
	Pauta de entrevista	66
3.1	Codificación	67
4	Análisis	74
4.1	Vida y ritmos actuales	74
	Tiempos vertiginosos	74
	Individualismo	76
	Consumismo	77
4.2	Consideraciones acerca de la organización del trabajo	80
	Características de lo público	80
	Gestión	81
	Modalidades contractuales	89
4.3	Estigmatización	102
	El estigma del funcionario público	102
	Por modalidad contractual	104
4.4	Movilidad/Permanencia	108
	Movilidad/permanencia en la organización	109
	Movilidad/permanencia en las tareas	114
	Movilidad/permanencia en los vínculos	117
4.5	Asignación de sentidos a la convivencia	127
5	Conclusiones	131
5.1	La convivencia laboral en O.S.E., luces y sombras de las nuevas formaciones subjetivantes	131
5.2	La convivencia en el advenir de la organización flexible, entre subjetividades “sólidas” y “líquidas”	134
	En el plano de la organización en advenimiento flexible se ubica la tensión entre las NFG y las AFG.....	135
	Tensión entre las NFG y las subjetividades producto de la modernidad sólida	135
	Tensión entre las AFG y las subjetividades líquidas devenidas en la hipermodernidad	136
	Tensión entre subjetividades “sólidas” y subjetividades “líquidas”	137

5.3	La tensión de lo heterogéneo en la convivencia	138
	Tensiones promovidas por las heterogéneas modalidades contractuales	138
	Efectos del corto plazo de las modalidades contractuales en la convivencia	141
	Las diferencias a la luz de la antigüedad y de la edad	141
II.	Referencias Bibliográficas	144
III.	Anexos	152

I. RESUMEN

El Capitalismo Mundial Integrado a partir de los regímenes semióticos (Guattari, 2003) produce formaciones subjetivas que impactan sobre el escenario de la convivencia laboral y producen fenómenos que se corresponden con esta producción de subjetividad. Al mismo tiempo, esas semióticas puestas en juego en el territorio de la organización del trabajo, adquieren una consistencia específica en función de la identidad de la misma y producen procesos mutativos a nivel de la cultura y el contrato psicológico que se trasunta en singulares modos de convivencia. El encuentro entre formaciones subjetivas diagramadas a partir de las lógicas capitalísticas, con el modo de organización actual del trabajo que se manifiesta a través de las tecnologías de gestión, con lo que aún pervive del escenario anterior producto de la “modernidad sólida” (Bauman, 2009) y con subjetividades que responden a esas mismas lógicas, promueven una serie de tensiones en la convivencia laboral.

La investigación de esta problemática se desarrolla en O.S.E. y con trabajadores de Montevideo. La metodología de investigación es de corte cualitativa y el instrumento de recogida de información es la entrevista en profundidad.

De los principales resultados se destacan: la preponderancia del interés personal por sobre el colectivo; la fragilización de los vínculos; el pasaje de agrupamientos más extensos en cuanto a la cantidad de participantes a vínculos que se agrupan entre el “yo-tú”; la emergencia del “yo no cooperativo”, caracterizado por el narcisismo, la ansiedad, el retraimiento y la autocomplacencia; la existencia de sujetos hiperestresados e hipersensibles. Cuestiones éstas que promueven un sujeto propenso al conflicto; sumado a ello, el fomento de la competencia promovido a través de las nuevas formas de gestión, donde, el debilitamiento de los colectivos de trabajo; la banalización de la injusticia; la instauración de un terreno fértil para la dominación; y la dificultad de los actores para gestionar las diferencias, componen los fenómenos que emergen y complejizan el acontecer cotidiano de la convivencia laboral.

PALABRAS CLAVE:

Trabajo- Convivencia- Producción de subjetividad

I. ABSTRACT

Integrated World Capitalism as regards semiotic systems (Guattari, 2003) produces subjective formations which impact the stage of coexistence in the workplace and produces phenomena corresponding to this subjectivity production. At the same time, the semiotics at play in the field of work organisation acquire a specific consistency based on its identity and produce mutative processes at the level of culture and psychological contract established in certain ways of coexistence. The convergence of subjective formations diagrammed from capitalist logic, with the current mode of work organisation which manifests itself through management technologies, with what still remains of the previous scenario, product of “solid modernity” (Bauman, 2009), and with subjectivities which respond to the same logic, promote a series of tensions in workplace coexistence.

The investigation of this issue takes place in O.S.E. and with workers from Montevideo. The research methodology is of the qualitative type and the data collection instrument is the in-depth interview.

The main results feature: the preponderance of personal over collective interest; the weakening of bonds; the shift from more extensive groupings as regards the number of participants to bonds which group within the “I-you”; the emergence of the “not cooperative self”, characterised by narcissism, anxiety, reserve, and self-indulgence; the existence of hyperstressed and hypersensitive subjects. These issues promote a conflict prone subject; in addition, the fostering of competence boosted through new management, where the weakening of collective work, trivialisation of injustice, the establishment of a fertile ground for dominance, and the difficulty of actors to manage the differences comprise the emerging phenomena and obscure the everyday affairs of coexistence in the workplace.

KEY WORDS:

Work- coexistence- Subjectivity production

1. INTRODUCCIÓN

“La organización del trabajo implica un conjunto de densas y complejas conexiones entre máquinas, hombres, mujeres, estatutos legales, reglamentaciones, instituciones, capitales, políticas, etc., etc. Es esta complejidad la que reclama una multiplicidad de saberes que permita pensarla, para volverla más vivible, más comprensible, en definitiva más sana”

Leopold y Fuentes, 2000

Esta tesis se enmarca en la primera cohorte, año 2009, de la Maestría en Psicología Social de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República.

En la presente investigación se busca teorizar acerca de cómo el Capitalismo Mundial Integrado (CMI) a través de la modulación de determinadas formaciones subjetivantes y de los modos de organización del trabajo, diagraman particulares formas de convivencia laboral. Este estudio se desarrolla en distintas dependencias de O.S.E. (Obras Sanitarias del Estado) de Montevideo, servicio descentralizado que se encarga del abastecimiento de agua potable del país.

En esta tesis no se trabaja desde un marco teórico disciplinario unívoco, sino que la perspectiva metodológica que sostiene los referentes conceptuales proviene de la mano de abordar el problema y buscar las herramientas teóricas que generen una posible explicación de lo que acontece. Foucault en diálogo con Deleuze sostiene que “una teoría es exactamente como una caja de herramientas [...] Es preciso que sirva, que funcione.” (Foucault, 1992, p. 79). Se trata de construir una “caja de herramientas”, -nunca acabada-, que permita abordar la problemática de la convivencia laboral frente a las nuevas formaciones subjetivantes en su dimensión compleja, que atiende a la pluralidad de sentidos y a la multiplicidad de miradas posibles, pero, a sabiendas de la parcialidad de las mismas.

La tesis se organiza por capítulos y se presentan de la siguiente manera:

En el primer capítulo, se plantea el problema de investigación, junto a la relevancia del mismo y se formula la pregunta que la guía; se describen los objetivos generales y específicos; y por último se despliega un sucinto recorrido por investigaciones afines y por los distintos momentos socio-históricos de los modos de organización del trabajo.

En el segundo capítulo, se expone cómo el CMI integrado es productor de subjetividad; se describe brevemente el tránsito desde la posmodernidad hacia la hipermodernidad colocando el énfasis fundamentalmente en el individualismo, el consumismo, el tiempo y en la generación digital o post-alfabética. Se desarrollan líneas que conectan las formaciones subjetivantes con el trabajo, focalizando en la temática del tiempo y se introduce la idea de Estado técnico-administrativo. Se describen algunos sustentos teóricos acerca de las organizaciones, la cultura organizacional y el contrato psicológico en el trabajo, así como lo prescripto y lo real

del trabajo, la precarización y la flexibilidad laboral; se comenta sucintamente la situación del Estado uruguayo y se realiza una breve introducción de O.S.E. Se establecen conexiones entre los ejes temáticos: trabajo y convivencia laboral, se conceptualiza sobre los colectivos de trabajo, el triángulo social de Sennett y sobre la cooperación; y por último se despliegan nociones que facilitan la comprensión acerca de la convivencia laboral.

En el tercer capítulo, se explica el método de investigación, basado en metodología cualitativa, que toma elementos de la teoría fundamentada y cuyo instrumento de recogida de información es la entrevista en profundidad. Se realiza una breve descripción del proceso y el escenario en el que se desarrolla la investigación. También, se despliegan los datos socio-demográficos de la población participante y se expone la pauta de entrevista que actuó como guía de las mismas. Por último se presentan y explican las categorías emergentes que componen la codificación.

Con respecto al cuarto capítulo, se analizan todas las categorías emergentes a la luz del mapa conceptual y sobre la base de los tres ejes temáticos: las formaciones subjetivantes, el mundo de la organización del trabajo y la convivencia laboral.

El quinto capítulo detalla las conclusiones a las que se llegó en esta investigación, que se plantean en términos de las luces y las sombras de la convivencia laboral en O.S.E. También, se relacionan con el advenimiento de la organización flexible, y las tensiones que se producen a la luz de esta situación, a la vez que entre las subjetividades “sólidas” y “líquidas”; y finalmente las tensiones que se originan en la convivencia, la heterogeneidad de modalidades contractuales, de antigüedad en la organización y de edades en los actores.

1.1 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En los finales del S.XX comienzan a suscitarse una serie de cambios que el S. XXI afianza. Algunos de ellos tienen que ver con el pasaje de la economía de mercado de mercancías a la economía financiera. La dirección de las grandes compañías pasa a manos de accionistas. El foco de interés se traslada de los dividendos de las empresas, a la compra y venta de acciones en un mercado financiero globalizado que reditúa más rápidamente en el corto plazo que mantener los valores accionarios en un sólo lugar. Estos cambios económicos impactan directamente en las organizaciones y por lo tanto en la vida de la gente (Sennett, 2008).

Se venden acciones a los propios trabajadores, quedando implicados en la organización y gestión del trabajo, produciéndose por lo tanto, el traslado de responsabilidades en cuanto al proceso de trabajo. Situación que promueve una nueva forma de sujeción y de modulación de la subjetividad (Wittke, 2007).

Otro salto abismal es el que se produce a partir del desarrollo de nuevas tecnologías de comunicación y de fabricación. Las comunicaciones a escala mundial son instantáneas, el acceso a la información “on line” redundante en la aceleración de la toma de decisiones, todo se hace más rápidamente y se produce más tecnología para lograr una mayor disminución de tiempos en las acciones.

CMI es la expresión alternativa que Guattari le asigna al término globalización. El CMI reposa y se disemina a través de semióticas económicas, jurídicas, tecnocientíficas y subjetivas (Guattari, 2003) que producen formaciones subjetivantes que se escenifican en la convivencia en el trabajo per se y que también se juegan en las lógicas institucionales que también diagraman ese escenario.

Por ello, es relevante en este estudio generar visibilidad sobre cómo el CMI a partir de estos regímenes semióticos produce formaciones subjetivas que se inscriben en los sujetos y se actúan en el escenario de la convivencia. Asimismo, las formas de organización del trabajo han variado sustancialmente acompañando los cambios sociales anclados en el CMI, lo que ha generado un modo actual de producción flexible del trabajo con sus consecuentes prácticas. Tomando en cuenta estos aspectos sustantivos para el análisis, es que la propuesta se enmarca en reconocer cómo los procesos de subjetivación a los que están sujetos los actores sociales diagraman la convivencia laboral.

La noción de convivencia y más aún en el mundo del trabajo, ha estado sujeta a grandes transformaciones en los últimos años. Como se señaló, las semióticas capitalísticas instalan e instauran una forma particular de convivencia (vivir-con) cotidianamente en el trabajo, y no se puede soslayar lo que imprimen en términos de relacionamiento. Determinaciones históricas y sociales, han marcado tanto la convivencia como el mundo del trabajo. Ciertos preceptos que indicaban al “compañero” de trabajo como alguien con quien solidarizarse incondicionalmente, han dado lugar a lógicas ancladas en el CMI y sus consecuentes formas de organización del trabajo, donde las formas de individuación otrora reconocidas y validadas, han pasado a ser formas de individualidad marcadas por un fuerte hedonismo.

La producción de subjetividad, al decir de Guattari (1996), no proviene exclusivamente de un solo lugar, sino que es heterogénea, plural y polifónica. Es por ello que los sujetos cuando conviven en el trabajo, singularizan ese registro macro y lo escenifican en el colectivo.

En diálogo con esta perspectiva guattariana se puede encontrar a Bauman (2009) y su concepción acerca de la modernidad líquida. Así nombra a lo que otros llaman posmodernidad y actualmente, con mayor precisión hipermodernidad, caracterizada por la disolución de las formas que especifican la modernidad sólida convirtiéndolas en fluidos que se distinguen por conservarlas durante escaso lapso de tiempo. Lo líquido fluye con facilidad y detenerlo se transforma en una empresa difícil, se describe mejor bajo el rótulo de lo instantáneo, a diferencia de los sólidos que cancelan o “congelan” el tiempo, hablar de lo líquido implica de

manera sine qua non, tener presente la dimensión del tiempo. Formaciones subjetivas producto de la modernidad líquida, así como los modos de organización del trabajo que la caracteriza; se encuentran en el escenario de la convivencia con formas de organización del trabajo en las cuales perviven restos de la modernidad sólida, junto con sus consecuentes subjetividades.

En el entendido de que en el trabajo transcurre una parte importante de la vida social de los sujetos, se propone buscar cómo se expresa la especificidad de la convivencia en los trabajadores de O.S.E. y se concibe que ese ámbito laboral se presta para visualizar el encuentro de multiplicidad de formaciones subjetivas, concomitantemente con el advenimiento de una nueva organización del trabajo. En palabras de Bauman (2009) y como se explicó anteriormente, éstas responden al encuentro entre lo “sólido” y lo “líquido”, a la vez que expresan formaciones existenciales que difieren, al mismo tiempo se solapan.

El problema de la convivencia asume un lugar esencial y relevante a nivel social, ya que la experiencia de vivir juntos bajo ciertas condiciones de bienestar, contribuye a la construcción de una sociedad democrática constituida por actores sociales que adoptan un rol ciudadano y transformador.

Con el desarrollo de la investigación se busca contribuir a la producción de un conocimiento por parte de los trabajadores de O.S.E., acerca de sus modos de estar y vincularse entre sí y con la organización. Con ello, se busca instalar una “subjetividad reflexiva” entendida como la producción de una subjetividad en devenir, en proceso, y no de un estado alcanzado de una vez y para siempre, que instaure una relación del sujeto consigo mismo y con el entorno que le permita “intentar pensar lo que hacen y saber lo que piensan” (Castoriadis, 1994, p. 12).

La producción de un saber en torno a los planos enunciados en los párrafos precedentes, generarán visibilidad sobre las formas de organización de los procesos productivos en particular en el escenario específico sobre el que se realiza la investigación, y eventualmente sobre otros espacios de características similares.

1.2 PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

La pregunta que guía la investigación es:

¿Cómo se configura la convivencia laboral frente a las nuevas formaciones subjetivantes en trabajadores de O.S.E. de Montevideo?

1.3 OBJETIVOS

Objetivo General

- Contribuir al conocimiento sobre cómo los trabajadores a partir de las nuevas formaciones subjetivantes producen singulares formas de convivencia laboral.

Objetivos Específicos

- Estudiar cómo se configura la convivencia laboral a partir de las nuevas formaciones subjetivas.
- Analizar cómo las distintas y coexistentes formas de organización del trabajo producen singulares modos de convivencia laboral.
- Dilucidar cómo se expresa en la convivencia el encuentro entre formas de gestión “sólidas” y subjetividades “líquidas”.
- Analizar la tensión que se establece frente a la heterogeneidad de formas contractuales, de edades y antigüedad entre los trabajadores.
- Indagar sobre la producción de sentidos que el trabajador de O.S.E. le asigna a la convivencia en el trabajo.

1.4 BREVE RECORRIDO DE LO DISTANTE A LO RECIENTE

En el marco del capitalismo industrial y en su correspondiente forma de organización del trabajo que se materializa en el modelo taylorista y fordista, entre 1924 y 1932, el australiano Elton Mayo en las oficinas de Hawthorne de la Western Electric Company, en California, desarrolló una investigación, cuyos hallazgos recién fueron incluidos con las formas flexibles de organización del trabajo. El objetivo era la obtención de una mejoría en los sistemas sociales para hacerlos compatibles con las metas impuestas por el sistema técnico y crear condiciones para una cooperación, sinónimo de productividad gracias a mejores relaciones entre los hombres.

Las conclusiones de Mayo enfatizan en que más importante para la satisfacción y la productividad del trabajador que las condiciones físicas en las cuales él trabaja, son la necesidad de reconocimiento; la seguridad de pertenecer a un colectivo de trabajo; la importancia del control social ejercido por los grupos informales sobre los comportamientos y actitudes de los trabajadores y la cooperación espontánea que resulta alentadora. Estos factores garantizan lo que llamaron una alta “moral” en los equipos. Los trabajadores conforman un grupo con códigos propios y éstos definen su actitud hacia el trabajo, por lo

tanto su rendimiento obedece más a la interrelación afectiva que a la mejora de las condiciones de trabajo (Lhuillier, 2007).

En 1938 Kurt Lewin, psico-sociólogo de origen alemán, junto con Lippitt y White, realizan un trabajo experimental en los Estados Unidos sobre los estilos de liderazgo grupal. En esta investigación sometieron a grupos de jóvenes a tres tipos de liderazgos: autocrático, democrático y laissez-faire, llegando a la conclusión que los mejores resultados en cuanto a producción e integración del grupo se lograba con un líder democrático y concluyeron que a mejor interacción humana, mejor eficacia. Introdujeron la categoría de clima social y hacen referencia a que el líder debe generar un clima de aceptación, sin amenazas y procurando inducir un clima democrático. Estos trabajos se enmarcan dentro del nuevo enfoque de las teorías organizacionales (Silva, 1992).

En el incipiente capitalismo de consumo norteamericano, en la década de los sesenta Likert y Mc Gregor, estudian las incidencias e influencias que ejercían en el entorno las modalidades de acción de los responsables y directivos de la organización. Enuncian que el liderazgo y la convivencia laboral se relacionan e inciden en el entorno de trabajo y por lo tanto en la totalidad de la organización (Cuadra y Veloso, 2007).

Las investigaciones de González y Peiró (1999) de la Universidad de Valencia, se centraron en la influencia que ejercen el tamaño del equipo de trabajo, las características del puesto de trabajo y las diferentes tipologías de los liderazgos sobre el ambiente laboral. Otras investigaciones comprueban que también inciden en el mismo, factores como: la posibilidad de articular la vida familiar con el trabajo, la satisfacción en el puesto de trabajo, las prestaciones sociales y el liderazgo que ejercen las jefaturas (Cuadra y Veloso, 2007).

Por otro lado, las investigaciones de Denison, Haaland y Goelzer (2004) hablan de “los efectos del bienestar subjetivo y el clima de trabajo en el desempeño y resultados empresariales”. Del estudio realizado por Da Silva, M. (2006) en el sector bancario brasileño, se desprenden que la categoría “Interacciones sociales en la empresa”, es decir, las relaciones con otros compañeros, jefes, buen ambiente en el trabajo, ocupa el primer lugar de frecuencia de respuesta de los trabajadores frente a la pregunta acerca de su percepción sobre la calidad de vida laboral. Esto quiere decir, que los empleados perciben como un aspecto fundamental para la vida en el trabajo, el hecho de tener buenas relaciones con sus compañeros y jefes y como consecuencia de ello, una buena convivencia laboral.

A continuación, se describen sucintamente algunos aspectos de las investigaciones de Richard Sennett, que son tomadas como referentes en esta tesis.

En 1970, realizando un trabajo de campo con familias norteamericanas de la clase obrera de Boston, Sennett (2012), comienza a estudiar las fábricas y talleres de la ciudad. La división mecánica de la labor era la forma como se organizaba el trabajo. Sin embargo, el equipo de investigación advirtió que los trabajadores manuales, creaban potentes vínculos informales,

cimentados en tres elementos que conformaban el “triángulo social”, a saber: respeto mutuo, autoridad ganada y cooperación. Los trabajadores veían con respeto reticente a sus jefes amables y éstos a su vez, actuaban del mismo modo con sus empleados dignos de confianza. Los trabajadores no sentían ningún tipo de traba para hablar de sus problemas comunes y encubrían a sus compañeros cuando se hallaban en “aprietos”. En tercer lugar, podían hacerse cargo del trabajo de otros y de forma temporal, en épocas de crisis. Se afirma que este “triángulo social” es una fuente de civilidad en el lugar de trabajo.

En 1997 Sennett (2012) estudió el trabajo técnico de los programadores informáticos en Nueva York y Silicon Valley, situación que lo llevó hacia los banqueros de inversiones de Wall Street. Estos actores, que se encontraban muy ocupados para atender a un docente investigador, lo derivaron al personal de sus back offices, cuestión que le permitió comprender en profundidad la condición del “artesano”. Estos trabajadores eran a su forma, artesanos, deseaban ante todo, realizar un trabajo bien hecho y gozaban de habilidades particulares para ello, cuestión que los conducía a sentirse orgullosos por el mismo.

Años más tarde, en la crisis de 2008 Sennett (2012) entrevista a los personalmente afectados y particularmente a los desempleados del back offices de Wall Street. Estos trabajadores no estuvieron durante mucho tiempo sin empleo, pero les alcanzó para criticar su estilo de vida laboral previo a la crisis y ya no deseaban volver a estos empleos que les insumía gran parte del tiempo de su vida. Se le formuló la misma pregunta a todos: “¿Desea volver a su antiguo trabajo?” Y la respuesta en general fue: “Quiero hacer el mismo tipo de trabajo, pero en otro sitio” (Sennett, 2012, p. 212). Esta situación lo lleva a afirmar que la debilidad del triángulo social es pavorosa. Los trabajadores eran conscientes del escaso respeto que les tenían a sus jefes, de la superficialidad de la confianza a sus colegas y de la debilidad de la cooperación que quedó en evidencia tras el trauma del 2008.

Estos antecedentes tienen sentido porque abarcan no plenamente pero sí tangencialmente, los tres escenarios sobre los cuales se desarrolla la investigación. En los distintos momentos socio históricos y en consonancia con los modos de organización del trabajo, los estudios muestran la relevancia de distintos aspectos que inciden en las formas de interacción de los trabajadores.

2. REFERENTES CONCEPTUALES

2.1 CAPITALISMO MUNDIAL INTEGRADO Y PRODUCCIÓN DE SUBJETIVIDAD

Félix Guattari a través de la expresión CMI pretende transmitir que el capitalismo es mundial y es integrado porque ha llegado a cada rincón del mundo, controla todas las actividades y modos de producción, permeando el planeta y por ende todos los campos de expresión semiótica.

Los modos de producción capitalísticos no sólo producen valores de cambio sino que para que funcionen también ejercen control sobre la subjetividad. El lucro capitalista no se ubica solamente en el terreno de la plusvalía económica, sino también en “la toma de poder sobre la subjetividad” (Guattari, 2010, p. 24), es en última instancia producción de poder subjetivo. El capitalismo contemporáneo se dirige a capitalizar la subjetividad sobre la faz de la tierra. Capitaliza subjetividades a través de la homogeneización de los modos de producción, de circulación y de control social, diseminándose fundamentalmente a partir del control sobre los medios de comunicación de masas, de la publicidad y a través de la implementación de dispositivos de sujeción (Guattari, 1998, 2010). Sobrado le adjudica al término sujeción un doble significado, por un lado tiene que ver con la construcción de un sujeto, pero también se relaciona con la sujetación de los mismos, es decir, con su dominación (Wittke, 2007).

“El orden capitalístico es proyectado en la realidad del mundo y en la realidad psíquica” (Guattari, 2010, p. 60). Interviene en las conductas, los pensamientos, los gestos, los sentimientos, la adjudicación de sentidos, influye también en los sistemas de la memoria, de la percepción y en la modelización de los modos de vincularse. Fabrica las formas de las relaciones humanas hasta el nivel de las representaciones inconscientes: las formas en que las personas son educadas, trabajan, en el cómo producen sus vínculos, se enamoran, aman, en definitiva, en toda la amplitud de la vida social y cotidiana. Elabora la relación con la producción, con la naturaleza, con el movimiento, con el cuerpo, con la alimentación, es decir, elabora la relación del hombre con el mundo y consigo mismo. Los sujetos aceptan todo esto porque se entiende que así deben de ser las cosas y esto no debe de ser modificado porque implica subvertir la idea de la organización de la vida social (Guattari, 2010).

Esta subjetividad serializada, normalizada y centralizada a partir de la producción y el consumo de las relaciones sociales, es controlada por enormes máquinas estatales, según Deleuze (1991) el marketing es el instrumento de control social y según Wittke (2007) el control se ejerce por las “técnicas de subjetivación que el individuo aplica sobre sí mismo” (p. 3). Deleuze (1991) plantea que se produce el pasaje de las “sociedades disciplinarias” a las “sociedades de control”. Se producen: la internalización del control por parte de los sujetos,

surge la empresa como modulador universal y el deseo queda capturado por el nuevo orden capitalístico.

El capitalismo posee una enorme capacidad de reinventarse y desplegar un sistema de sujeción social y política con visos de voluntariedad y deseo, a través de la desterritorialización de la producción y las relaciones sociales. Los sujetos no se comunican directamente, sino que intervienen en un “montaje maquínico” que se enlazan a cadenas semióticas en un entrecruzamiento de flujos de tipo material y social (Guattari, 1998).

La máquina de producción de subjetividad se funda en la infancia, con el acceso del niño al lenguaje, junto a los modelos que se le presenta. Desde allí comienza un proceso de subjetivación que nunca finaliza. La gran máquina productora de subjetividad se encarga de la formación de trabajo y de control social.

Formaciones Subjetivantes

“En la esfera biopolítica, la vida debe trabajar para la producción y la producción para la vida”.

Hardt y Negri, 2012

La subjetividad es producida por agenciamientos colectivos de enunciación, que no se corresponde con agentes individuales, ni grupales, sino que están contenidos en los sistemas maquínicos, económicos, ecológicos, sociales, tecnológicos, de percepción, sensibilidad, afecto, deseo, de imagen, corporales, orgánicos, etc. El desafío sería poder elucidar cómo los agenciamientos de enunciación conectan esas diferentes instancias (Guattari, 2003).

Se decide tomar la noción de formación subjetivante como un concepto sustantivado. La elección del mismo tiene que ver con la alusión al “estar haciendo, formando, gestando, diagramando, construyendo” y por lo tanto al movimiento. Es decir, que hace referencia a una acción que no deja de estar en permanente construcción. En este caso se procede a la acción de formar o producir subjetividad pero con referencia a su incesante movimiento.

Formación es un término que se asocia con el verbo transitivo formar, que implica la acción de otorgarle forma a algo.

Subjetivante es un participio presente cuyo valor semántico denota una acción, en este caso activa, porque al tiempo que se enuncia se está produciendo y prosigue realizándose en el tiempo.

Las formaciones subjetivantes se instalan en el corazón de los sujetos, en sus modos de percibir el mundo, de articularse con el entramado urbano, con los procesos maquínicos del trabajo y en definitiva con el orden social que los soporta.

El modo de relacionarse de los individuos con las formaciones subjetivantes oscila entre dos extremos: una relación de alienación, donde el sujeto se somete a ellas o una relación de

expresión y creación donde el individuo se reapropia de los componentes subjetivantes y se produce un proceso de singularización.

La subjetividad es el resultado de un proceso de producción social e históricamente determinado y se entiende por la misma al “conjunto de condiciones que hacen posible que instancias individuales o colectivas estén en posición de emerger como territorio existencial auto-referencial, en adyacencia o en relación de delimitación con la alteridad, ella misma subjetiva” (Guattari, 1998, p. 9), esto a su vez, es constitutivo de toda forma de producción.

El CMI descentra cada vez más los núcleos de poder de la producción de riqueza hacia los regímenes semióticos. Guattari (2003) propone agrupar los cuatro principales regímenes en semióticas económicas, jurídicas, tecnocientíficas y de subjetivación.

La producción de subjetividad se encuentra en todos los niveles de producción y de consumo, a un nivel inconsciente. A esta máquina de producción masiva se le opone la idea de que es viable el desarrollo de “procesos de singularización”, es decir, formas que resistan los modos de manejo y control a través de nuevas formas de sensibilidad, de relación con los otros y de producción. Singularización que coincida con el deseo y la potencia de vivir. Para ello también es necesario desterritorializar los sectores culturales minoritarios y así encontrarnos con la diferencia. Se necesita hacer lugar a este encuentro y este sólo puede enmarcarse en una decisión política, que implica a la ética y también a la estética. Los sujetos son producto de los modos mundializados que han desterritorializado los culturalismos locales en algunos casos y que los han sabido subsumir y capitalizar en otros. Buscar propiciar el surgimiento de las “chispas de pasión” singular pero sin dejar de tomar en cuenta el colectivo parece ser la única alternativa posible. A sabiendas de la captura del deseo, donde el deseo ha quedado anclado a los modos de producción actuales y en la empresa, pensando en esta como emprendimiento personal, mas no colectivo y que a la vez coagula en personalidades narcisistas, deseosas de reconocimiento y gratificación.

El CMI es sumamente eficiente y eficaz en lo que se propone, pero humanamente ha fracasado, solo bastan ver las cifras de seres humanos conducidos al hambre, la miseria, la desocupación, la desesperanza, el suicidio, entre otros y esto más allá del revolucionario desarrollo tecnológico (Guattari, 2003).

El desafío sería cómo producir nuevos agenciamientos de singularización, de manera de mantenerse humana y dignamente vivos.

Existe una multiplicidad de máquinas de producción de subjetividad, que a la vez van cambiando, se materializan a través de sistemas de conexión directa entre las enormes máquinas productivas, las de control social y las instancias psíquicas que diagraman la forma de percibir el mundo. Las realidades sociales son controladas a partir de un trabajo sobre los medios de semiotización que actúan sobre los procesos de subjetivación. “Toda subjetivación

es modelización: el modelo capitalístico es un modelo de modelo, una reducción modelizadora” (Guattari, 2010, p. 464).

Lidiar con esto es posible a partir de procedimientos micropolíticos, a través de la instauración de dispositivos particulares de resingularización. “La cuestión micropolítica es la de cómo reproducimos (o no) los modos de subjetivación dominantes” (Guattari, 2010, p. 189). Es primordial que se realicen novedosos sucesos micropolíticos y microsociales, nuevas solidaridades, un nuevo bienestar con otros acontecimientos estéticos que devengan en formaciones del inconsciente.

Los procesos de singularización tienen como características fundamentales, que conforman una experiencia automodeladora y que elaboran sus propias referencias teóricas y prácticas, de esta forma los grupos adquieren la libertad para vivir sus propios procesos y para vislumbrar su propia situación y lo que sucede en sus adyacencias.

Estos procesos de singularización tienen que ver con niveles infrapersonales, es decir, con aquello que involucra la creación y el sueño; personales, lo que tiene que ver con los procesos de auto constricción con relación a los otros; e interpersonales, la invención de modos de sociabilidad en los distintos ámbitos de la vida en sociedad (Guattari, 2010).

Los agenciamientos que pueden construir sus propios modos de subjetivación promueven generalmente dos tipos de actitudes: una normalizadora, que los ignora y otra que los recupera. Solo esta última es la que permitirá un cambio de situación (Guattari, 2010).

Es importante que las prácticas conduzcan a ciertos niveles de heterogénesis, que las culturas distintivas se desplieguen, creando nuevos contratos de ciudadanía, manteniendo así, la singularidad, la particularidad, la originalidad de un orden de convivencia peculiar, produciendo nuevos agenciamientos de enunciación, orientados hacia vías menos insensatas que las del CMI (Guattari, 2010).

2.2 DE LA POSMODERNIDAD A LA HIPERMODERNIDAD

Muchos autores han desarrollado magistralmente lo que ha sido el pasaje de la Modernidad a la Posmodernidad, Modernidad tardía o Segunda Modernidad y se le asignan a estos cambios distintos nombres, en función del modo en que se los explica. Deleuze (1991) habla del pasaje de las Sociedades de Control a las Sociedades Disciplinarias; Bauman (2009) utiliza la metáfora de lo sólido y lo líquido, que también se toman en este trabajo por su valor explicativo y claridad metafórica, y Lewcowicz (2012) plantea la disolución del Estado nación y la conformación de un Estado técnico administrativo. En este apartado se decide hacerle un lugar al planteo de Lipovetsky (2006) porque aporta a pensar esta mutación que él nomina como el advenir de la hipermodernidad.

Este autor toma como fecha en la que se inaugura el término posmodernidad los finales de los setenta, rápida e incipientemente comienza a imponerse la idea de que se necesita una sociedad más diversa, con múltiples posibilidades de elegir y más presentista que anclada en el porvenir. La fugacidad, lo desechable, lo instantáneo, lo precario y lo efímero, son algunas de las cualidades que se asentaron como características de esta época. En consonancia con ello, el consumo se encuentra centrado en el presente, -se vive en puro presente- y en lo inmediato, los mass media y la publicidad son su soporte, que van colocando a la posmodernidad en la primacía temporal del aquí y ahora, junto a la instantaneidad de las comunicaciones. El individualismo, el hedonismo y la psicologización se ubican en el podio, junto a ello, la pérdida de entusiasmo por la militancia política y sindical, así como el sofoco del aliento revolucionario.

El comienzo de la posmodernidad coincide con el movimiento emancipatorio de la supremacía institucional tradicional, de las imposiciones de afiliación, de los proyectos a largo plazo, sedimiento para la aplicación de normas flexibles y para la multiplicidad de elecciones personales, sortilegio de la individualización de las condiciones de vida, a uno mismo y al bienestar privado.

Frente al repliegue del Estado, que administraba cuantiosas acciones de la vida económica, y a la privatización de la religión y la familia, el mercado se impone: ya sólo quedan en la palestra el culto a la competencia económica y democrática, la ambición de la técnica y los derechos de los individuos (Lipovetsky y Charles, 2006).

La posmodernización de la economía y la producción de riqueza tiende aún más hacia una biopolítica, es decir, la producción de la vida social y donde lo político, lo económico y lo cultural se invierten recíprocamente (Hardt y Negri, 2012).

El prefijo pos o post parece insuficiente para describir los cambios devenidos a nivel económico, político, social y cultural. Lo pos también se focaliza en lo que quedó atrás y dado por finiquitado, aunque algunos elementos modernos no se han desvanecido sino que funcionan bajo una lógica moderna desregularizada, desreglamentada, mundializada y sin oposición, tres de ellos, constitutivos e incontrovertibles, como “el mercado, la eficiencia técnica y el individuo” (Lipovetsky y Charles, 2006, p. 57).

Se acude al incremento de los movimientos financieros y bursátiles, caracterizados por la velocidad de las operaciones, la sociedad de consumo se va signando con la opulencia, extensas superficies de hipermercados, construidas para mostrar una gran variedad de productos y servicios. Desde distintos lugares se trasluce la exageración y la desmesura, internet, por ejemplo, con sus ilimitadas páginas, con diversidad de información circulando de “todo tipo y color”, desde lo más cruel, sádico y horroroso, hasta lo estéticamente más bello, como las acciones más humanas y humanizantes del planeta. De a poco todo se va tiñendo de exceso.

Esto es lo que lleva a Lipovetsky (2006) a nominar a la actualidad como hipermodernidad. El autor señala que estamos asistiendo a la tercera revolución de la modernidad. Revolución, es una palabra fuerte, que implica muchas connotaciones, desde las más idealistas hasta las más reales y concretas. Indefectiblemente contundente, implica un cambio rápido y profundo. Rápido como la rapidez que caracteriza a estos tiempos de lo hiper, prefijo que hace alusión al exceso, algo que supera y está por encima de lo esperado. Esto es lo que sucede con la posibilidad de procesar la vertiginosidad de los cambios, tanta velocidad los hace inasibles e imperceptibles, nos damos cuenta *après-coup*, el capitalismo ha dado sobradas muestras al respecto por su capacidad de expansión a pasos agigantados e insospechados.

La hipermodernidad es un ir hacia delante, es exceso, es hiperconsumo, hipernarcisismo, hiperclase, hiperpotencia, hiperterrorismo, hiperindividualismo, hipermercado, hipertexto, es modernización desenfrenada, es mercantilización a ultranza, es hiperdesarrollo de las tecnologías de información, cuyos efectos portan tanto promesas como peligros.

La hipermodernidad se caracteriza por movimientos vertiginosos, donde la fluidez y la flexibilidad, se encuentran cada vez más distanciadas de los principios modernos que han tenido que reinventarse para no esfumarse. Todo ha sucedido muy aprisa, muy rápido, muy vertiginosamente. Bauman (2005) plantea que “La emancipación de los flujos de información respecto al transporte de los cuerpos” (p. 20) provoca que se carezca de capacidad cognitiva para poder abordar el quantum de información que circula y por lo tanto que se logre agenciar, aprender y aprehender, también, lo que está aconteciendo y sobre todo, quizás, a los que fueron producto de las estructuras de lo sólido.

Se aniquilan las inflexibilidades institucionales y los impedimentos proteccionistas, de privatización, de inducción a la competencia y de deslocalización. La preocupación por el porvenir es sustituida por la exacerbación de la innovación y la reforma, por la excitación de la militancia empresarial y por la adaptabilidad sin un destino confiable y sin nobles concepciones. La jerarquía se coloca en el hipermovimiento y el hipercambio en respuesta al requisito de eficacia y supervivencia. En la hipermodernidad no queda otra opción que la de transformarse. A mayor imprevisibilidad del futuro, mayor requerimiento de movilidad, ductilidad, cambio, innovación y eficacia. ¿No cabría aquí preguntarse por el sentido, el horizonte y la utopía? ¿O es que ya no cabe la pregunta y en lo que hay que pensar es en la pura supervivencia?

A continuación, se presentan cuatro líneas de desarrollo: “individualismo”, “los tiempos hipermodernos”, “con sumo cuidado” y “generación digital o post-alfabética” entre otras múltiples y posibles, pero cuya elección se basa en un criterio operativo y en estrecha relación de correspondencia.

Individualismo

“Si la decadencia de lo político se acepta sin reservas, sólo el mercado regulará la vida colectiva”

Touraine, 1998

La posmodernidad intensifica el momento socio-histórico en que se resquebrajan las trabas institucionales que dificultan la emancipación individual. Los espacios de la vida privada ganan terreno por sobre los públicos. Los representantes políticos se encuentran más atentos al mercado que a la ciudadanía y la democracia representativa y los propios ciudadanos están más centrados en su vida privada y por lo tanto indiferentes a lo que ocurre a su alrededor. “En la sociedad de consumidores individuales, todo debe hacerse individualmente” (Bauman, 2009, p. 88). En este contexto adquiere relevancia el desarrollo individual, la autoestima y se le hace lugar a los deseos personales. Los organizadores sociales pierden potestad y los programas históricos sociales convocatoria, al decir de Lipovetsky impera “la era del vacío” y reina la individualización.

Esta nueva forma de orientación y organización social, que deja atrás la opresión y las coacciones propias de la modernidad, junto a una heterogeneidad de elecciones con un mínimo de ascetismo y máximo de deseo, comienza a operar un importante proceso de personalización (Lipovetsky y Charles, 2006). Sennett señala que “con el desarrollo del individualismo, el yo de cada individuo se volvió su principal carga” (De Gaulejac, 1997, p. 35). Bajo esta perspectiva el yo se transforma en la arcilla que hay que moldear para que devenga en lo que mejor convenga, hay que desarrollarlo, cuidarlo y valorizarlo, tener un yo fuerte y con confianza en sí mismo, la instancia de satisfacción del “yo ideal” es la premisa. La realización del deseo y el bienestar están por encima de las exigencias de lo que hay que hacer. Una advertencia se hace necesaria, no hay que olvidarse que los miedos y las contradicciones también son producidos socialmente y se está cargando al individuo con la responsabilidad y el compromiso de afrontarlos. Existe una distancia cada vez mayor entre la individualidad como algo ya determinado y la individualidad como competencia práctica de autoafirmación (Bauman, 2009). El centramiento en el cultivo de uno mismo hace que prime el interés personal por sobre el colectivo. La pujanza de la individualización conlleva el eclipse de la facultad organizadora de lo colectivo.

Finalizado el período del orden, emerge el de los cambios, Beck (2002) lo llama “sociedad de riesgo”, regida por la incertidumbre y por un futuro incierto y sobre esta visión lo que se construye es una incredulidad con relación a las soluciones institucionales.

Se transita por un cambio que va de “los grupos de referencia” a la “era de la comparación universal” (Bauman, 2009), no hay pautas a las cuales ceñirse, porque lo que pulula es la cuantiosidad de las mismas, muchas de ellas contradictorias. La descomposición de las estructuras tradicionales de regulación y la lógica del individualismo origina fenómenos

opuestos tales como, por un lado el control de uno mismo y por el otro la apatía individual; más responsabilidad personal y a la vez más desenfreno. La propiedad del individualismo en la posmodernidad, es la paradoja. Frente a la desarticulación de los controles sociales del contexto postdisciplinario, existe lugar para poder elegir entre subyugarse y desmandarse. Un ejemplo de ello es la convivencia entre la preocupación por las dietas y la vigilancia de la delgadez, con el sobrepeso y la presencia de productos cada vez más variados de la industria alimentaria, entre ellos, las propuestas chatarra (Lipovetsky y Charles, 2006).

El individualismo hedonista es una de las características fundamentales del momento posmoderno. Emerge Narciso, apasionado por el placer, las libertades, la inmediatez y el consumo. Sin embargo, el individuo hipercontemporáneo, al decir de Lipovetsky (2006), es más autónomo, pero a la vez más frágil que nunca, en la medida en que las exigencias se hacen más inmensas y pesadas. Lo que caracteriza a esta época no es el Carpe Diem, es decir, vivir el momento, vivir el hoy, sino más bien la inquietud, el miedo y la ansiedad sobre el futuro, como consecuencia de las crisis económicas, el desempleo, la vejez y las enfermedades. El goce hedonista se va suplantando por una corriente adscripta a la longevidad y a la salubridad, que promueve individuos capaces de renunciar al regodeo inmediato para reencauzar su estilo de vida, en pos de cuidar su salud. Surge el culto a la salud, bajo la primacía de la prevención, el cuidado sanitario y la hipermedicalización, obsesión narcisista por una vida saludable. La personalidad emergente del momento contemporáneo es el narcisismo.

El hiperindividualismo se corresponde con la introyección del modelo del homo economicus, cuyos intereses personales es lo único que persiguen en todas sus acciones y ámbitos, pero esto no es sin consecuencias sino que viene de la mano de trastornos, patologías y excesos comportamentales. El período hipermoderno construye al mismo tiempo independencia y una nueva dependencia, orden y desorden, sensatez y desmesura (Lipovetsky y Charles, 2006).

El hiperindividualismo va adquiriendo visión a futuro, no es tan inmediato y presentista, puede deleitarse menos y prevenir más, va cambiando la visión de la dimensión del presente para adquirir mayor magnitud la dimensión del después. Antes que el esplendor del instante prevalece un presente ansioso, afligido y atormentado por las enfermedades y las catástrofes. “El individuo hipermoderno sigue siendo un individuo-para-el-futuro, un futuro conjugado en primera persona” (Lipovetsky y Charles, 2006, p. 78).

Los tiempos hipermodernos

“El capital vuelve esclavo a nuestro tiempo debido al sometimiento económico, a la producción de escasez y necesidad, tornando la vida invivable”

Berardi, 2010

La obsesión por el tiempo ha permeado los distintos espacios de la vida. En la sociedad hipermoderna se ha vuelto una preocupación esencial, provocando tensión y opresión. En la película “In Time” o “El precio del mañana” escrita y dirigida por Andrew Niccol se muestra de manera ficcionada y extrema lo que implica la vida centrada en el tiempo. En la sociedad del futuro, el gen del envejecimiento se desactiva, a los veinticinco años las personas dejan de envejecer, pero sólo les queda un año de vida, tras el cual fallecen. Deben ganar tiempo de vida, el tiempo es dinero, esa es la moneda de cambio. Niccol, conocido por “The Truman Show” y “Gattaca”, escenificó de manera ficcionada, el costo humano del “time is money”, la gente paga con el tiempo de vida, trabaja y se le paga tiempo, compra y consume tiempo. Obviamente que esto no es vivido de la misma manera por todos los sujetos de la sociedad, existen “zonas horarias”, que se corresponden con los distintos estatus sociales, algunos viven eternamente, mientras otros piden préstamos para vivir día a día, hora a hora, minuto a minuto, de lo contrario mueren.

Lipovetsky lo define de la siguiente manera: “La impotencia para imaginar el futuro crece en conformidad con la superpotencia tecnocientífica para transformar radicalmente el después: la fiebre del tiempo breve no es sino uno de los aspectos de la civilización futurista hipermoderna” (Lipovetsky y Charles, 2006, p. 72). Las lógicas capitalísticas y la revolución de las tecnologías de información, son fenómenos que se sustentan mutuamente para estimular las lógicas del tiempo fugaz. Los medios informáticos posibilitan la información en tiempo real, produciendo la sensación de inmediatez y simultaneidad. Esto conlleva la exigencia de mayores resultados en el menor plazo posible, la primacía de lo urgente por sobre lo importante, la acción sobre la reflexión, por lo tanto se genera un ambiente de magnificación y agobio permanente que redundan en el advenimiento de trastornos psicosomáticos.

En el tiempo de la fluidez, todo fluye a la velocidad de lo instantáneo. El nuevo orden del tiempo interviene en el universo de la vida cotidiana, en la relación con uno mismo y con los demás. Mientras algunos sujetos hiperactivos y emprendedores disfrutan de la velocidad, la adrenalina y la intensidad del tiempo, otros se ahogan en la turbonada y el remolino de la fugacidad. La queja tiene más que ver con tener poco tiempo que con tener poco dinero o poca hegemonía.

Araújo (2011, 2013) plantea que Kheros - una de las formas en que los griegos designan al tiempo- el tiempo de la oportunidad, el instante y el evento es el que impera en la

hipermodernidad, la cual se caracteriza por la velocidad en la que se producen los cambios y los ritmos hiperacelerados de la vida.

La cultura del consumo, configura formaciones subjetivantes que implican a un sujeto ávido por lo nuevo, ubicado en la necesidad de cambiar objetos y servicios rápidamente y a veces a pesar de que estos sean buenos y útiles aún. Estas nuevas formas de consumo provocan la disminución del deseo de posesión, con las consecuencias políticas que ello induce. Se yergue la figura del cortoplacismo y se hace preciso señalar que el tiempo es fundamental en la constitución psíquica de los sujetos. El largo plazo permite planificar y organizar la vida de los sujetos. La posibilidad de planificar define la potestad de la actividad y su potencialidad mientras que en la actualidad se producen zonas de conflicto presentificadas y magnificadas. Frente a la diversidad de opciones y obligaciones hay que optar, pero todo parece importante y toda elección conlleva consecuencias. De la mano de los dramas humanos surge la pregunta: ¿en qué emplear el tiempo?. ¿Tiempo para los hijos o tiempo para el trabajo o tiempo para la profesión, o para el placer, o para afirmar la salud y potencia del futuro?. Pero el trabajador tiene que trabajar para subsistir y para consumir y por lo tanto, debe de dejar la crianza de sus hijos en manos de otros, debe hacer ejercicios para “estar en forma”, ocuparse de sí mismo, tener una buena alimentación, no a base de comida chatarra y seguir con brío para competir y no perder su fuente de trabajo. Estar en buenas condiciones físicas y psíquicas, tener un cuerpo sano y saludable, implica tener un cuerpo flexible y adaptable, lo cual encierra la dimensión de su tendencia potencial de futuro y de expansión (Lipovetsky y Charles, 2006). La salud es una preocupación cada vez más presente en gran cantidad de personas de diversas edades. El problema que se plantea es cómo organizar la vida personal en un capitalismo que dispone de los sujetos dejándolos a la deriva.

Con sumo cuidado

“Es esta fuerza, así rufianizada, la que a una velocidad exponencial viene transformando el planeta en un gigantesco mercado y a sus habitantes en zombies hiperactivos”

Rolnik, 2010

Los cambios inducen a la permutación de las formas de pensar, una vez logrado esto, la mutación se afirma. Existe la figura constitucional de consumidor, en el contrato social ya no sólo hay ciudadanos sino que también los hay consumidores. El consumidor adquiere rango de persona jurídica o física, el ciudadano ya no posee el monopolio de los derechos. En nuestro país la ley 17.250 del 11 de agosto del año 2000 le da nacimiento. Todo parece destinar a una resolución práctica del hombre como consumidor. La relación social está más cercana a consumidores que intercambian productos, que a ciudadanos compartiendo su

historia. “Si el consumidor se inviste como soberano, la ley será la ley de consumo” (Lewkowicz, 2012, p. 37).

La histerización de la sociedad ha provocado que los sujetos estén permanentemente deseando lo que no tienen y una vez que lo poseen pierden la pasión que los animó a buscarlo y comienzan a desear otra cosa nuevamente. Lo deseado muere apenas se consume. El desarrollo tecnológico sigue esta lógica, siempre en falta, nunca se alcanza a poseer lo último, lo mejor, lo más perfeccionado, porque apenas se crea un producto, como un Ipod, un celular, una Tablet, un Smartphone, una consola de juegos, ya se está desarrollando otros, el Xbox One es mejor que el anterior, el Play 4 más que el 3, el Nintendo wii U que su antecesor y así una serie de innumerables productos que “llenan”, el tiempo libre, el trabajo, el estudio, en definitiva, la vida cotidiana de los sujetos hipermodernos.

Otrora las cosas eran objeto de reparación, como los artículos domésticos, el calzado, la vestimenta, hoy tienen una “vida útil” predeterminada, ya se conoce que cuando caduquen, no va a existir reparación posible, lo que impera es el “use y tírelo”. Supremacía de lo frágil y lo efímero. Esto que se impone en la vida material, también sucede en la vida de los vínculos, se fueron tornando cada vez más débiles, fácilmente rompibles, donde la superficialidad y la frivolidad es su característica fundante.

Ya en el siglo pasado el motor fue la publicidad y los mass media, dispositivos de subjetivación que jerarquizando lo nuevo y el gusto por lo fugaz, afirmó lo individual por sobre lo colectivo. Berardi (2010) entiende a la publicidad como un dispositivo de control de la imaginación colectiva. La corriente creativa provee de insumos al semiocapitalismo.

Según Lipovetsky la segunda fase del consumo estampa el momento en que el consumo y la producción dejan de estar circunscriptos a unos pocos y la sociedad comienza a aferrarse al presente y a sus novedades, presidida por una lógica de la seducción de la mano de una creciente hedonización. Por otra parte, la tercera fase del consumo, nombrada como hiperconsumo, queda signada por el exceso y enmarcada en los tiempos hipermodernos. El hiperconsumo se dispone en torno a fines y pautas individuales, y a partir de un juicio emotivo y hedonista que promueve el consumo por placer; desde esta lógica, el lujo se consume cada vez más por el placer que produce, que por el estatus que muestra.

El hiperconsumo se caracteriza por la permanente caducidad de los modelos y de los productos, así como de los diversos dispositivos de seducción dispuestos a este fin: novedad, hiperopción, hipersatisfacción, viajes, humor, diversión, erotismo, que se ocultan bajo el disfraz de la libre voluntad. Novedad y tentación son los organizadores del presente. Aparece una cultura hedonista y psicologista que estimula el “lo quiero ya”, la satisfacción inmediata y la urgencia de placeres, se elogia el desarrollo de uno mismo y se vanagloria el bienestar, la comodidad y el ocio. Consumir ansiosamente, no poder parar de hacerlo, viajar, divertirse, no resistirse frente a nada, vivir la vida desenfrenadamente. Aunque esto no se produce sin

consecuencias, sino que contienen el germen del temor, la ansiedad y la inquietud. La compulsión a comprar que se transforma en adicción supone una lucha contra la inseguridad y la angustia. El futuro se ha tornado inseguro y precario (Lipovetsky y Charles, 2006).

Generación digital o post- alfabética

“La antropología del ciberespacio es en realidad un reconocimiento de la nueva condición humana”

Negri y Hardt, 2012

La actualidad se encuentra bajo una mutación antropológica, fenómeno fundamentalmente cultural que se produce en el interior del entramado social. En las últimas dos décadas del siglo pasado se produjeron dos acontecimientos con un gran impacto psico mutativo, a saber, el ingreso de la mujer en el ámbito de producción global y el desarrollo de las tecnologías videoelectrónicas y luego conectivas (Berardi, 2010). Esta revolución tecnológica se disemina en el campo de la producción, del consumo, de la cultura y del deseo, provocando un devenir distinto en la vida de los sujetos.

Berardi (2010) llama generación al agrupamiento de sujetos que participa de un mismo ámbito de formación tecnológico y por lo tanto de un sistema cognitivo y afectivo, así como de un sistema imaginario. El concepto de generación desde este autor se explica mejor a través de los fenómenos tecnológicos y cognitivos que biológicos. Los universos generacionales comenzaron a diferenciarse cada vez más por un tema de formato tecno cognitivo que los define. Lo que cambia es el “formato de la mente colectiva” (Berardi, 2010, p. 80).

Los años ochenta trajeron consigo la mutación tecno-comunicativa y el surgimiento de las generaciones “post-alfabéticas” al decir de Berardi (2010) o de “nativos digitales” al decir de Piscitelli (2009). La propagación de la televisión a color, los video-juegos, los primeros ordenadores y luego los reality shows, van sentando los precedentes necesarios hacia una homogeneización planetaria que más tarde se difundirá con una rapidez casi instantánea. Esta etapa es definida por Berardi (2010) como la de la “generación video-electrónica”, para luego en los noventa con la “generación celular conectiva”, apreciar una homologación más rápida aún. La utilización de internet y el teléfono video celular han introducido circuitos globales, antes de haber desarrollado una sensibilidad local.

La constitución cognitiva de la generación digital, no es la misma que la de la generación alfabética. En palabras de Berardi (2010) esta es “la primera generación que ha aprendido más palabras de una máquina que de su madre” (p. 25). Las particularidades del aprendizaje, la memorización y de los intercambios lingüísticos se modificaron rápidamente y se desarrollan nuevas potencias conectivas, a la vez que competencias interactivas. Existe una brecha cada vez mayor entre quienes nacieron antes o después de determinadas tecnologías, sujetas a una conectividad permanente y a redes sociales que promueven ciertas formas de

subjetivación, dicha brecha posee implicancias cognitivas, psicogenéticas y pedagógicas. En la llamada sociedad de la información, donde la moneda de cambio es la información, ya no se produce solamente un “consumo par a par”, sino una “producción par a par”, lo cual al diseminarse por toda la vida de los sujetos pueden llegar a provocar grandes transformaciones en las relaciones de producción y consumo, en la reapropiación cultural y en la creación colectiva (Piscitelli, 2009, p. 35). La gran dificultad se encuentra en la transmisión cultural, relacionada con lo problemático que resulta poner a dialogar mentes que funcionan de manera incompatible. El desafío se encuentra en abrir en el intercambio generacional la posibilidad a la reconstrucción de condiciones comunicacionales, afectivas y lingüísticas. (Berardi, 2010). Cabe acotar que la distancia entre quienes poseen un funcionamiento cognitivo asociado a lo analógico y quienes lo poseen en lo digital no debe de dejar de tomar en cuenta las diferencias de clase, de capital cultural y simbólico (Piscitelli, 2009).

2.3 INTERSTICIO FORMACIONES SUBJETIVANTES - TRABAJO

El pasaje del Estado-nación al Estado técnico-administrativo

“El Estado, como agente central de crecimiento y la justicia, sufre por un lado el ataque de la internacionalización de la economía, y por el otro el de la fragmentación de las identidades culturales”

Touraine, 1998

El establecimiento del Estado data del S. XVII y su afianzamiento del S. XIX. El desarrollo del capitalismo requiere de éste para cumplir con determinadas funciones, es en cierta forma su mandatario. El surgimiento del Estado tiene que ver con garantizar los intereses, la reproducción y acumulación del capital, así como la gobernabilidad de la sociedad dividida en clases sociales. Para lograrlo se establece la racionalidad del sistema, categorías legales y políticas orientadoras de la acción de los organismos económicos y sociales. La nación cumple el rol de contracara del Estado en el logro de soberanía poblacional y territorial.

En la actualidad el escenario es otro, el capitalismo necesita de un Estado minúsculo, que viabilice un gobierno para el mercado. La mundialización y la rápida circulación del capital necesitan de la acomodación y el acatamiento del Estado a sus intereses. La autonomía de las políticas estatales se encuentra permanentemente abatida por los actuales poderes globales provistos con las potentes armas de la extraterritorialidad. El castigo, generalmente es de tipo económico. Los gobiernos que no adhieren a los mandatos globales y eligen políticas proteccionistas o profusas provisiones para los sectores “económicamente redundantes” (Bauman, 2009, p. 197) no reciben préstamos, ni reducción de deuda.

El mercado reduce todo a mercancía, desde los seres humanos a través de la mano de obra hasta la naturaleza. Las empresas transnacionales dispersan la fuerza de trabajo en diversos

mercados y organizan en orden de jerarquía a los distintos sectores de la producción mundial. Los amplios poderes financieros e industriales son productores de subjetividad, como anteriormente se ha hecho referencia. Estas subjetividades, a su vez, son operadoras en el contexto político; producen relaciones sociales, necesidades, mentes y cuerpos, es decir, producen productores. No es solamente producción del consumidor, además implica la producción de mecanismos de exclusión e inclusión, de jerarquías y hasta de crisis (Hardt y Negri, 2012).

La concepción dominante expresa que la separación entre Estados y firmas es fruto del tratamiento de modernización del propio Estado-Nación. Lo cierto es que el Estado ya no desarrolla las mismas funciones que antaño, dejando un vacío difícil de ser cubierto por las instituciones existentes. El capitalismo mundializado socava el poder del Estado, borrando la dualidad público-privado, economía-política, presionando de esta forma al Estado a declinar frente a su rol de mantener el bienestar social y justamente cuando la sociedad más requiere de su protección contra los embates del mercado.

Lewkowicz (2012) plantea que la conversión del Estado-nación en técnico-burocrático se produce de manera paralela a la emergencia de la figura del consumidor dentro del contrato social. La legitimación del Estado ya no proviene del ser nacional, donde el lazo social lo constituye el ciudadano -“el ciudadano es ciudadano de una nación” (p. 32)-, sino que hoy lo que debe garantizar es la eficiencia de las acciones que asume. El Estado técnico-administrativo se apoya sobre la figura del consumidor, la gestión operativa eficaz es la que satisface las demandas inmediatas de los consumidores. En el Estado se disuelve su capacidad para instituir subjetividad y por lo tanto de producir pensamiento. El agotamiento del Estado altera los modos de subjetividad, es decir, los modos de pensar y consecuentemente adviene la contingencia del sujeto de pensamiento.

Las concepciones que ubican al Estado en las instituciones del largo plazo, son puestas en jaque por la presión del mercado y del capitalismo financiero. En todas las organizaciones incluyendo al Estado se privilegian las acciones de plazo breve, la rentabilidad, la demora cero, aliados de la circulación acelerada de capitales a escala mundial y de las transacciones económicas cada vez más veloces. Esta situación testimonia el encierro del tiempo en una lógica de la urgencia (Lipovetsky y Charles, 2006).

Burocracia y “jaula de hierro”

Max Weber, en la época de la modernidad industrial, desarrolla el modelo burocrático de organización. La burocracia se caracteriza por una forma de organización basada en reglas impersonales y en la racionalidad que garantiza la mayor eficiencia posible en el logro de sus cometidos. Se exalta la exactitud y el orden conseguidos a partir de la división prefijada de las

tareas y la clara prescripción jerárquica. Los únicos parámetros que deben ser tomados en cuenta para determinar los lugares en los rangos pre establecidos tienen que ver con quien posea la mejor capacitación y las herramientas para desempeñar la función. La herramienta que posee la administración burocrática es el saber profesional especializado. Burocracia significa dominación gracias al saber y se relaciona con el saber de servicio: “conocimiento de hechos adquiridos por las relaciones del servicio o depositado en el expediente” (Weber, 1993).

Las grandes estructuras burocráticas se diagraman en forma piramidal, donde cada cargo tiene su prescripción y en la medida que se asciende en la pirámide hay cada vez menos individuos en el control. Bajo este modelo, la burocracia es transparente y se es bueno en el cargo si se cumple con lo establecido, deslizándose la promesa de que se puede tener un lugar en la pirámide. Esto le permite a Sennett (2008) afirmar que “la justificación política y social de una burocracia voluminosa es, pues, más la inclusión que la eficacia” (p. 31).

Weber en su obra “La ética protestante y el espíritu del capitalismo” plantea que en aquellos sujetos que desarrollan su carrera laboral en instituciones de esta naturaleza, aflora un malestar generado por el efecto de la permanencia que él nomina como vivir en una “jaula de hierro”. Expresa que las burocracias son adiestradas por la disciplina de la gratificación diferida. Esto es, que se aprende a buscar una recompensa futura asegurada por la obediencia a las reglas. Muchas veces esta gratificación no llega, frecuentemente a un sujeto que ha aprendido la disciplina de la postergación, no se le autoriza ascender. Varios sujetos se encuentran compelidos por esta motivación perversa a postergar la satisfacción, volviéndose para ellos un modo de vida, asimismo, trepar los peldaños de la burocracia también puede transformarse en una forma de vida. Al mismo tiempo que la “jaula de hierro” puede convertirse en una prisión, también puede ser un hábitat de una posición psicológica (Sennett, 2008).

El malestar institucional puede coexistir con un fuerte compromiso. El sujeto desdichado en el trabajo al investirlo de sentido termina por vincularse personalmente con la organización. Sennett (2008) encuentra en sus investigaciones que esta conjunción entre adversidad y compromiso es mayor en los funcionarios públicos de las burocracias piramidales del Estado de bienestar. Los trabajadores que el investigador entrevista tenían la posibilidad de desempeñar sus tareas en organizaciones privadas, sin embargo, en los hospitales y escuelas públicas se sentían importantes, a partir del vínculo personal que establecían. La construcción de una posición en que un sujeto es importante para otros requiere tiempo de afianzamiento. Las jaulas de hierro tienen la propiedad de enmarcar los tiempos de esas convivencias. Los trabajadores públicos poseían la creencia de que su presencia era realmente importante. Ilusión sin la cual sería muy difícil la trayectoria laboral.

La imagen de “jaula de hierro” se asocia con solidez y estabilidad, asociación ilusoria demostrada claramente en la posmodernidad e hipermodernidad. El advenimiento de los cambios producidos a fines del siglo pasado ha colocado en el tapete las reformas en el Estado y por lo tanto, la inmersión de las burocracias en su reorganización. La “jaula de hierro” tiende a desvanecerse. Sennett (2008) expone que los cambios producidos por su abandono provocaron tres déficits sociales: “la baja lealtad institucional, la disminución de la confianza informal entre los trabajadores y el debilitamiento del conocimiento institucional” (p. 58).

La lealtad es un elemento importante, Sennett (2008) a través de sus investigaciones comprobó que malograrla agrava el estrés que provoca en los trabajadores las extensas jornadas laborales. Se intensifica la impresión de que éstas carecen de sentido, la presión no estimula, deprime. El autor retoma una serie de estudios que muestran que el alcoholismo, los divorcios o las enfermedades son mayores en los trabajadores presionados que entre quienes trabajan diez horas en una organización con un alto grado de lealtad. Otro déficit organizativo, es el de la confianza informal, que tiene que ver con el conocimiento del otro. En las burocracias que se orientan al corto plazo, con recambio permanente de personal, se carece del tiempo que se requiere para producir ese conocimiento. A este se apela frente a situaciones críticas porque se sabe a quién recurrir. El último déficit concierne al debilitamiento del conocimiento institucional. Los inconvenientes de la tradicional pirámide burocrática se relacionan con su rigidez, con la inamovilidad de los cargos y con el entendimiento que los funcionarios tienen de lo que se espera de cada uno. No obstante, la virtud radica en el acopio de conocimiento para saber llevar adelante su funcionamiento. A veces, los empleados con mayor conocimiento institucional se ubican en las capas bajas de la organización, con el tiempo y la experiencia, los burócratas aprenden a echar a andar el engranaje. Con las reformas de las pirámides burocráticas, estos funcionarios son reemplazados por la tecnología informatizada. Los programas de software pueden ayudar a aumentar el conocimiento de la organización, siempre y cuando se mantenga su control en los usuarios habituales.

Qué tiempos aquellos

“sólo podemos lograr una vida material más humana si comprendemos mejor la producción de las cosas”

Sennett, 2012

Los procesos de organización del trabajo se corresponden con los distintos momentos históricos del desarrollo del capitalismo. A la sociedad industrial caracterizada por la organización fabril le va a corresponder lo que se dio en llamar la organización científica del trabajo, propia del Taylorismo-Fordismo, que se distingue por una racionalización que enfatiza la división social y técnica del mismo. La diseminación del capitalismo a escala planetaria

introdujo cambios rápidos e imprevisibles en la demanda, así como la introducción de innovaciones tecnológicas, entre otros, que implican la necesidad de organizar la producción de manera flexible, generando productos variados y entregados “just in time”, convirtiéndose esta forma en el modelo de la actualidad: producción flexible (Neffa, 2003).

En el capitalismo contemporáneo la producción de subjetividad es central, el sujeto se transforma en un elemento de sujeción a través de la implementación de dispositivos y de técnicas de subjetivación que el sujeto aplica sobre sí mismo. En el modelo taylorista- fordista el modo de sujeción imperante es el disciplinamiento, se produce a través de la internalización del control y bajo el dispositivo panóptico. En tanto que en el modelo flexible se produce la restitución de las habilidades cognitivas y afectivas al proceso de trabajo, y a través del dispositivo empresa se imprime una lógica de organización y se modulan los afectos. El sujeto se transforma a sí mismo en una organización del trabajo, produce su propio control, es jefe y responsable de sí mismo y la modalidad de sujeción es la autogestión compulsiva. A su vez, pueden establecerse las distintas modalidades de subjetivación en función de la inscripción a una modalidad de sujeción. En el caso del modelo de organización Taylorista-Fordista, la modalidad de subjetivación es la Identidad-continuidad laboral y en el modelo de producción flexible, la autoestima-éxito (Wittke, 2005, 2007).

En los noventa se identificaba al éxito con el hiper-trabajo y se incitaba a la movilización de todas las energías cognitivas. A mitad de esta década, los psicofármacos euforizantes eran la droga de moneda corriente que transformaba a hombres y mujeres en personas felices, eficientes, optimistas y los restablecía en el ciclo productivo. Antidepresivos, euforizantes, neuroestimulantes soportaron el advenimiento de la nueva economía, necesarios para sobrellevar la movilización psíquica provocada por el fuerte ímpetu de la competencia. Florece así una nueva clase productiva, que Berardi (2010) nomina como “cognitariado” que junto al paradigma de la Red, podría sintetizar dinámica productiva y principio igualitario y colaborativo.

Se diferencia el trabajador industrial del cognitivo en cuanto a que este último considera al trabajo la parte más importante de su vida y es capaz de extender su jornada de trabajo por su propia voluntad, en pos de sentirse satisfecho por el trabajo bien hecho. Una intensa presión competitiva, que no sólo se aprecia a nivel laboral, sino también de la sociedad en su conjunto y desde sus diversas manifestaciones, llevan al trabajador cognitivo a identificarse con la función de empresa (Berardi, 2010).

El enfrentamiento entre capital y trabajo, que siempre había tenido como campo natural la empresa, pasa a producirse en el interior del individuo, que se debate entre su tendencia a trabajar menos para protegerse y escapar de las exigencias de la empresa y su inclinación a trabajar cada día más para aumentar sus beneficios y mejorar siempre los resultados (Aubert y De Gaulejac, 1993, p. 38).

Los trabajadores quedaron “embretados” en la necesidad de volverse empresarios de sí mismos. Esto se engendra en la época de las empresas puntocom, cuando los informáticos podían proyectar una idea realizando inversiones para su desarrollo, transmutando fuerza intelectual en un bien valorable financieramente. En los noventa, existía una admiración muy importante por el mercado, sobretodo en los EEUU, lo creían un ambiente puro, entendiendo que la supervivencia del más fuerte permitía la evolución, la brecha entre trabajadores y propietarios era cada vez menor. Este sistema se derrumbó en el siglo XXI, el sistema libre de mercado lo que alimentó fue el monopolio. La idea de que en el mercado se enfrentarían proyectos y subsistiría el mejor quedó demolida frente a la contundencia de las marcas, la publicidad -tema exhaustivamente desarrollado e indagado por Naomi Klein (2012)- y la alianza Bush - Gates. Autoempresarios y microcapitalistas fueron arrasados por las grandes corporaciones monopólicas. Quitado de escena el empresariado puntocom, el trabajo cognitivo se separó del capital. Los trabajadores cognitivos tomarán conciencia de que poseen potencia productiva y que pueden autoorganizarse como por ejemplo a partir de las redes de solidaridad del trabajo migrante (Berardi, 2010).

La búsqueda de la excelencia pasa a ser la fórmula preponderante del éxito y el medio para ello es la perfección de uno mismo. El sujeto busca superarse para obtener el placer de la recompensa y su autoestima, que a su vez es el motor del proceso motivacional y su condena a la fama. Para el sistema managinario (condensación entre management e imaginario), lo primordial es el control de la psiquis, se busca la adhesión espontánea del sujeto, esta modalidad estimula un yo autónomo y productivo. “La adhesión se logra conectando el mundo sociocultural de la empresa y el psicosocial del individuo” (Aubert y De Gaulejac, 1993, p. 90). Las organizaciones flexibles proponen una idea de la meritocracia donde se valora más el potencial de desarrollo que los propios logros. Se va configurando un yo orientado al corto plazo, a la inmediatez, ansioso y con capacidad para abandonar los acontecimientos pasados. Aunque por lo general, los sujetos necesitan un relato que de sostén a su existencia, poseen orgullo por su saber hacer específico y valoran sus experiencias pasadas. El ideal que requieren las organizaciones flexibles es perjudicial para muchos de los sujetos que las habitan. Todos deben afrontar la eventualidad de que en algún momento puedan quedarse a la deriva debido a la hipervelocidad. Lo permanente es el cambio y la constante es la caducidad de las cosas, un oficio, una tarea, una idea, un proyecto, el tema de una tesis.

Tiempo y trabajo

“Claro está que detrás de todo esto hay una exigencia de supervivencia: se trata de ganar, de triunfar o de cambiar para sobrevivir”
Aubert y De Gaulejac, 1993

Se calcula que un sujeto que nació en 1935 habrá trabajado aproximadamente de 95.000 horas en su vida laboral, quienes nacieron en 1972, 40.000 horas, pero los contratados en el año 2000 se estima alrededor de 100.000, invirtiendo de esta forma una tendencia ganada a través de movimientos y luchas sindicales (Berardi, 2010).

La separación entre el tiempo de ocio y el de trabajo se hace cada vez más estrecho. La utilización de la telefonía celular impregna los espacios de la vida cotidiana de los trabajadores dejándoles escaso y casi nulo tiempo libre para no pensar en el trabajo o estar resolviendo situaciones laborales. En palabras de Berardi (2010) “el teléfono celular tomó el lugar de la cadena de montaje en la organización del trabajo cognitivo” (p. 27).

Desde el punto de vista formal la libertad del trabajador es respetada pero esta es cancelada en los hechos, ya no se puede disponer libremente del tiempo, este es capturado por el ciclo de producción. La vida del trabajador está diagramada por los tiempos laborales, que ya no son los formales sino los que portan mentalmente los actores, en su memoria, su atención, su cognición. Esto conlleva preocupaciones, ansiedad, el tan nombrado y al que poco lugar se le hace para su real atención y prevención: estrés.

Este esclavismo del tiempo laboral, aún con cierta faceta de imperceptibilidad es incorporado en los automatismos tecnológicos, comunicativos y psíquicos. Esta situación impacta contundentemente en la posibilidad de pensar el mecanismo, el modus operandi, el cómo del funcionamiento, como si esto actuara a modo de una defensa de negación, por la imposibilidad de ser cambiado. En otras áreas es más fácilmente distinguible este esclavismo porque tiene que ver con las condiciones de trabajo, horarios de doble jornada que se extienden a 16 horas durante seis días a la semana, retribuciones inferiores al laudo, entre otras arbitrariedades.

Estas situaciones conviven con el esclavismo cognitivo metropolitano de trabajadores ansiosos, hiperactivos, forzados a trabajar a ritmos sobre los que ya no controlan, workaholics, inhalantes de presión y exhalantes de veneno que corroe la vida y las relaciones.

Los trabajadores poseen cada vez menor cantidad de atención disponible porque sus pensamientos giran en torno a tareas mentales que inundan su atención, perdiéndose así de mirar a quién tienen al lado, el piso sobre el que caminan, la luz que los ilumina, su hijo que crece frente al ordenador. El deseo está colocado en el trabajo, única lugar que promete reconocimiento narcisista y se des-erotizan las relaciones, los vínculos, el intercambio comunitario, produciendo modalidades vinculares estandarizadas y mercantilizadas,

empobreciendo así la vida en sociedad. La vida cotidiana queda habitada por una “desolidarización generalizada” (Berardi, 2010, p. 87).

La preocupación de hoy es la compatibilización del tiempo del trabajo con el de la familia, la pareja y los amigos.

En tanto el aumento de riqueza se piense homologada al aumento de capital económico va a ser directamente proporcional a la disminución de la riqueza como goce. Es decir, que cuanto más se inviertan el trabajo y el tiempo en aumentar el dinero, menos se va a poder invertir en aumentar el goce. Esto produce un gran monto de ansiedad y angustia (Berardi, 2010).

Ciber tiempo, infotrabajo

“El empleo cada vez más extendido de las computadoras tendió progresivamente a redefinir las prácticas y las relaciones laborales además de redefinir, en realidad, todas las prácticas y relaciones sociales”

Hardt y Negri, 2012

La transición del sistema de las máquinas al de la red conlleva un proceso de abstracción que implica a la naturaleza del tiempo, modificando de esta forma su percepción subjetiva. El capital ya no requiere de sustraerle el tiempo a un trabajador, sino que se apodera de los fragmentos separados del mismo, para luego recombinarlos en una esfera informacional, ahora separada de la vida del sujeto. Se desarrolla una escisión entre la percepción subjetiva del tiempo y la producción de valor (Berardi, 2010).

Las corporaciones demandan parcelas de trabajo de tiempo parcial, con el mínimo compromiso de protección social. Aquí la importancia radica no sólo en el aspecto jurídico sino en la “disolución de la persona como agente de la acción productiva y la fragmentación del tiempo vivido” (Berardi, 2010, p. 91). El verdadero agente de valorización es el tiempo despersonalizado y este no tiene derecho, no puede reivindicar nada porque es tiempo despersonalizado, es por ello que Berardi (2010), lo llama “esclavismo celular” (p. 94). Los trabajadores industriales eran sujetos que poseían un cuerpo físico que prestaba sus servicios, en un horario acordado, tenía derecho al descanso, asistencia, salud, jubilación, a saber, capital y trabajo se regulaba por reglas. Con el info- trabajo, es decir el trabajo que se materializa en la red digital, ya no hay un cuerpo físico, ni persona jurídica, sino fragmentos de tiempo que se pueden combinar, más allá de los sujetos. Gran parte de los servicios se basan en intercambios de conocimiento y de información, a esta producción de la cual resulta un producto no material, Lazzarato y Negri han denominado trabajo inmaterial.

Cada vez más se piensa como computadoras, estas cambian continuamente el funcionamiento, se expanden y perfeccionan mediante el uso. “La computadora y la revolución comunicativa de la producción transformaron las prácticas laborales hasta tal punto que hoy

todas ellas tienden al modelo de las tecnologías de la información y la comunicación” (Hardt y Negri, 2012, p. 458).

La informatización y digitalización del trabajo hace posible la fluidez, la conversión de la información en dígitos y signos, cuyo objetivo no es el de significar o representar el mundo, sino de generarlo como mundo de síntesis, la red. Para poder realizarlo el sujeto debe despojarse de toda singularidad para poder conectarse con la globalidad de la red. Es necesario una mente formateada, producto de una mutación psíquica, cognitiva y tecnológica (Berardi, 2010).

La conectividad generalizada promueve que el capitalismo pueda “volver fluido el proceso fractal de explotación del trabajo cognitivo” (Berardi, 2010, p. 96). Para ello es necesario compatibilizar la creatividad y la cognición con las formas y los tiempos de desarrollo de la red digital. De esta manera se produce el semiocapitalismo, sistema económico que se nutre del trabajo cognitivo de innumerables terminales vivientes subsumidas a su servicio. Este capitalismo conectivo permite visualizar un proceso de colonización y transmutación de la sensibilidad.

2.4 TRABAJO Y ORGANIZACIONES

“Una vida sin habla y sin acción está literalmente muerta para el mundo”

Arendt, 1998

El trabajo, lo prescripto, lo real

El trabajo como vía generalizada de integración social al decir de Sennett (2010) es productor de relaciones y vínculos entre las personas. Su importancia no sólo radica en que permite o no la supervivencia, sino que a través de él se generan identidades colectivas que posibilitan potenciar los esfuerzos individuales y generar las bases para instaurar la solidaridad entre ellos. La dimensión social del trabajo alude a su destino y finalidad, que siempre es social, ya que está dirigido hacia otros. Como actividad material y simbólica es constitutivo del vínculo social y de la vida subjetiva.

El trabajo como actividad humana cuyo fin es la reproducción de la vida que se desarrolla bajo formas históricas, sociales y culturalmente cimentadas, siempre está ligado a otros sujetos y por tanto a sus relaciones y en definitiva a las organizaciones. “La emergencia del trabajo y de la organización está en la interacción” (Zanelli y Silva, 2008, p. 11).

Dejours (2012) expone que al trabajo le corresponde un rol central en la formación de relaciones de civilidad y es por éstas que los seres humanos logran vivir y actuar juntos. Una consideración preliminar a tener en cuenta, es que al trabajo le corresponde cierto monto de sufrimiento como de placer. Agrega además, que la clínica del trabajo demuestra un

agravamiento de la psicopatología, que afecta tanto a empleados y obreros como a los mandos altos de las organizaciones. Tanto los suicidios como el incremento de las patologías del acoso, probablemente tengan que ver con la soledad y el debilitamiento de la solidaridad frente al sufrimiento del otro y a la injusticia. “Suicidios en el trabajo y patologías del acoso son las formas clínicas más elocuentes de la disgregación del vivir juntos en el mundo ordinario” (p. 13).

Franco (2010) habla de violencia psicológica en el trabajo (VPT) y la define como “todo acto abusivo percibido por el trabajador que se dirige contra sí, que -sin ser físico- atenta contra su dignidad e integridad psicosomática como individuo” (p. 228). El daño se produce tanto por acción como por omisión y es en la repetición y sistematización cuando éstos se incrementan. Produce desde inestabilidad psicológica y emocional, perturbación, degradación, humillación e intimidación, hasta reales descompensaciones psicosomáticas y en casos extremos, la muerte. Este problema no se ubica en la órbita personal, sino que principalmente radica en que la organización del trabajo promueve relaciones de dominación, expresándose mediante la desigualdad, discriminación y maltrato.

Mayoritariamente quienes trabajan se esfuerzan por realizar bien su trabajo y esto los lleva a sentir orgullo por el mismo. Sennett (2012) lo llama artesanía y plantea que es la habilidad de hacer las cosas bien, por la propia satisfacción de conseguirlo y que implica un conocimiento tácito, que a la vez es un saber corporal del que el sujeto no se percata. La artesanía comprende un escenario mayor al trabajo manual especializado, puede ir desde oficios como el de alfarero o mecánico, al del médico o arquitecto. Habilidad y conocimiento fueron cultivados, desarrollados y luego transmitidos a través de la interacción entre trabajadores. El buen artesano mantiene un diálogo entre acción manual y pensamiento, hasta convertirlo en un hábito.

Dejours (2012) sugiere que existe una comunicación particular que no es del terreno de las palabras ni del discurso, que llama cuerpoperiación, concepto que toma de la fenomenología de Michel Henry e implica el conocimiento por el cuerpo y demanda la movilización del cuerpo subjetivo entero. La asiduidad y extensión en el tiempo otorgan herramientas a la inteligencia del cuerpo.

El trabajo es aquello que los sujetos deben colocar de sí frente a las prescripciones para llegar a las metas estipuladas, o también lo que debe adicionar frente a lo que no funciona si se atiende estrictamente a lo prescripto. Trabajar implica allanar la brecha entre lo prescripto y lo real (Dejours, 1998, 2006, 2012).

Frente a la imposibilidad de cumplir estrictamente la tarea bajo todas las prescripciones, se yergue el trabajo real, es decir, todo aquello que se realiza individual y colectivamente y que no se corresponde con la ejecución. La gestión del desfase entre prescripto y real provoca en palabras de Dejours en 1993, Böhle y Milkau en 1991, Detienne y Vernant en 1974 “la

movilización de los resortes afectivos y cognitivos de la inteligencia” (Dejours, 2006, p. 25) e incluso el deseo de ponerlos en acción, que implica el celo del trabajador. Trabajar conlleva una actitud creadora, hay que buscar, probar, hasta encontrar una solución, implica descubrir, inventar, a veces encontrar un truco, una astucia, es decir, una inteligencia inventiva y también una inteligencia del cuerpo.

Por otra parte Dejours (1998) afirma que frente al compromiso de la inteligencia y subjetividad puesta en juego por el trabajador que contribuye a la eficacia de la organización del trabajo, el reconocimiento surge en contrapartida y como retribución moral y simbólica. Cuando este no se produce redundando en un sufrimiento que en principio puede resultar desestabilizador. Del reconocimiento depende el sentido del sufrimiento, cuando éste se proporciona, el esfuerzo, el nerviosismo, la zozobra, la tensión, adquieren sentido, el sufrimiento no fue en vano y es traducido en alivio, ánimo y sosiego. El reconocimiento es “un elemento decisivo en la dinámica de movilización subjetiva de la inteligencia y la personalidad en el trabajo” (Dejours, 2006, p. 30).

Dejours (2012, 2006, 2001) plantea que la razón por la cual el sufrimiento no está acompañado de descompensación psicopatológica se debe a que el sujeto despliega defensas que le permite controlarlo. Alrededor de los mecanismos defensivos explicados por el psicoanálisis, se encuentran las defensas elaboradas y sustentadas colectivamente, son las estrategias colectivas de defensa. Estas podrían transformar en aceptable aquello que no debería aceptarse, por ello las defensas juegan un papel paradójico y funcionan como un engaño que desensibiliza frente al dolor. Los sujetos pueden proteger su equilibrio psíquico a partir de la construcción de defensas contra ese sufrimiento.

Mendes (2007) manifiesta que es a partir de la intercomprensión del sufrimiento compartido, que los colectivos de trabajo pueden elaborar lo que Dejours llama como las “estrategias defensivas, construidas colectivamente, para luchar contra los efectos desestabilizadores y patogénicos del trabajo” (p. 93).

Organización del trabajo, cultura y contrato psicológico

En el devenir de la vida, las personas transitan por diversas organizaciones, de esta forma están diagramadas las redes sociales, no existe emprendimiento que pueda realizarse en soledad. La vida social se instala a partir de organizaciones de distinta naturaleza.

Shein (1982) define a la organización como:

(...) la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división del trabajo o funciones, y a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad (p.14).

Es una definición que alude a la acción, donde el acento se coloca en las actividades, en el acto de organizar. Correa (2009) amplía el acto de organizar que “supone el acto de contribuir a la diagramación social, y esta contribución no actúa por voluntad consciente sino por las disposiciones de organizadores previos” (p.94). Las concepciones que pautan cómo concebir el mundo, la vida y la especificidad o propósito de las organizaciones, trascienden a los actores que participan en ella, al igual que a las políticas que marcan sus lineamientos.

Wittke (2007) plantea que las organizaciones pueden ser consideradas como formas productoras de riqueza a la vez que de órdenes simbólicos. Define a las organizaciones “como tecnologías resultantes de la materialización de un determinado Dispositivo –correlativo con un modelo de Organización del Trabajo-, que opera generando modalidades de sujeción que le son específicas, que se correlacionan con formas de subjetivación que utilizan los sujetos” (p.10). El actual modelo de producción flexible se corresponde con la modalidad privilegiada que el autor nomina como “autogestión compulsiva” y con un modo de subjetivación que lo llama “autoestima -éxito”. La “autogestión compulsiva” se produce a partir de las nuevas formas salariales como: primas, compensaciones y acciones y por la transferencia de la responsabilidad de la organización y de la gestión del proceso de producción por parte de los trabajadores, en algunos casos accionistas. Por otro lado, la modalidad de subjetivación “autoestima y éxito” tienen por fin último la excelencia, destacarse y adquirir valor por ello.

Por otra parte, Etkin y Schvarstein (2005) describen a las organizaciones a partir de su identidad, lo definen como un meta concepto que permite distinguir cada una de ellas desde su singularidad y particularidad, que las hace diferentes a las demás. Sus “rasgos especifican el dominio en el cual la organización existe como tal” (p.54). Para preservar su identidad, se produce un efecto llamado de clausura organizacional, a partir del cual se cierran sobre sí mismas, lo que no implica aislamiento, sino la conservación de lo que las caracteriza. Estos rasgos de invariancia se materializan a partir de la estructura, forma variable en el aquí y ahora concretos. Los autores distinguen tres elementos disyuntivos que componen toda organización y los nominan como dominio de las relaciones, de los propósitos y de las capacidades existentes. Se focalizan en el dominio de las relaciones y definen a la organización como “constituidas por personas articuladas entre sí por medio de un sistema de roles que instituye la mutua representación interna entre ellas y el reconocimiento de las variables operantes del contexto” (Etkin y Schvarstein, 2005, p. 166). Desde esta perspectiva los vínculos están determinados por la identidad de la organización, por las necesidades y deseos que los participantes intentan satisfacer y por la cultura organizacional. La lógica que impera en este dominio es la del poder. El análisis de los vínculos toma en cuenta los mecanismos de asunción y adjudicación de roles y los vectores de la pertenencia, según el grado de adhesión a la organización; la pertinencia, que evalúa el grado de realización de la tarea prescripta, el tiempo dedicado a las tareas de cohesión y de producción; la cooperación,

que muestra la colaboración en la ejecución de tareas y la confianza dentro de la organización; la comunicación y el aprendizaje, que toma en cuenta las modificaciones en relación con el proceso de adaptación activa a la realidad.

Estos autores aluden a una mirada desde la micro política de las organizaciones, pero que no debe perder de vista el nivel macro, ya que las percepciones, la naturaleza de las relaciones, el interjuego entre grupos, las ideas, los dichos y sus afecciones son fenómenos de la vida humana en sociedad.

Correa (2009) propone seis premisas para pensar las organizaciones donde detalla que la organización como “productora de subjetividad” da cuenta del tránsito por el socius donde inscribe sobre este su especificidad; como “productora de sentidos” condiciona la textualidad que circula por el universo simbólico; como “productora de prácticas” impone a partir de sus acciones una direccionalidad a la vida social que a su vez condiciona las prácticas de otras; como “productora de identidad” define una “intensidad cohesionada” que establece una imagen particular; como “productora de diferencias” distingue las zonas intensas que contrastan con otras y como “productora de memoria” produce un cúmulo de imágenes que la constituye.

Zanelli y Silva (2008) plantean que la “realidad social construida en las organizaciones de trabajo es producto del proceso de las múltiples interacciones humanas que se desarrollan a lo largo de su historia” (p.28). La producción de significados compartidos se generan a partir de las estructuras formales, compuestas por reglas y roles prescriptos, autoridades y responsabilidades establecidas, también se construyen en la organización informal, conformada por las relaciones espontáneas entre los sujetos, identificaciones o afinidades. La cultura incluye estos sistemas de valores y significados compartidos colectivamente.

Se entiende por cultura organizacional al conjunto de valores, símbolos, comportamientos y asunciones que son comunes a toda la organización. “Es una forma común de pensar, lo que produce una forma de acción común en el lugar de trabajo o en la fabricación de un producto en una planta” (Goffee y Jones, 2001, p.36).

Chiavenato (2009) piensa a la cultura con la metáfora del iceberg, ya que sólo una pequeña porción de la misma es visible y observable y la parte más grande permanece invisible y oculta. Los aspectos formales son los públicamente observables y los informales son los que se encuentran cubiertos y tienen que ver con las formas de influencia y poder; con las percepciones y actitudes de los sujetos; con los sentimientos y normas de los grupos; con los valores y expectativas; con las formas de interacciones informales; con las normas grupales y relaciones afectivas. En definitiva los aspectos formales y abiertos son los operacionales que tienen que ver con la tarea y los informales y ocultos los que se relacionan con los sociales y psicológicos. Es en esta parte profunda y encubierta en la que se pretende bucear, sin pretender que el foco se ubique en el estudio sobre la cultura de la organización.

Wittke (2009) tomando en cuenta su modelo psicológico de análisis organizacional define a la cultura organizacional “como el resultado de los modos de sujeción y de subjetivación que se materializan en la organización en forma independiente y conjuntamente” (p.229). Los modos de subjetivación se vinculan con los de sujeción a través de procesos identificatorios. Entendiéndose por estos a los que se producen a través de las redes de interacción, que desarrollan e influyen la formación de identidad tanto organizacional como individual.

Gutiérrez (2011) acota que la cultura se aprende y aprehende -agregaría- a partir de las historias, rituales, símbolos materiales y el lenguaje que cuentan, portan y transmiten quienes perviven en la organización. Los modos de relacionamiento muestran la existencia de acuerdos que se establecen no sólo con la organización, sino con los pares y con sí mismos. Las formas de pensar y comportarse en las organizaciones, los valores, expectativas y grados de lealtad, aspectos que componen la cultura organizacional, colindan y se relacionan con la noción de contrato psicológico, que detalla un trato-con otros y consigo mismo. En este están presentes las expectativas mutuas, explícitas e implícitas, conscientes e inconscientes tanto de los trabajadores como de la organización (Toro y Ansoleaga, 2006). Chiavenato expresa:

Un contrato es una especie de acuerdo o expectativa que las personas mantienen consigo mismas y con los demás. En el fondo cada persona representa sus propios contratos, que rigen tanto las relaciones interpersonales, como las relaciones que esta mantiene consigo misma (...) Una fuente común de dificultades en las relaciones interpersonales es la falta de acuerdos explícitos y claros (Gutiérrez, 2011, p. 39).

La elucidación de los contratos es muy significativa para experimentar una mejora en las relaciones interpersonales. Los contratos funcionan como redes que vinculan a los sujetos con las organizaciones y les otorga un lugar de pertenencia, espacio y tiempo con otros pares (Gutiérrez, 2011).

En el contrato se constituye la expresión de la pertenencia del trabajador a la organización, la que “le provee una interacción social regular y lo inscribe en el orden histórico específicamente humano de las relaciones de producción” (Schvarstein, 2005, p. 32).

Las nociones de organización del trabajo, de cultura organizacional y la de contrato psicológico adquieren relevancia dado que iluminan los aspectos que coagulan en la organización provenientes de las formas de organización del trabajo moduladas por el CMI y que hacen a las formaciones subjetivantes que imperan en cada una de ellas y que se inscriben en una modalidad determinada de convivencia laboral.

De los trabajos “típicos” a los “atípicos”

La relación salarial propia del fordismo caracterizada por los “empleos típicos” (De la Garza y Neffa, 2010), o los trabajos “a largo plazo” (Sennett, 2010), fueron transformados por la flexibilización, desde hace tres décadas en países de Europa occidental, en lo que Vasapollo

y Martufi llaman “trabajo atípico” “porque expresan formas de prestación de servicios cuya característica fundamental es la falta o insuficiencia de tutela contractual” (Antunes, 2006, p. 6).

Los “empleos típicos” del fordismo se caracterizan por la regulación en materia de contratos de trabajo, por un contexto económico de desarrollo creciente, centrado en el mercado interno y fundamentalmente en la esfera de la industria manufacturera. El trabajo se desarrollaba en un establecimiento fuera de la casa, eminentemente masculino, a tiempo completo, bajo un contrato de duración por tiempo indeterminado y con una apropiada protección social. Existía libertad sindical, los sindicatos contaban con prestigio y eran representativos. (De la Garza y Neffa, 2010).

Precarización, flexibilización

Frente a la crisis económica surgida en la década del 70, las políticas tendientes a frenar el descenso e incrementar las tasas de ganancia se basaron en la flexibilidad de la producción y la gestión de la fuerza de trabajo para comprimir costos y acrecentar la producción; exteriorización del riesgo en la gestión de las empresas; reducción del personal; erosión de los derechos laborales y sindicales e implantación de métodos que estimulan la competencia, fragmentando los colectivos de trabajo. La estructura de las empresas, debieron ser cambiadas para hacerlas más rápidas y flexibles, a través de la implantación de nuevas formas de gestión, más participativas, con incentivos económicos según el rendimiento y resultados; reducción de los niveles jerárquicos, *delayering*; reducción de puestos de trabajo, *reengineering*; secuenciación no lineal; especialización flexible -conseguir productos variados en menos tiempo-; promoción del trabajo nocturno, por turnos, a domicilio y descentralizando la producción a través de la externalización para transferir el riesgo empresario e impulso de la creación de empresas de servicios eventuales que ofrecen mano de obra temporaria (De la Garza y Neffa, 2010; Sennet, 2010, 2008).

Afirmando lo antes expuesto, Vasapollo y Martufi plantean que “el concepto de flexibilización del trabajo y el abandono del modelo de trabajo por tiempo indeterminado ya pertenecen a nuestra actual forma de pensar (...) Hoy, es difícil prever la superación o sustitución de ese tipo de trabajo inestable” (Antunes, 2006, p. 7).

El trabajo precario se define por lo que falta, es decir, precario es aquel empleo que no porta las condiciones del estable, a largo plazo y protegido. Las consecuencias de la precarización son múltiples: se produce la fragmentación de los colectivos obreros y a la interna de los mismos, los trabajadores funcionan bajo distintas normativas; interrupción de la movilización colectiva contra el sufrimiento, dominación y alienación; reducción del personal e intensificación del trabajo y del sufrimiento subjetivo de quienes permanecen; silenciamiento, ceguera y sordera como estrategia defensiva, negación del sufrimiento ajeno y silencio del

propio; las exigencias de los clientes se trasladan al personal, que es ahora quien sufre las presiones de los consumidores descontentos; los trabajadores no disponen del tiempo suficiente para el desempeño de su tarea en función de las exigencias, entre otras. Como consecuencia de este último, algunos trabajadores deben llevar trabajo a sus domicilios durante el momento de descanso o los fines de semana, realizando horas extraordinarias que no son reconocidas ni pagadas, pero su no realización puede ser evaluada como “falta de compromiso y de colaboración” (Dejours, 2006; Neffa, 2003). Situaciones que terminan naturalizándose por el exceso de su propia práctica.

Nuevas formas de gestión

La sustitución de los procesos tayloristas-fordistas no se suceden de un día para el otro sino que conllevan un lento período en el que en principio coexisten, aún en una misma empresa. Las direcciones o gerencias de “recursos humanos”, “capital humano” (Peiró, 1998) o “gestión del talento humano” (Chiavenato, 2009) juegan un rol decisivo, es decir, cumplen un rol estratégico a la hora de la incorporación de modalidades de flexibilización y precarización de la fuerza de trabajo.

Su papel cambia y tiene más que ver con el mantenimiento de la disciplina; la reducción de costos laborales; la implementación de nuevas modalidades de evaluar a los trabajadores; reconversión de la fuerza de trabajo, el perfeccionamiento profesional; generación de cargos polivalentes; selección de personal bajo criterios de indicadores de competencias y severos test psicológicos; elaboración de planes de retención de ciertos trabajadores e implantación de sistemas de remuneración variable, provocando heterogeneidad en el colectivo de trabajo. Las nuevas formas de organización del trabajo y de gestión implican una mayor carga global del trabajo, esta es la resultante de diferentes factores del medio ambiente y de las condiciones de trabajo establecidas por el proceso de trabajo. La carga global de trabajo se constituye por tres dimensiones: la carga física, la carga mental y la carga psíquica (Neffa, 1988). Bajo las condiciones actuales de trabajo, la carga física es más intensa, por las posturas y gestos que se deben adoptar y cambiar más rápidamente, por la reducción de las pausas para no provocar pérdidas de “tiempo productivo” y por los esfuerzos repetitivos que conducen a problemas osteoarticulares debido al trabajo sedentario. La carga mental es mayor porque se requiere más atención, concentración, movilizar la capacidad de anticipar y creatividad para solucionar las situaciones que se presentan y sobre todo bajo la presión de los tiempos. Frente a esto se produce la fatiga mental, perturbaciones cognitivas, muchas veces provocada por la complejidad de la tarea, el estrés, el agotamiento y el burnout, entre otros. Todas estas situaciones se encuentran mediadas por las capacidades de resistencias y de adaptación, que posean en mayor o en menor grado los trabajadores. La carga psíquica, originada por la movilización de la subjetividad de los asalariados, se intensifica. Un trabajo

llevado adelante de manera satisfactoria implica del mayor involucramiento, la adhesión al proyecto empresarial, la voluntad de “trabajar en equipo”, de manera coordinada y el desarrollo de competencias relacionales. A su vez, se está más sujeto a controles, y para lograr los objetivos, se establecen sistemas de remuneración personalizados que estimulan la competencia entre los trabajadores y generan conflictos interpersonales (Neffa, 2003).

Neffa (2003) y Sennett (2010) exponen que las nuevas formas contractuales de empleo, como por ejemplo, los contratos por duración determinada, los trabajos temporarios, zafrales o eventuales, a veces realizados en horarios atípicos y que perciben un salario inferior a quienes poseen un contrato de tiempo indeterminado, generan sufrimiento psíquico y mental, por el grado de incertidumbre e inseguridad que esto genera respecto de su situación futura y por el bajo reconocimiento social frente a su tarea. Situación que promueve además de desigualdades e injusticias frente a trabajadores que desempeñan la misma tarea recibiendo diferente paga.

Los ritmos colectivos se quiebran frente a la presión de las nuevas formas de organización del trabajo y de gestión, obstaculizando el mantenimiento de la cohesión social. Esta situación de fractura, unida a la precarización del empleo, los contratos chatarra, el desempleo, la implementación de tercerizaciones, entre otros factores, impacta directamente en el ámbito sindical y sobre todo en el número de sus afiliados (Neffa, 2003).

Tercerizaciones

Las tercerizaciones son el resultado de la transformación del régimen de acumulación, las innovaciones tecnológicas y organizacionales, las nuevas formas de organización del trabajo y de la flexibilización de las formas gestión de los trabajadores.

El proceso de tercerización se produce cuando cierta actividad que era desarrollada por los trabajadores de una empresa es transferida hacia otra empresa “tercera”, de ahí su nombre. También se le llama externalización en función del proceso que se produce, es decir, las actividades que antes se realizaban internamente, pasan a externalizarse, a desarrollarse en el exterior de la empresa. Se pueden dar dos situaciones independientes pero no necesariamente excluyentes: una es la desactivación, total o parcial de los sectores productivos, por lo tanto, la empresa que terceriza se transforma en compradora de productos a otras empresas y la otra situación es la contratación de empresas “terceras” que disponen de trabajadores para que ejecuten algún servicio al interior de la empresa cliente (Stolovich, 1994).

La tercerización, además de externalización, es nombrada como exteriorización, descentralización, subcontratación u outsourcing, puede considerarse como una modalidad nueva en cuanto a su intensificación y a algunas de sus formas, mas no en su advenimiento.

A través de este mecanismo la empresa principal, generalmente con mayores recursos que la tercerizada o subcontratista, logra mayor flexibilidad, reduce los costos fijos y variables y transfiere riesgos.

Los procesos de precarización que se originan a partir de la tercerización se producen tanto en el ámbito privado como público. En el sector público, se produjeron concomitantemente con las tecnologías de ajuste estructural y de rebaja del gasto público social que repercutieron sobre el número de empleo a través de medidas como jubilaciones anticipadas y retiros voluntarios. La suspensión de ingresos de funcionarios públicos favoreció la disminución del personal con estabilidad y se sentaron las bases discriminatorias del personal contratado de forma transitoria, por tiempo determinado o por corto plazo. Para contrarrestar las necesidades en materia de personal, se introdujeron nuevas tecnologías informáticas y de comunicaciones que posibilitaron el aumento de la productividad y ahorro de tiempo, se añadió personal contratado y se nombraron pasantes universitarios (De la Garza y Neffa, 2010).

El mandato de los organismos financieros internacionales para controlar la inflación tiene que ver con la reducción del personal permanente y privatizar las tareas ejecutivas a cargo de la administración pública cuando en el ámbito privado se encuentren empresas que puedan hacerse cargo con menor o igual costo y eficiencia. Surge de esta forma una estratificación social y técnica entre empresas: por un lado, las principales y que dan las órdenes y por otro las tercerizadas, las cooperativas de trabajo y los trabajadores microempresarios (De la Garza y Neffa, 2010).

En nuestro país, las tercerizaciones comenzaron a instalarse en actividades de apoyo o secundarias y se conoce como externalización de primera generación. La falta de barreras jurídicas y económicas promovió que las empresas también tercerizaran tareas relacionadas a su núcleo, externalización de segunda generación. Si a esto se le suma que las tareas tercerizadas se desarrollan dentro del local o establecimiento de la organización principal, se configura la externalización de tercera generación. En el sector público existen intensas manifestaciones de estas modalidades, cuestión que ha derivado en que las leyes 18.099 y 18.251, incluyan a las entidades del Estado en el régimen de responsabilidad laboral solidaria (Castello, 2009).

Dichas normas protegen a los trabajadores ante estos procesos de descentralización empresarial. La ley 18.099, de enero de 2007, establece en su artículo primero:

Todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra, será responsable solidario de las obligaciones laborales de éstos hacia los trabajadores contratados, así como del pago de las contribuciones a la seguridad social a la entidad provisional que corresponda, de la prima de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de las sanciones y recuperos que se adeuden al Banco de Seguros del Estado en relación a esos trabajadores (Uruguay, Poder Legislativo, 2007).

Ambas leyes establecen una serie de controles sobre los subcontratistas, intermediarios y suministradores de personal, que deben realizar las entidades del Estado que tercerizan, e incluyen hasta la retención de pagos.

A través de la externalización es posible asentar la conversión de puestos permanentes en temporales. La tercerización además contribuye a la segmentación de la fuerza de trabajo y como consecuencia termina debilitando el poder sindical cuya fortaleza se basa en la unidad y en el número de afiliados.

En este escenario: El Estado uruguayo

En Uruguay, en los años 90, se produjo en materia económica una apertura externa ilimitada, con escasas políticas productivas selectivas y de subsidio a las actividades nacionales, acompañada de una importante desregulación en el relacionamiento entre el Estado y la sociedad, que ya se había producido en el ámbito financiero y en la fijación de precios. También, se extendió a las relaciones laborales, a algunas actividades portuarias y a las telecomunicaciones. Los organismos internacionales generaron un instrumento de intervención que llamaron “reformas”, que impulsaron las privatizaciones y dieron exigua importancia al mejoramiento del sector público (Iturra, 2004).

Aunque los ciudadanos uruguayos en un acto democrático y soberano decidieron oponerse a las privatizaciones de las empresas públicas, se ha venido produciendo por la vía de las tercerizaciones una forma que Walter y Senén denominan “cuarterización” de servicios (Gutiérrez, 2002). Es como una forma “light de privatización” donde el Estado contrata un servicio que a su vez subcontrata y administra otros servicios. Esto genera la precarización del empleo, con contratos a término sin renovación y con una baja en los beneficios sociales, cuestión que provoca una sensación de inestabilidad en el trabajo que se contrapone con la condición del funcionario público. También por esta vía de los servicios contratados y subcontratados se fueron sustituyendo áreas que antes pertenecían a dichas empresas.

En el Estado existen distintas vinculaciones contractuales, algunas de ellas son: contratos a término, ingreso a la Administración Central en provisoriato, contratos de arrendamiento de obra, becarios, pasantes, en calidad de tercerizados, convenios de rehabilitación y reinserción social mediante trabajo, convenios que responden a programas sociales y en calidad de funcionarios públicos.

En el año 1996 y a partir de la ley de presupuesto se comienza en un proceso de reforma del Estado, definido como un proceso de transición, cuyos objetivos son: el achicamiento del Estado, el repliegue del Estado omnipresente y la instrumentación de programas tendientes a mejorar la calidad de los servicios y jerarquizar las funciones que posibiliten la introducción competitiva del país en la región. Algunos de los elementos más relevantes de la reforma del

Estado tienen que ver con la desregulación, es decir, la supresión o modificación de las reglas existentes; la desburocratización, que coloca el acento en atacar las disfunciones como el clientelismo, el formalismo, la centralización y la rigidez; y la privatización.

A partir de la implementación de la gestión de la calidad del Estado, los administrados pasan a ser clientes; se busca mejorar la gestión de los recursos humanos y financieros; se potencia y aplican tecnologías para mejorar la atención de los servicios; se incorporan nuevas técnicas de gestión y dirección ejecutadas en el sector privado; entre otros. También se fueron introduciendo leyes que incorporan el concepto de calidad en los servicios tanto del sector público como privado. En la actualidad este aspecto es regido por la ley 17.250 de agosto del 2000 y su decreto reglamentario 244 divulgado como de "Defensa del Consumidor" (Universidad de la República, Facultad de Derecho, s.f.).

En este marco, el Estado uruguayo formó parte en la elaboración de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, en Bolivia, en junio de 2003. Algunos de sus objetivos tienen que ver con definir las bases para configurar un "sistema profesional y eficaz de función pública". Se plantea que "la modernización de las políticas públicas de gestión del empleo y los recursos humanos constituye un eje de las reformas de la gestión pública" (Naciones Unidas, 2003, p. 113). Para llevarlas adelante se fijan ciertos criterios orientadores, dentro de ellos cabe destacar el que plantea:

La profesionalidad de los recursos humanos al servicio de las administraciones públicas, como garantía de la mayor calidad de los servicios públicos prestados a los ciudadanos. La flexibilidad en la organización y gestión del empleo público, necesaria para adaptarse, con la mayor agilidad posible, a las transformaciones del entorno y a las necesidades cambiantes de la sociedad (p. 115).

A su vez, y en este mismo sentido, en junio de 2006 Uruguay firmó el Código Iberoamericano del Buen Gobierno, que entre otras cosas, plantea que se "promoverán y garantizarán políticas y programas de carrera, capacitación y formación que contribuyan a la profesionalización de la administración pública" (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, 2006, p. 8).

Detrás de las políticas de profesionalización del Estado se encuentra el paradigma tecnocrático. Desde una visión clásica, el tecnócrata es un sujeto con una orientación técnico-científica, idóneo y expertise en territorios de políticas económicas, de finanzas y de administración del Estado que lo lleva a adquirir influencia política en los círculos de gobierno. Desde otra corriente, son sujetos con un alto nivel académico especializado, criterio que los transforma en elegibles para ocupar cargos en el proceso de toma de decisiones o de asesoría en organizaciones públicas o privadas. Desde una visión weberiana la distinción entre tecnócratas y burócratas, refiere a que este último sólo obedece e instrumenta directrices sin cuestionar la legitimidad o la efectividad. Bresser-Pereira y Spink señalan:

el aumento del nivel de formación técnica en métodos de gestión que muchos burócratas han obtenido en recientes años en varios países latinoamericanos los ha acercado un poco más a la cosmovisión de los tecnócratas. Esto los ha llevado incluso a la adopción de posturas que se podrían considerar como netamente tecnocráticas, en pro de la tecnificación de la toma de decisiones y de fuerte sello meritocrático (Silva, 2006, p.179).

Este escenario de lenta reforma, pero consecuente, abarca al Estado y también a las empresas que lo constituyen a través de la redefinición de su papel. La incorporación de los cambios enunciados precedentemente no se realizan de manera pareja en todos los sectores del Estado, ni entre los servicios descentralizados, ni entes públicos. Estas transformaciones no solamente comprenden a la capacitación de los trabajadores en nuevas tecnologías y formas de gestión, sino que también incluyen la necesidad de un cambio en la cultura pública y en la posición del empleado público.

No existe un Código sobre la función pública, pero sí un Estatuto del funcionario público que data de 1943, razón por la cual se genera el Texto Ordenado de Normas sobre Funcionarios Públicos (TOFUP). Es competencia de la Oficina Nacional de Servicio Civil su actualización, siendo la última realizada en el 2010. Dicho documento además de perseguir una finalidad de compilación, es una herramienta que sirve para fines diagnósticos y de análisis de la necesidad de continuar con la modificación de aspectos vigentes en materia de función pública.

En el segundo artículo del TOFUP, se define al funcionario público como aquella persona que desarrolla funciones en un servicio público bajo remuneración y derecho a jubilación. Deben ser designados por una autoridad competente, incorporados al Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial, a las Intendencias Municipales, Juntas Departamentales y Locales, a los Entes Autónomos, Servicios Descentralizados, a la Corte Electoral, Tribunal de Cuentas o al Tribunal de lo Contencioso Administrativo (Uruguay, Oficina Nacional de Servicio Civil, 2010).

La inamovilidad de la función pública es una garantía específica que se le otorga en cuanto a la necesidad de la venia de la Cámara de Senadores o de la Comisión Permanente para revocarla. Se establece en los Art. 60 y 168 numeral 10 de la Constitución de la República (Uruguay, Poder Legislativo, 2004).

Las otras formas contractuales anteriormente expuestas, no gozan de este principio de inamovilidad, sino que se rigen por el derecho privado con sus correspondientes derechos y obligaciones.

Obras Sanitarias del Estado, O.S.E.

El servicio descentralizado O.S.E. no escapa a los desafíos que debe enfrentar el Estado y de manera muy lenta y resistida, también se encuentra sujeta a cambios, ya que no es ajena a un mundo del hipermovimiento y en proceso mutativo. En la Planificación Estratégica para 2014, O.S.E. define sus temas estratégicos, objetivos y planes de acción, a partir de la

definición de su misión, visión y valores corporativos. En diciembre de 2013 asumieron dos nuevas autoridades del organismo: Vice Presidenta y Director. En dicha oportunidad el Presidente de O.S.E declara: “con los planes de trabajo y de acción estratégicos, podemos trabajar para que O.S.E tenga una perspectiva de modernización, tecnologización, y mejora de su gestión, para continuar capacitando nuestros recursos humanos y además mejorar en infraestructura” (O.S.E., 2014). A su vez, en ese mismo evento, la reciente Vice Presidenta destacó el sistema de retribución variable y señaló que conllevará una mejora de gestión y de evaluación del desempeño; por su parte el nuevo Director señala que O.S.E. es la empresa más importante del Uruguay. Cabe señalar que ambos jerarcas poseen un profuso curriculum vitae y de valor meritocrático (O.S.E., 2014).

En este marco de las actuales formas de gestión y de organización del trabajo, también se encuentran los procesos de externalización, que fueron sustituyendo áreas pertenecientes a O.S.E. por servicios subcontratados. Estas vinculaciones contractuales no cumplen con las mismas disposiciones que el estatuto del funcionario público, sino que se regirán por el derecho privado. Las condiciones de trabajo, los salarios y horarios de trabajo son distintos, se podría hablar de varias categorías de trabajadores. En cuanto a los funcionarios públicos, la condición de “públicos” les imprime un tinte específico que los coloca en un escenario donde, al tiempo que poseen un conjunto de principios rectores a los cuales deben atenerse por su condición, también les aportan un conjunto de beneficios propios de su estatus.

Conviven funcionarios cuyo contrato con la organización es para “toda la vida”, “hasta que la jubilación los separe”, es decir, inamovibles, por tiempo indeterminado, propio de una lógica de lo sólido, con aquellos que duran un tiempo breve, fugaz, “hasta que el contrato finalice o aparezca algo mejor”, propio de las lógicas de lo fluido.

2.5 INTERSTICIO TRABAJO - CONVIVENCIA

“nosotros no es un lugar al que se pertenece; es un espacio al que se ingresa para construirlo”

Lewkowicz, 2004

Vivir en el colectivo de trabajo

La vida en colectivo, subyace al trabajo conjunto. Périlleux (2008) expone que el colectivo de trabajo es el lugar por excelencia donde se plasman las solidaridades cotidianas. El colectivo se arraiga a través de “las obligaciones recíprocas y los compromisos adquiridos, del respeto de las reglas de un trabajo bien hecho, de la construcción de valores comunes de la memoria de las luchas y finalmente por el hecho de poder contar con los otros” (p. 230).

El colectivo no se hace de una vez y por siempre, requiere el tiempo de hacerse y a su vez de ser reasegurada su permanencia. Frente a situaciones o condiciones adversas es donde se

ponen a prueba los vínculos de quienes trabajan juntos. Dejours (1998) expone que no hay colectivo posible si no se basa en la dinámica de la confianza entre sus miembros, es también condición indispensable en el desarrollo de la coordinación y de la cooperación. Según Périlleux (2008) son necesarios tres procesos socio-antropológicos para la formación de un colectivo de trabajo y que a la vez son condiciones ineludibles de la transmisión de lo que persiste vivo en el colectivo. Los tres procesos son: la inscripción de los actos en comunidades de práctica, la institución de los sitios y la disponibilidad de los eventos. A saber:

La primera condición funda, inscribe los actos de trabajo, es decir, actos productivos, de cooperación y resistencia, entre otros, en una comunidad de práctica determinada. Un acto de trabajo para ser tal, debe ser legitimado por superiores, pares, subordinados y lo que va a formar el colectivo es la elaboración de las prácticas sobre la base de acuerdos, implícitos o explícitos en cuanto al modo de hacer las cosas. No es posible una implementación solipsista de una práctica. La práctica implica un grupo de reglas sólidas y con arraigo que especifican los modos de hacer algo. Estas circunscriben la confianza y la cooperación al interior del colectivo. La vida en colectivo se transmite por pautas estables o emergentes. El colectivo se descompone cuando las reglas de trabajo pierden consistencia y las comunidades de práctica se disgregan.

La inscripción de los actos de trabajo en las prácticas pone el foco en lo que tienen de común, en la manera de hacer las cosas que identifican a un nosotros. Aunque, el colectivo no se basa sólo en las prácticas en común sino también en la institución de diferencias de sitios. Un sitio diferencia a un rango dentro de un orden. Dentro de lo común del colectivo, tomar el puesto y posicionarse, implica lo singular de cada uno, que alude a la tensión singular-colectivo. Sería lo que Clot (2009) llama como "género de oficio" y "estilo" de cada trabajador al singularizar la actividad a partir de su propio sitio. Se necesita tiempo para afirmar los sitios, así como para posicionarse en un estilo personal. Esto se ve amenazado cuando la integración de los colectivos se renueva permanentemente.

El evento, es algo que viene a colocarse en el flujo de la actividad cotidiana, crea una falla en lo que habitualmente está dominado por los procedimientos y dispositivos técnicos. Pone a prueba al colectivo, suscita conflictos en la forma de interpretar el modo de hacer algo, desestabiliza las convicciones y altera al colectivo. Por ello es necesaria cierta disponibilidad a los eventos, de soportar imprevistos para que ellos se transformen en una nueva posibilidad de acción.

Périlleux (2008) expresa que cuando el colectivo es capaz de reconocer las tensiones, puede trabajar la alienación, pero cuando son negadas, el colectivo corre riesgo de fragmentarse, se anula la singularidad de los sujetos y se reduce la alteridad a través de la violencia. Por lo tanto se aniquila la solidaridad.

Las fuerzas externas que ponen en riesgo al colectivo tienen que ver con la falta de estabilidad mantenida por las gerencias, la búsqueda de flexibilidad, imposibilidad de transmitir las maneras de hacer las cosas y disipación de las figuras referentes, entre otros. También las fuerzas internas propias de los miembros del colectivo y sus interacciones pueden ser una amenaza a la formación del colectivo. Existen resistencias propias de la historia de los sujetos como de las relaciones sociales de trabajo. La inscripción a un colectivo implica ciertas pérdidas (Périlleux, 2008).

La corriente que le otorga un rol de centralidad a la actividad representada por Yves Clot sostiene que la actividad no puede ser reducida a procedimientos de ejecución y que hasta el gesto más repetitivo es siempre único, "lo que es invariante, es la organización de la actividad pero no la actividad" (Beguin y Clot, 2004, p.11). Este enfoque coloca a la actividad como sinónimo de inventiva. La actividad adquiere sentido en tanto existe otro, los trabajos de Clot subrayan que es triplemente dirigida, por la conducta del sujeto; a través del objeto de la tarea, porque se dirige para los otros y más exactamente para la actividad de los otros; y por la mediación del género (Lhuillier, 2007). Esto hace que el trabajador se introduzca en una historia colectiva, de reorganización de la tarea por los colectivos profesionales, es decir, se inscribe en una historia de un trabajo de organización del colectivo. Lo que Clot llama como género social de oficio o género profesional, son las obligaciones que comparten en el cotidiano de trabajo a pesar de la organización prescrita del mismo (Clot, 2006).

El género profesional, aporta en recursos de una historia compartida, historia que no es personal, sino la de un oficio. Es interpersonal porque no podría existir sin otro destinatario, personal porque es incorporado por el trabajador y finalmente impersonal, porque la tarea es prescrita por la organización y los que allí trabajan son intercambiables. El género se presenta como la disponibilidad psicológica del colectivo, constituyéndose en un bien común que les permite afrontar el sufrimiento. Clot y Faïta definen el estilo como "los retoques y las estilizaciones del género, a que cada persona debe recurrir para actuar a su manera" y en relación con los demás (Clot, 2009, p. 327).

Por otra parte, la corriente de la psicodinámica de trabajo, plantea que frente a un escenario donde predomina el sufrimiento por sobre la salud y el reconocimiento, surgen las estrategias defensivas, las cuales son eficaces a condición de ser colectivas, desde esta perspectiva el peso del colectivo es fundamental.

La afiliación a un colectivo requiere tiempo para hacerse y las empresas hoy por hoy, frente al inevitable aumento de costos fijos, tienden a variabilizar los costos salariales precarizando los contratos. Lo que producen estas políticas es la ruptura de lazos de cooperación que no pueden construirse si no es en el tiempo y con un mínimo de garantía de empleo para quienes se involucran en construir esos vínculos (Zarifian, 1996).

Los empleos temporales sustituyen las carreras laborales. Se estima que un joven incorporado a la fuerza de trabajo en el año 2000, cambiará entre doce y quince veces de empleador a lo largo de su vida laboral. Las relaciones sociales a la interna de la organización también son a corto plazo, la gestión empresarial recomienda no mantener a los equipos de trabajadores por más de doce meses, con el fin de que los empleados no generen estrechas relaciones personales. Esto también provoca que el compromiso con la organización también se debilite. Las relaciones superficiales y los cortos vínculos institucionales refuerzan el efecto de silo: los sujetos se centran sobre sí mismos, no se implican en dificultades fuera de su ocupación inmediata y aún menos con quienes se encuentran más alejados en su quehacer dentro de la organización (Sennett, 2012).

Aniquilando las relaciones de cooperación y atenuando las formas de capitalización de las competencias, se echa por tierra una de las mayores fuentes de eficiencia de la organización (Périlleux, 2008).

No se trata de entronizar una visión pesimista o panfletaria acerca de la posibilidad de producir colectivos de trabajo en la sociedad actual, sino más bien de retomar autores que movilicen el pensamiento crítico en el intento de ajustar las herramientas analíticas a la realidad del modelo de producción flexible.

El Triángulo Social de Sennett

A partir de sus investigaciones Sennett (2012) plantea que existen tres habilidades que promueven que se habiten entornos sostenibles en el trabajo y lo denomina "triángulo social". Estos tres pilares sobre los que se asentaba el trabajo son: la autoridad ganada, el respeto mutuo y la cooperación.

En las fábricas del capitalismo industrial, se generaban enfrentamientos que provocaban tensiones entre los operarios y sus superiores. Estos capataces que poseían carácter fuerte y sentido práctico, lograron que los trabajadores sintieran que se merecían el derecho a "mandar", asentado en la seriedad de su compromiso y a su vez, al disminuir el grado de coacción les demostraban respeto y confianza en que podían hacer bien su trabajo.

Equiparar autoridad con poder en el sentido más duro del término es un equívoco, porque autoridad es poder legitimado, quien manda debe ganarse la legitimidad para hacerlo y es probable que lo consiga a través de pequeñas acciones e intercambios poco relacionados con consignas formales dirigidas a impartir órdenes. La autoridad ganada de alguna manera modera la humillación en la relación de subordinación. La humillación se provoca cuando quien da las órdenes no demuestra reconocimiento. Si un lugar de trabajo se organiza de manera tal que las conversaciones informales son regulares, los sujetos involucrados saben que se los toma en serio (Sennett, 2012).

La confianza mutua exige conocimiento del otro, saber qué ocurrirá en la relación con el otro la favorece. Cuando los sujetos se sienten confiados, son capaces de afiliarse a una situación que de antemano no se posee garantías de su buen resultado (Sennett, 2008).

Las habladurías incitan a través de informaciones banales que tienden a ser maliciosas, efectos de alivio del aburrimiento, pero al mismo tiempo podría combatirse a través de la búsqueda de soluciones a problemas que impliquen interrumpir de otra manera la rutina. Dejando de lado los chismes, la solución de problemas se relaciona con la cooperación y con el corte de la continuidad de la rutina. De esta manera se refuerza la confianza cuando se enfrenta una situación que interrumpe la rutina. Escenario análogo a lo que se produce con la autoridad. La práctica de este tipo de relaciones informales requiere de un conocimiento riguroso entre los miembros del colectivo y de la organización, saber a quién acudir, en quién confiar en situaciones críticas o a quien vale la pena encubrir a través de una mentira.

Existe un requisito primordial para el desarrollo del triángulo social que es la relativa estabilidad y la extensa existencia previa (Sennett, 2012).

Estos vínculos sociales llevan tiempo para que se desarrollen y las organizaciones cuya gestión de las personas implican contratos a corto plazo, limitan la posibilidad de que madure la confianza informal, cimentada a su vez, por los vínculos por fuera de la organización. La actual fase del capitalismo se aleja de las organizaciones estables, las economías avanzadas buscan convertirse en economías de servicios. A su vez, la manera de pensar el tiempo se ha transformado en más cortoplacista, abreviándose la relación entre los trabajadores y a su vez, el conocimiento de las organizaciones. “Nada a largo plazo” es el lema que corroe la confianza, el compromiso mutuo y la lealtad, cualidades cuya naturaleza son del largo plazo (Sennett, 2010). En las redes organizacionales actuales, priman los vínculos débiles a través de modalidades fugaces de agrupación.

Trabajar rigurosamente y esperar ética del trabajo en el “mundo sólido” (Bauman, 2009) y de organizaciones estables, se transforma en irracional cuando el empleador sólo piensa en la realización de nuevos contratos a escaso plazo.

En el trabajo en equipo se desarrolla más la receptividad mutua que la validación personal, escenario cuyo tiempo está pautado por tareas específicas. Los grupos se mantienen unidos mientras se mantengan en la superficialidad al no inmiscuirse en cuestiones personales divisorias (Sennett, 2010).

El trabajo en equipo fue oficializado en las prácticas de gestión de las empresas americanas y en 1991 la SCANS (Secretary’s Commission on Achieving Skills) analiza las capacidades que se requieren en una economía flexible. En el informe se plasma la imagen de un equipo conformado por gente reunida para realizar una tarea concreta e inmediata más que para vivir juntos. El trabajador debe instantáneamente en tareas a corto plazo interponer su capacidad de trabajar bien, en un equipo donde los personajes cambian constantemente y desarrollar su

habilidad de escucha y de enseñar a otros, siempre otros distintos, ya que se movilizan de un equipo a otro. La antigüedad cuenta muy poco, el acento está puesto en el rendimiento inmediato y a corto plazo y los resultados finales. La concepción de equipo justifica el trabajo flexible, se jerarquiza un estilo de cooperación basado en la cordialidad de las expresiones y en una sociabilidad cuyo hipertexto es una sonrisa ganadora, como en una gran actuación. La negación de los conflictos mutuos y de la lucha individual por el poder, refuerza la posición de quienes se encuentran en las posiciones de arriba (Sennett, 2010).

En el caso paradigmático del modelo japonés de Subaru-Isuzu se visualiza claramente cómo la ficción de que los trabajadores y la dirección están en un mismo equipo ayuda a justificar su profunda resistencia a los sindicatos. Conservan la naturaleza del sistema de producción y la organización básica de la estructura de poder (Sennett, 2010).

Las empresas exhortan a sus jefes a que no actúen como supervisores sino como instructores y guías. El poder se encuentra en escenas superficiales del trabajo en equipo, mas la autoridad está ausente. El rechazo por la autoridad ejercida por los jefes produce que se traspase la responsabilidad al trabajador. Lo mismo sucede con el equipo asesor, quien da las pautas y realiza los estudios donde el operario que los ejecuta debe hacer que las cosas funcionen. La responsabilidad final parece ser únicamente suya.

El poder sin autoridad permite que los líderes de los equipos no tomen en cuenta los requerimientos de los trabajadores, se les hace difícil plantear sus necesidades salariales porque todo se visualiza en criterios de cooperación, es decir que se decodifica como una falta de disposición a cooperar. El buen miembro del equipo, no se queja. La superficialidad que se le imprime a los vínculos más la manera de evitar la confrontación y la oposición generan terreno fértil para la dominación. El director que en su discurso plantea que “todos somos víctimas” es una declaración astuta, ya que se quita toda responsabilidad, colocando los males del trabajo sobre los hombros de los sujetos que trabajan para él. Este es parte del mecanismo que lleva a que el poder se ejerza sin autoridad, es decir que la autoridad ganada se desvanece con el trabajo flexible. (Sennett, 2010)

Los pilares que conforman el triángulo social, elementos necesarios para hacer posible una convivencia satisfactoria se encuentra en franco deterioro. En las burocracias la comunicación importante se produce de modo informal, cuando estos canales fallan la gente no comparte lo que piensa. La debilidad de los vínculos sociales agota la lealtad necesaria en la empresa. Para quienes los sueldos no son significativos para generar determinados comportamientos que los reaseguren, los vínculos sociales poseen más valor. Los trabajadores pasan el mayor tiempo de sus vidas allí y padecen la ausencia de una cultura de civilidad que les permita una estadía más sobre-llevable.

Devenires de la cooperación

Así como en el mundo desaparecen algunas especies de animales y cuando se toma recaudo de ello, se hace necesario establecer medidas en el sentido de una ortopedia de la supervivencia, también se esfuman algunas palabras, algunas frases y gestos de solidaridad humana.

La actividad de trabajo se realiza con otros y/o para otros, por lo tanto nunca se hace a solas y hasta se podría afirmar que la cooperación es intrínseca al mismo.

La cooperación puede ser definida como el intercambio a partir del cual las partes intervinientes reciben algo del encuentro. Es el soporte mutuo necesario para realizar lo que no se puede solo.

Las razones para cooperar son en principio y fundamentalmente económicas. Zarifian (1996) plantea la existencia de una cooperación “débil” que tiene que ver con la coordinación de los actos de trabajo; relacionados con la descompartmentalización, con la partición de la información, de la coordinación directa (sin intervención jerárquica) y de la contractualización, entre otros. Esta versión sostiene el principio de que la responsabilidad no se comparte, cada uno a su tarea y a su responsabilidad. Las organizaciones “flexibles” ajustan al máximo estas condiciones. Sennett (2012) plantea que las instituciones actuales se encuentran a favor de la cooperación en los dichos mas no en las prácticas, debido a lo que se denomina el “efecto de silo”, es decir, el aislamiento de los trabajadores en departamentos y unidades diferentes, con escasos temas por compartir y que ocultan información relevante para los demás.

Por otra parte, en la versión “fuerte” se trata de trabajar juntos y no únicamente de coordinar trabajos separados. En las vigentes condiciones de producción, trabajar juntos implica construir y desarrollar un espacio de comprensión recíproca y de establecer acuerdos sólidos. Estos acuerdos deben basarse en: la naturaleza de los problemas a tratar y los saberes a desarrollar; la identificación de los objetivos y el proceso de definición de los mismos; el sentido otorgado a las acciones y los valores que las fundan; las implicaciones de los sujetos que actúan juntos y la convergencia de móviles de los mismos (Zarifian, 1996).

Sennett (2012) nomina como “cooperación exigente” y también difícil de practicar a aquella que presenta como desafío el poder cooperar con quienes poseen intereses distintos e incluso en conflicto, que son desiguales o que no se entienden y poder respetarse como son. Desafío en común con la gestión de conflictos. Esto requiere de “habilidades dialógicas” como: saber escuchar, hallar puntos de acuerdo, gestionar desacuerdos o evitar la frustración de discusiones difíciles. Naturaleza dialógica porque la discusión no se dirige llegando a un argumento común, sino que en el propio intercambio los interlocutores pueden tomar aún mayor conciencia de sus argumentos y de allí se desprende su valor.

La sociedad actual opera contra la práctica de la “cooperación exigente”. Se está produciendo un nuevo personaje: tendiente a disminuir las ansiedades que producen las diferencias tanto raciales, políticas, religiosas, étnicas, entre otras, el objetivo es sentirse lo menos incitado posible por diferencias profundas. El retraimiento es una forma de conseguirlo, también la homogeneización del gusto como en la vestimenta, la comida rápida, la música, la arquitectura y una gran cantidad de objetos y situaciones globalizadas. “Todos somos iguales” en un mundo que busca la neutralidad, neutralizar las diferencias, domesticarlas, esto surge a partir de una ansiedad frente a la diferencia, que se mezcla con la cultura del consumidor. A consecuencia de todo ello se debilita el impulso a cooperar con los que son otro (Sennett, 2012). Este autor propone que la sociedad “descualifica” a los sujetos para la práctica de la cooperación. La conceptualización de la “descualificación” proviene de la época industrial, donde las máquinas complejas comenzaron a sustituir el trabajo artesanal cualificado. Ahora también la descualificación se está dando en el campo de lo social, las habilidades para gestionar las diferencias se pierden, al mismo tiempo que las desigualdades económicas aíslan cada vez más a los sujetos y que el trabajo a tiempo parcial hacen más lábiles los vínculos y se activa la ansiedad respecto del otro. Estos aspectos promueven el quebrantamiento de las habilidades de cooperación necesarias para el desarrollo de una sociedad compleja.

2.6 CONVIVENCIA

“El orden capitalístico que se instala en la producción de la subjetividad también comprende a las diferentes formas que los sujetos y los grupos viven su existencia”
Guattari, 2010

La modernidad dejó como herencia los comienzos de la fragmentación del entramado social, donde la crueldad, la mentira, la explotación y “la banalización de la injusticia social” al decir de Dejours (2006) está a la vista, todo se hace visible en el mundo de la información globalizada y no pasa nada. Denunciarlo sólo adquiere valor en el plano de la información, pero no aparece reflejada en una transformación social colectiva.

Habitamos un mundo donde difícilmente estemos solos, pero paradójicamente se encuentra desprovisto del cuidado de un nos-otros, como principio ético incluyente. Donde el compartir momentos de la vida con el otro se ha transformado en un consumo de experiencias. El capitalismo con sus lógicas de consumo capturan la vida y los vínculos entre los hombres, transformándolos en desechables, fugaces y débiles.

En esta época de vínculos frágiles, la máxima aspiración del *homo consumens* es reducir todas las relaciones humanas a la racionalidad del costo-beneficio. Algo así como “tanto tienes

tanto vales". La necesidad de mitigar la soledad en el marco de una relación sustentada en esta diada, es una paradoja en el vínculo humano sostenido en la liquidez (Bauman, 2005). Bauman (2009) designa a la actualidad como modernidad líquida, en tanto los líquidos fluyen y se transforman constantemente, los sólidos conservan su forma y perduran en el tiempo. Lo que caracteriza a esta época que otros llaman posmodernidad, modernidad tardía o hipermodernidad es la disolución de los sólidos, donde las pautas estables y predeterminadas son las que ya no están presentes. Predomina la desregulación, la flexibilidad y la liberación de mercados.

Bajo esta situación se promueve la incertidumbre, que es una "poderosa fuerza de *individualización*. Divide en vez de unir, [...], el concepto de 'interés común' se vuelve cada vez más nebuloso y pierde todo valor pragmático" (Bauman, 2009, p. 158). De esta manera se despoja la resistencia solidaria como posibilidad táctica. La lucha de clases heredada del siglo XIX que habían contribuido a formar dos polos homogéneos de subjetividad, a partir de la segunda mitad del siglo XX, "la subjetividad obrera pura y dura se ha desmoronado" (Guattari, 2003, p.14). Bourdieu hace alusión a que las tradicionales formas de acción sindical, ya no son adecuadas y concluye que estos cambios han roto el basamento de la antigua solidaridad (Bauman, 2009). Esta situación se manifiesta en el desvanecimiento de la militancia y la participación en estos órdenes.

Los emprendimientos colectivos dejan de poseer incentivo. La desregulación en el terreno laboral ha producido una ruptura con "el antiguo pacto", al decir de Capelli (2001), produciendo una alteración en la lealtad mutua y el compromiso recíproco. Otrora, ellos eran a largo plazo, hoy, los trabajadores pueden abandonar en cualquier momento su empleo si este no le ofrece las comodidades que prometían, abandonando la importancia de la producción de reglas de convivencia que generan las largas permanencias (Bauman, 2009).

El Uruguay no es ajeno a este escenario y tampoco el Estado uruguayo. Es por ello que haciendo referencia al tema que aquí nos ocupa, no podemos soslayar que en las organizaciones del Estado confluyen formaciones subjetivantes líquidas en instituciones que están organizadas según lógicas propias de lo sólido, aunque cada vez más imbuidas del modelo de producción flexible. Es decir que hay un escenario de conflicto, porque el nivel de la organización y la institución parecen ir a destiempo con las formaciones subjetivas de los sujetos que las habitan. En las organizaciones del Estado también existen visos de desregulación y contratos chatarra que conforman las características de precariedad de las organizaciones actuales. Estas modalidades contractuales junto con las particularidades del contrato psicológico que ellas generan, conviven con trabajadores que poseen contratos para toda la vida, cuya expectativa es la permanencia en la organización, hasta que la jubilación los separe.

El problema de la convivencia adquiere gran relevancia a nivel social, contribuye al desarrollo de una sociedad democrática conformada por actores sociales capaces de asumir un rol ciudadano y transformador.

Se suscriben las palabras de Lee Teles (2007) que también hacen a la relevancia de este estudio:

El pensamiento de la subjetividad como cuestión ética impulsa una recreación constante de las relaciones consigo mismo y con los demás. (...) abre planos de investigación e invención que estimulan el florecimiento de modalidades existenciales capaces de realzar el potencial creativo de las singularidades individuales y colectivas (p.159).

Existe infinidad de cosas que los hombres no pueden controlar ni gobernar, pero lo que sí pueden es regir un “proceso singular de producción de un mundo singular, de sociabilidad”, esto es lo que Berardi (2010, p. 69) denomina hoy, autonomía.

Las formaciones subjetivantes como formaciones en construcción y diagramadas por las lógicas capitalísticas habitan en los sujetos y en la organización, desplegándose y componiendo el escenario de la convivencia laboral.

El “yo no cooperativo”

La actual sociedad ha fragilizado la cooperación por distintas vías, una de ellas es la desigualdad. Esta se ha incrementado de manera abismal, sobretodo en las sociedades económicamente más fuertes. Para poner un ejemplo, los ingresos del 1% de la población más rica de Estados Unidos y dentro de esta el 0,1% han crecido enormemente. En la vida cotidiana, las desigualdades económicas se traducen en distancia social, promoviendo cada vez más un nosotros contra ellos (Sennett, 2012).

La personalización de la desigualdad se produce a partir de un fenómeno que Sennett (2012) dio en llamar “comparación odiosa”, incitado por la exacerbación del consumo. Este fenómeno es lo que hace que un niño que posee una prenda de marca “XX” mire con menosprecio al que no la posee. A través de la “comparación odiosa” se exalta el sentimiento de inferioridad. Las marcas proporcionan a los consumidores la impresión de ser reconocidos y valorados por la virtud de lo que portan. La gente común siente que no es reconocida frente a los más ricos, por tanto el objeto proveedor tiene como finalidad superar ese resentimiento. Los sentimientos de inferioridad de estatus pueden erosionar la cooperación con los demás, que también se ve quebrantada por la desigualdad, así como por las nuevas formas del trabajo.

En la sociedad actual aparece un nuevo tipo de carácter que Sennett (2012) denomina como “yo no cooperativo”. Refiere a aquel sujeto que no puede gestionar las formas de compromiso social y por lo tanto se aísla, perdiendo todo deseo de cooperar. Se caracteriza por el

retraimiento, la ansiedad, el narcisismo y la autocomplacencia. El comportamiento no cooperativo provoca escasa ambivalencia y exiguo malestar interior.

Mills y Gerth manifiestan que la ansiedad es un elemento condicionante en la formación del carácter y señalan lo que dieron en llamar “ansiedad de rol”, refiriendo a que los sujetos enfrentados a la asunción de determinados roles que se les establece, al mismo tiempo, recelan de ellos y buscan alejarse. La ansiedad sería entonces provocada por el estado de alerta inducido por los roles que los sujetos se encuentran obligados a cumplir. Esta disonancia cognitiva producida por las opiniones contrapuestas o por la creencia en algo y al mismo tiempo dudar de ello, provoca ansiedad mental (Sennett, 2012).

A nivel corporal, la ansiedad se vive a través de una serie de síntomas como palpitaciones, náuseas, sudoración de manos, tensión muscular, mareos, entre otros. Además, en la vida cotidiana la ansiedad puede gestionarse de diversas formas, puede surgir el enmascaramiento y el retraimiento. A veces, los sujetos necesitan una “máscara de protección” para no mostrar lo que sienten, parecen exteriormente distantes y fríos, mientras que por dentro esconden una gran tensión. Otro mecanismo tendiente a descender la ansiedad producida por el lugar en que les ha tocado estar es el aislamiento. Sennett (2012) manifiesta que cuando la finalidad del retraimiento lo que busca es aliviar la ansiedad que genera el vínculo con el otro, se elabora otro mecanismo que es la ceguera, cuyos componentes son el narcisismo y la autocomplacencia. Es decir, que cuando el deseo de reducir la ansiedad es a través del retraimiento, se conduce al narcisismo y a la autocomplacencia. Estas fuerzas psicológicas modifican el carácter que se entiende como comportamiento responsable para con los demás.

Para que la civilidad fuera posible, hubo que cambiar el carácter por uno más mordaz e indirecto que agresivo, un tipo de carácter propenso al autocontrol (Sennett, 2012).

Un sujeto que vive ensimismado consigo mismo sufre ansiedad cuando la realidad irrumpe, por sentir amenazado su yo. La consecuencia a nivel social de esta transacción psicológica interna es el debilitamiento de la cooperación.

La autocomplacencia se une al individualismo y quebrantan la cooperación. El término individualismo expresa la condición de un sujeto retraído, que existe en sí mismo y para sí mismo. La persona reconoce a quienes se le parecen e ignora a los diferentes, la indiferencia es producto del individualismo. Diferente se traduce como mejor o peor, superior o inferior constituyéndose en una “comparación odiosa”. El individualismo lleva a los sujetos a encerrarse cada vez más sobre sí mismos en busca de una zona de comodidad (Sennett, 2012).

Convivir con y en las diferencias

En este mundo globalizado hay una creciente intolerancia a convivir con la diferencia. A través de las prácticas extendidas del consumo de la moda, los video-juegos, la televisión digital o por cable, entre otros, se tiende a homogeneizar las costumbres que se van impregnando de todo ello y cada vez lo local y lo singular de las expresiones que no cotizan en la bolsa del consumo masivo quedan relegadas.

Convivir con diferentes y en la diferencia no es un problema solamente actual, es tan viejo quizás como el ser humano viviendo en comunidad, pero no por antiguo deja de ser presente y vigente.

En la vida laboral y cotidiana, los sujetos se encuentran obligados a tratar con personas a las que se les teme, con las que no se está de acuerdo, con las que no son de su gusto y agrado o con aquellas a las que no se les entiende y con quienes no se elige convivir.

Cuando se está todos juntos, se percibe que no se tiene casi nada en común y cuando se comparte ciertas creencias e historia, se rechaza a quienes son diferentes. El ejemplo más extremo es la estigmatización. Se produce frente a quienes poseen algún rasgo o situación que los distingue de los demás, que a la vez los caracteriza y podrían llegar a ser identificados por ello. El estigmatizado es dueño de un atributo que lo convierte en alguien menos apetecible que el resto, descalificable por débil o peligroso, en otras palabras, es alguien que posee un atributo sumamente desacreditador. Según Goffman (2008) existen tres tipos de estigmas: “las abominaciones del cuerpo”, que tienen que ver con deformidades físicas, incapacitantes algunas de ellas; “los defectos del carácter”, como por ejemplo las enfermedades mentales, adicciones, reclusiones, homosexualidades, travestismo, desempleo, intentos de auto eliminación y “los estigmas tribales de la raza, la nación y la religión” (p.16).

Desde una concepción vincular, Larroca (2004) expone otra forma de ver la diferencia, expresa que lo diferente es una condición necesaria para que exista el vínculo, siempre que se formule dentro de ciertos márgenes que protejan a sus miembros de no enfrentarse a las paradojas básicas e innatas de su constitución. La diferencia se establece entre por lo menos dos, y existen al menos tres diferencias básicas: de sexo; generacionales, padres-hijos, abuelos-nietos; y la diferencia subjetiva, yo- otro. Estas a su vez, son diferentes entre sí. La identificación es el mecanismo por el cual se signa al semejante y es éste por el que se pasa de la diferencia a la semejanza, siendo la ajenidad una diferencia que nunca puede llegar al ser semejanza. El ajeno nunca va a llegar al estatuto de semejante, la ajenidad no se produce por identificación, sino por imposición. La imposición es un mecanismo instituyente, hay que hacer algo con eso que se impone y eso que se haga es una invención, una creación propia entre esas personas. El concepto del yo correspondiente a la entronización del uno, supone

el borramiento de lo ajeno, de lo extraño, es decir, borramiento del otro. En este caso, ya no se está hablando de una postura de distanciamiento, sino de la imposibilidad de establecer una comunicación con quien quedó anulado para ser interlocutor.

Otra manera de entender y concebir la diferencia tiene lugar en la problematización de ella misma, que genealógicamente se relaciona con el establecimiento de un patrón eurocéntrico, un paradigma de hombre mayoritario que es blanco, adulto, heterosexual, padre de familia, sano y habitante de las ciudades. Asimismo, otras formas de existencia se pueden referir a devenires minoritarios donde la cualidad de mayoría o minoría no hace referencia a una cuestión de cantidad, sino a un modelo de dominación que establece la determinación de un patrón desde el cual se miden las diferencias, es por lo tanto, un modo dominante de subjetivación. Esto habilitaría a pensar en la diferencia de la diferencia, lo que haría concebible la tolerancia al distinto a partir de desarmar ese constructo histórico social.

El pasaje de la ontología de la mismidad a la ontología de la otredad o de la diferencia permitiría la emergencia de plurales, apertura indispensable al pensamiento complejo que reconoce la existencia de distintas versiones de la realidad y la parcialidad de las mismas. El desafío es promover la pluralidad de vías que ostentan los sujetos para emprender una comunicación entre sí y con la naturaleza, invocando al valor antropológico de la sensibilidad, a la ética de la afectación y al dejarse afectar en una estética del vínculo que promuevan que la vida sea más grata para todos (Lee Teles, 2007).

Ecosofía y micropolítica: por una convivencia posible

En el CMI la cohesión social es frágil, en contrapartida a ello, Sennett (2012) trae el ejemplo del código *guanxi*. Es un código de cohesión social chino que implica una red de relaciones que éstos cultivan con dedicación, energía e imaginación. Este código de honor obliga a prestar ayuda y a no aprovecharse de los débiles, los participantes de la red pueden no resultar agradables, más deben resultar útiles para cuando les demandan su auxilio. La red personal informal ayuda a sobrevivir y prosperar, es una relación que pasa de generación en generación. La red castiga o deja de lado a quien se muestra insensible. Los sujetos que conforman la red no se avergüenzan de su dependencia. En la cultura occidental ésta se considera una señal de debilidad, de falta de carácter y por el contrario se trata de promover grados de autonomía y autosuficiencia a partir del otorgamiento de las ayudas que son requeridas para tales fines.

Para pensar la convivencia se toma en cuenta el modelo ecológico guattariano, es decir, desde una perspectiva holística, ético-política, que Guattari (2003) llama “ecosofía”, indisociable de los tres registros ecológicos: el del medio ambiente, el de las relaciones sociales y el de la subjetividad.

Las problemáticas ecologistas emergen en contextos de fragmentación, de desmultiplicación de los antagonismos y de los procesos de singularización. La humanidad parece estar disociada del socius, de la psique y de la naturaleza; sería pues necesario comprender el mundo sin dejar de tomar en cuenta estos tres registros. Se impone el compromiso y la responsabilidad colectiva para situar la técnica y la ciencia hacia propósitos más humanos. Para ello, es preciso conocer, comprender y aceptar el estado de las cosas, ya que sería imposible y absurdo dar marcha atrás para reconstruir las antiguas formas de vida. Habrá que cultivar el pensamiento transversal, que transite por las interacciones entre los distintos ecosistemas. Se trata entonces de recomponer ciertas prácticas humanas en el sentido de su resingularización individual y colectiva y de sostener la producción de existentes singulares (Guattari, 2003).

La ecosofía social se dirige a desarrollar praxis que impulsen la reinención y la modificación de las formas de ser, estar y pensar en los distintos ámbitos del desarrollo humano. La ecosofía mental se comprometerá en la reinención de la relación del sujeto consigo mismo y con la vida y la muerte, como un anticuerpo para el virus de la uniformización, el conformismo, las manipulaciones, etc. “La aprehensión de un hecho psíquico es inseparable del Agenciamiento de enunciación que le hace tomar cuerpo, como hecho y como proceso expresivo” (Guattari, 2003, p. 27).

La introyección del poder represivo de los sectores que tienen por naturaleza defender los intereses de los trabajadores y de los más vulnerables y asfixiados y que replican los mismos modelos nocivos que no permiten la libertad de expresión e innovación, es una de las dificultades que debe afrontar la ecología social y mental. El desafío sería construir una micropolítica de la convivencia que permita resocializar la vida, su forma de producción y del deseo (Guattari, 2010).

La ecología social trabajará en la reparación y reconstrucción de las relaciones humanas en toda la extensión del socius. No se trata de lograr consensos atolondrados e infantilizantes massmediáticos, sino de “dissensus” y producción singular de existencia (Guattari, 2003, p. 50).

Se busca que la ecología mental impacte sobre la lógica de la ambivalencia deseante, en cualquiera de sus manifestaciones, con el objetivo de percibir el propósito del trabajo y de las actividades humanas a partir de otros criterios que no sean los de la “lógica instrumental”, cuestión que requiere una movilización pertinente de los sujetos y los colectivos.

La micropolítica consiste en crear un agenciamiento que permita que se sustenten unos procesos en otros para poder propagarse. La recomposición de la socialidad necesita del surgimiento de valores plurales, heterogéneos, que reconozcan la alteridad y se propague la singularidad (Guattari, 2010).

3. DISEÑO METODOLÓGICO

Escenario

La presente investigación se desarrolla en O.S.E., servicio descentralizado del Estado que desde 1952 se encuentra encargado del abastecimiento de agua potable del territorio nacional y de la función de saneamiento en todos los departamentos del país, a excepción de Montevideo. Alcanza una cobertura del 98% de la población uruguaya. Es una empresa de un poco más 60 años de existencia, que si bien no es la más antigua en el Estado, posee una amplia experiencia organizacional y cuenta con 4265 empleados.

El 31 de octubre de 2004 los ciudadanos uruguayos por acción plebiscitaria aprueban el proyecto de reforma constitucional referido a los agregados en los arts. 47 y 188 de la Constitución de la República. A través de dicha acción, Uruguay reconoce y proclama que el acceso al agua potable y al saneamiento es un Derecho Humano fundamental, convirtiéndose en el primer país del mundo que lo declara. También se dispuso que este servicio deba ser brindado por el Estado. A su vez, el artículo 3º de la Ley Orgánica de O.S.E. determina: "La prestación del servicio y los cometidos del Organismo deberán hacerse con una orientación fundamentalmente higiénica, anteponiéndose las razones de orden social a las de orden económico".

La elección de esta organización para el desarrollo de la investigación, se fundamenta en que O.S.E. es una empresa estatal que brinda un servicio esencial para la población. Además, posee una forma de organización del trabajo que se encuentra en transición, así como una gran heterogeneidad entre sus trabajadores, que adscriben a diversas procedencias contractuales con la organización y tienen diferencias de edades y de antigüedad en la misma. O.S.E. es una empresa que se extiende a lo largo de todo el territorio uruguayo, se decide realizar la investigación en Montevideo; por la naturaleza exclusiva en cuanto proveedor de agua para la población (no es competencia de OSE en este departamento el saneamiento); por ser Montevideo el departamento con mayor densidad poblacional (cuenta con el 40% de la población total del país); por un criterio de accesibilidad (mediada por la Federación de Funcionarios de O.S.E. [FFOSE] y por la capacidad de realización de las entrevistas por parte de la investigadora). Y también porque por ser Montevideo la Capital nacional, ciudad portuaria, el centro urbano más denso y claramente el espacio territorial con mayor concentración del aparato estatal, se acuerda de su apertura a la infiltración de los universos simbólicos y culturales producidos por las actuales formas de organización del capitalismo a escala planetaria, al tiempo que se reconoce a los montevideanos cada vez más modulados en su subjetividad por una cultura que trasciende lo local (Maceiras, 2007).

Metodología cualitativa: Teoría Fundamentada

La estrategia metodológica diseñada en función de los objetivos, las preguntas guías y los resultados esperados, es de naturaleza cualitativa.

La metodología cualitativa, lejos de ser un enfoque monolítico, cerrado y delimitado *a priori*, posee la bondad de que se va construyendo en el proceso de trabajo; con lo cual, se constituye más como una forma de ver, de pensar y de conceptualizar, que de una colección de técnicas aplicadas. Se privilegia la profundidad por sobre la extensión y se trata de una intervención que se desarrolla en el hábitat de los actores donde se indagan los sentidos que le dan a sus acciones a través de un proceso interactivo e interlocutivo donde la otra parte la compone el investigador. Alonso (1998) plantea que el enfoque cualitativo se orienta como una “investigación de los procesos de producción y reproducción de lo social a través del lenguaje y de la acción simbólica” (p.45).

Al tiempo que en palabras de Araújo (2013) se trata de “articular el contexto socio-histórico y la dimensión psico-simbólica”, a través de una triple escucha. “Escucha conceptual”, que implica tomar en cuenta lo macro social, cultural e histórico. “Escucha de la emoción” del sujeto, sus sentimientos, su sufrimiento, sus pasiones, alegrías y tristezas. “Escucha compleja”, tiene que ver con el inconsciente; estos tipos de escucha deberían de ser acompañados de la empatía, de un dejarse afectar, así como también de cierto distanciamiento que permita la comprensión y la elaboración conceptual del investigador, ya que la narrativa es un relato coproducido.

Se toman elementos de la Teoría Fundamentada como método de investigación cualitativa.

De ésta se utiliza el concepto de teoría sustantiva, que es aquella que se construye a partir de los datos generados por el investigador sobre un aspecto determinado del acontecer social, a diferencia de la teoría formal que hace referencia a un desarrollo conceptual cuyo alcance es universal. La teoría sustantiva da cuenta de realidades singulares porque se alimenta de la recolección de datos de la investigación y es un eslabón estratégico en la producción de teoría formal o general. Se produce un cruce entre las operaciones de recolección de datos, categorización, análisis e interpretación de la información en la extensión del proceso. Los resultados son producto de una interpretación analítica del escenario que se investiga y del proceso de su construcción (De la Torre, Di Carlo, Santana, Carvajal, Vega, Herrero,...Torres, 2004).

Entrevistas en profundidad

Situar la investigación en el mundo empírico para saber acerca de las actividades que se deben realizar para poder alcanzar el objetivo propuesto, conduce a definir a la entrevista en profundidad como la técnica de recogida de información más apropiada.

Con esta técnica, se puede realizar una reconstrucción de acciones pasadas, así como sistemas de normas, valores, creencias, prejuicios, códigos y estereotipos. La entrevista en profundidad es un constructo comunicativo y no un registro de lo que el entrevistado dice, por lo tanto los discursos no son pre existentes, sino que aparecerán en función del encuentro con el investigador, quien

“no se aproxima de cualquier forma a la tarea, sin una estructura de trabajo. Hay normalmente una lista de tópicos que cubren a todos los entrevistados. [...] El investigador tiene que animar, si se necesita, a la charla sobre ciertos temas.” (Alonso, 1998, p. 75).

En este sentido, en las entrevistas se transita por los siguientes puntos, luego de un breve relevamiento sociodemográfico: trayectoria laboral, convivencia en el ámbito del trabajo, diversas modalidades contractuales, la naturaleza del trabajo público y la incidencia de las formas actuales de vivir la vida en el trabajo (al finalizar este capítulo, se adjunta la “Pauta de entrevista”). Puntos que por la naturaleza de la técnica tienen la característica de ser contingentes, es decir, que en la medida que la recogida de datos va desplegándose, pueden surgir otros que por su persistencia y repetición deben de ser incluidos en entrevistas posteriores.

Por lo antes dicho se puede inferir y afirmar que el número de entrevistas no puede definirse de antemano. En el muestreo teórico, lo importante no es el número de casos sino su potencial para permitir el desarrollo de comprensiones teóricas sobre lo que se quiere investigar. Se tiene, como estrategia para la finalización de las entrevistas el percibir que se ha llegado a un punto donde “las entrevistas con personas adicionales no producen ninguna comprensión auténticamente nueva” (Taylor y Bogdan, 1992, p. 108) por tanto, se remite a la noción de saturación como criterio de corte en la recolección de información.

La muestra entonces, como ya se adelantó parcialmente, se compone por trabajadores de diversos sectores de la organización del departamento de Montevideo; con homogeneidad entre cantidad de varones y de mujeres y heterogeneidad de edades; se consideró también la heterogeneidad en relación a la antigüedad en O.S.E. y las heterogéneas modalidades contractuales. La finalidad de esta construcción muestral, apunta a enriquecer el material producido por la diversidad de historias, lugares de procedencia y permanencia en la organización.

Proceso

El primer contacto se realizó con la Federación de Funcionarios de O.S.E. (FFOSE) quienes luego de una presentación del proyecto de estudio, realizada el 24 de agosto de 2012 dieron su acuerdo y al considerar de interés la temática, se comprometieron a realizar las gestiones ante el Directorio de O.S.E. para obtener su aval. Las mismas fueron iniciadas el 10 de octubre de 2012 a través de una carta y el 14 de noviembre el Directorio resuelve que la petición debe

ser realizada directamente por la investigadora, quien fue notificada por FFOSE en enero de 2013. El día 16 de ese mes, se ingresa una nota de solicitud a través de la Secretaría General del organismo, la que fue avalada por sesión de Directorio el día 30 de enero y notificada a la investigadora el 14 de febrero. En esta notificación se establece la condición de que se permita disponer del producto de la investigación y que frente a cualquier difusión del mismo por cualquier medio, tanto público como privado, se deberá de solicitar la autorización a O.S.E. En marzo se comenzó a realizar el trabajo de campo por distintas dependencias de Montevideo, culminando a fines de mayo de 2013. Se realizaron en total veintidós entrevistas en: un sector de la Gerencia General, un sector de la Sub Gerencia General Administrativa y algunos sectores de la Sub Gerencia General Comercial Operativa, ubicados por distintas zonas de Montevideo.

En cada dependencia se realiza la presentación del estudio y de los avales tanto institucionales como del sindicato, en primera instancia a las jerarquías del lugar para que viabilicen el ingreso y luego se realiza la misma presentación ante el resto de los trabajadores. Se les solicita la participación voluntaria, se hace referencia a los aspectos éticos de la investigación y allí mismo se despliegan las entrevistas, para las que se requiere además, de un lugar con privacidad para proteger la confidencialidad de los testimonios. Cabe acotar que en un solo lugar hubo una negativa de la jefatura a la realización de las entrevistas, fundamentándola en el exceso de trabajo y escasez de personal, razón por la cual no podían disponer de tiempo para las mismas. Todas las entrevistas se realizaron dentro del horario de trabajo y se contó con la disposición de las jefaturas.

Luego de haber realizado un conjunto de entrevistas, es decir, un muestreo, se analizan los datos recogidos y se decide ratificar la pauta de entrevista. Dicha pauta toma en cuenta los objetivos de la investigación, la pregunta que los guía y el mapa conceptual básico elaborado con anterioridad al inicio de la investigación.

Finalizadas las entrevistas, que dieron un total de cuatrocientas páginas desgrabadas, se procede a construir las categorías emergentes y a codificarlas. A través de un proceso de depuración y de síntesis se transformaron en la mitad del material y en un tercer movimiento de mayor precisión quedaron los emergentes discursivos codificados sobre los que se realizó la acción interpretativa y que se adjuntan como los anexos. Una vez finalizada esta etapa se pesquisaron los referentes conceptuales que desde el punto de vista de la investigadora mejor las explican, tomando para ello los referentes conceptuales presentados y que se construyeron en la inmanencia del trabajo de elaboración de las categorías.

Participantes

Se diseña una tabla que muestra los datos socio-demográficos relevados al comienzo de las entrevistas y se decide quitar la referencia del lugar de trabajo, a los efectos preservar el

anonimato de los participantes, ya que la ubicación del sector laboral los puede tornar identificables.

Participantes de la investigación:

SEXO	EDAD	MODALIDAD CONTRACTUAL	CARGO	ANTIGÜEDAD	FORMACIÓN
M	27	Convenio PNEL	Peón	7 Meses	Sin dato
M	28	Convenio JND	Peón	9 Meses	Secundaria Incompleta
M	33	Presupuestado	Mando Medio	5 Años	Terciaria completa
M	39	Presupuestado	Técnico	17 Años	Secundaria Completa
M	43	Convenio PNEL	Peón	8 Meses	Primaria completa
M	45	Presupuestado	Mando Medio	26 Años	UTU Incompleta
M	51	Presupuestado	Técnico	32 Años	Terciaria Incompleta
M	52	Presupuestado	Mando Medio	30 Años	Secundaria Incompleta
M	57	Presupuestado	Jefe	33 Años	Terciaria Incompleta
M	60	Presupuestado	Administrativo	32 Años	Secundaria Incompleta
F	25	Contratada en func. pública	Oficial	1 Año	Secundaria Completa
F	31	Contratada en func. pública	Administrativa	4 Años	Terciaria completa
F	33	Contratada en func. pública	Peona Especializada	4 Años	Secundaria Completa
F	35	Zafral	Peona	10 Días	Terciaria Incompleta
F	43	Tercerizada	Administrativa	3 Años	Terciaria Incompleta
F	47	Presupuestada	Asistente Técnico	30 Años	Secundaria Incompleta
F	49	Presupuestada	Gerenta	21 Años	Terciaria completa
F	52	Presupuestada	Jefa	33 Años	Secundaria Incompleta
F	53	Presupuestada	Mando Medio	32 Años	Secundaria Completa
F	55	Presupuestada	Administrativa	30 Años	Terciaria Incompleta
F	57	Presupuestada	Administrativa	34 Años	Terciaria Incompleta
F	60	Tercerizada	Mando Medio	6 Años	Primaria

PAUTA DE ENTREVISTA

Datos sociodemográficos:

Nombre

Sexo

Edad

Lugar de trabajo

Modalidad contractual

Cargo

Antigüedad en la empresa

Nuevas formaciones subjetivantes:

¿Las formas (actuales) de organización de la vida, inciden en la convivencia en el trabajo?

Asignación de sentido a la convivencia laboral:

¿Qué entiendes por convivencia en el trabajo?

¿Varió con el tiempo?. ¿De qué manera?

Edades:

Si es "veterano": ¿Cómo es la relación con los jóvenes?

Si es joven: ¿Cómo es la relación con los "veteranos"?

Antigüedad en la organización:

¿Qué comparten los que tienen más tiempo en la empresa, los de edades intermedias y los más jóvenes?

¿Qué se produce cuando interaccionan?

Modalidades contractuales:

Posees un contrato... (en función pública, tercerizado, presupuestado, etc.)

¿Qué piensas acerca de las distintas modalidades contractuales?.

¿Y el ser empleado público?

Formaciones subjetivas "líquidas" & formación organizacional mayormente regida por lógicas propias de la "modernidad sólida":

¿Crees que existen contradicciones o una zona de conflicto entre las formas de organizar el trabajo y lo que ustedes o algunos esperan o necesitan que se desarrollen?

3.1 CODIFICACIÓN

Ya que no se pueden obtener directamente los datos de las entrevistas en profundidad se recurrirá a un proceso intermedio que no sólo facilite el trabajo de análisis sino que lo haga posible desde una perspectiva técnica. Luego del trabajo de campo y con una producción suficientemente nutrida por las producciones discursivas de los actores, será necesario determinar un conjunto de códigos con capacidad explicativa.

El atributo en potencia que tiene la codificación surge cuando se necesita organizar y recuperar la información con el objetivo del análisis, la acción interpretativa y establecer relaciones y agrupaciones discursivas emergentes del trabajo de campo.

Las categorías o dimensiones que emergen de la codificación se encuentran en estrecha interconexión, pero con fines analíticos se separan en partes para su mejor estudio.

A continuación se muestra y se describe brevemente el contenido de cada una de las categorías emergentes con sus respectivas sub-categorías.

VIDA Y RITMOS ACTUALES

Tiempos vertiginosos:

La aceleración pautada por los plazos y la cantidad de trabajo asignada provoca nerviosismo y ansiedad que se trasunta en estrés, irritabilidad, malestar y contrariedad con los otros. Las conversaciones y los vínculos son más superfluos y escasos, dentro y fuera de la jornada de trabajo. Los tiempos pautados por las nuevas tecnologías no son los mismos que los que puede el cuerpo humano. Existen trabajadores frustrados por no poseer la capacitación que los ponga a la altura de los desarrollos tecnológicos.

Individualismo:

Se percibe que quien se tiene al lado no importa, sólo adquiere importancia el sujeto para sí mismo. Los intereses del colectivo dejan paso a los propios. Se plantea que antes existía mayor unión entre los trabajadores y esto repercute también a nivel gremial. Cada uno encerrado en lo suyo, en sus temas y no se propicia las reuniones fuera del horario de trabajo.

Consumo:

El deseo de tener, lleva a que se trabajen más horas para poder cubrir el presupuesto y el endeudamiento generados por las compras. Este produce ansiedad, preocupación y se percibe celeridad por trabajar más y rápido. La necesidad de acceso a la tecnología conlleva consumismo. La prioridad no son los vínculos sino el consumo. El vínculo existe en la medida en que exista co-presencia.

CONSIDERACIONES ACERCA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Características de lo público:

La inamovilidad es una cualidad central, que diagrama y produce una lógica particular. Un funcionario que no rinde puede estar toda la vida en el mismo lugar. El ápice de la organización es designado por el gobierno de turno.

Gestión:

Coexisten formas de organización del trabajo y de gestión propios del fordismo con las flexibles.

- Burocracia:
Existe mucha lentitud en los procedimientos y definiciones. A veces se realizan actividades innecesarias. Algunas urgencias no se encuentran bien resueltas, se deben de pedir muchos permisos. Hay que seguir los expedientes porque se corre el riesgo de que queden estancados.
- Tensiones en la gestión:
Se percibe como mala gestión o malas prácticas. Existe falta de reconocimiento, comunicación, información y control. Se favorecen los rumores. Existe una partida extra salarial, llamada producción que evidencia diferencias y promueve malestar. El monto a cobrar y la forma de distribución va a depender del lugar de trabajo y la tarea.
- Concursos:
Nuevos ingresos y promoción de funcionarios que desean ascender. Sistema muy burocrático. Herramienta que comienza a utilizarse con mayor frecuencia. Coexistencia entre el reconocimiento de competencias y aptitudes con las lógicas clientelar y de discrecionalidad de las líneas jerárquicas. Se promueve el malestar y el conflicto.
- Tecnocracia, profesionalización & carrera funcional:
Se requiere personal con capacidad para atender los nuevos requerimientos tecnológicos. Los más veteranos deben reciclarse. Malestar por el temor a no tener lugar. Existe una importante tendencia a la profesionalización de la fuerza de trabajo. Aniquilación de la carrera funcional
- Procesos de calidad:
Se instalan incipientemente. No se producen las condiciones para que se promueva el trabajo en equipo. Se aplican tecnologías tendientes a medir la satisfacción de clientes y el clima laboral, pero no en lugares estratégicos. Promoción de prácticas autogestivas sectoriales en la mejora de la calidad.

- Reestructuras:

Se crean nuevas Sub Gerencias y Departamentos que convalidan las nuevas funciones. Cambian las formas de trabajar y la tematización de las mismas. Se profesionalizan las funciones. Aumenta la carga global de trabajo.

Modalidades contractuales:

Se advierte que la figura del funcionario público presupuestado es referencia ineludible de todas las modalidades contractuales.

- Contratos en función pública:

Existe la percepción de seguridad laboral. Los que están bajo este régimen suelen renovar el contrato año a año. Se autoperciben con estabilidad plena en el trabajo.

- Tercerizaciones a partir de empresas contratadas:

Existen dos casos: el personal que se encuentra bajo dependencia directa de O.S.E. y el que trabaja bajo la dependencia directa de la empresa que contrata O.S.E. En el primero, desempeñan las mismas tareas que los funcionarios públicos. La remuneración es muy inferior que la de los funcionarios. Las lógicas de lo público los atraviesan. En el segundo, la pregnancia de lo público es mucho menor o inexistente.

- Contratos zafrales:

No hacen tareas de zafra propiamente dicha, sino la de un funcionario permanente. Es una modalidad que encubre otro tipo de situaciones. Hay un bajo involucramiento por parte de los zafrales porque se retiran a los cuatro meses de haber ingresado. No es una solución a largo plazo.

- Becas Programa “Yo estudio y trabajo” del Ministerio de Trabajo y Seguridad social:

Algunos no culminan el período establecido de doce meses. Están bajo el mismo régimen que el funcionario público.

- Convenios de rehabilitación y reinserción social mediante trabajo:

- A) Contratados por el Acuerdo Marco con la Junta Nacional de Drogas:

Se trata de personas adictas a las drogas en rehabilitación. Trabajan en las cuadrillas de O.S.E. La rehabilitación está ligada al trabajo. Faltan mucho. Los controles del personal lo hacen en la organización titular del contrato y tienen un supervisor asignado por ella.

- B) Convenio de “Experiencia piloto de inserción social y práctica laboral” con el Patronato Nacional del Encarcelado Liberado (PNEL):

Trabajan en las cuadrillas, de lunes a viernes, ocho horas. La extensión del contrato es un año con posibilidad de prolongarlo por un año más. Desean hacer guardias los sábados y domingos como forma de mejorar su salario. Existen diferencias entre los actuales practicantes y los que provenían del Centro Nacional

de Rehabilitación (CNR). Estos últimos eran visualizados con mayor potencial de trabajo. Muchos de los practicantes del PNEL, ya se han ido.

- Inequidades producto de las diferentes modalidades contractuales:

Frente a las mismas tareas los tercerizados cobran la mitad de salario. Es conveniente para todas las partes. O.S.E. cubre puestos que de otras formas no les es permitido y los trabajadores contratados tienen trabajo. Se promueve la precarización y desregulación laboral.

- Consecuencias de la falta de personal:

Existe falta de personal. Hay un aumento de la carga global de trabajo. La mayor parte de los trabajadores poseen “contratos chatarra”. Falta la fidelización del personal.

ESTIGMATIZACIÓN

El estigma del “funcionario público”:

Existe una construcción social estigmatizante del empleado público. Se hace referencia al pre-concepto social que habla de ineficiencia e ineficacia. Algunos viven el estigma en carne propia y otros lo proyectan. Se generaliza y no se discrimina la labor individual. La inamovilidad va de la mano de la idea de privilegio. Se reconoce que el estigma se construye a partir de una realidad, ya que hay gente que “hace la plancha”.

Por modalidad contractual:

- Convenios de rehabilitación y reinserción social mediante trabajo:

Los sujetos estigmatizados sienten el rechazo y la desacreditación producto de su condición. Se pone en palabras dicha estigmatización bajo el rótulo: “Personal genuino” & “Personal sensible”, los primeros son los funcionarios presupuestados y los segundos los que provienen de contratos con el PNEL y con la JND. Algunos funcionarios expresan no estar capacitados para trabajar con personas con estas características. Se produce el fenómeno de la estigmatización entre estigmatizados, el sujeto estigmatizado se rige por las mismas creencias sociales y siente ambivalencia frente a su grupo de pares, por lo tanto a veces expresa rechazo frente a la forma estereotipada de sus comportamientos.

- Tercerizaciones a partir de empresas contratadas:

No ser tratados como iguales produce varios sentimientos y respuestas en consecuencia. Algunos sienten angustia, se sienten heridos, dejados de lado, no tenidos en cuenta y que sólo se los convoca para trabajar, más no para generar vínculos más estrechos. Es el caso de los trabajadores de la limpieza.

MOVILIDAD/PERMANENCIA

Movilidad/ permanencia en la Organización:

- Expectativas de permanencia:

Existe por parte de los tercerizados fuertes expectativas de ingresar como presupuestados. Algunos salvan los concursos, aunque sólo muy pocos ingresan. Por otra parte, ciertos jóvenes, van detrás de mejores ofertas laborales.

- ¿Por qué seguir permaneciendo en la organización?:

El sueldo, la estabilidad laboral, la seguridad, las condiciones de trabajo, el no tener otras posibilidades, el tener una carrera hecha, son algunas de las razones para no abandonar la organización. Por otro lado existen algunas generaciones de jóvenes que no valoran lo mismo.

- Jubilarse de O.S.E.:

Existe gente con contratos temporales que desean jubilarse allí. Otros jóvenes ni se lo plantean. Algunos funcionarios más antiguos proyectan su jubilación y otros esperan que pasen los años.

- Orgullo por el agua y pertenencia:

Pertenecer a una organización que se encarga del abastecimiento del agua potable en el país les hace sentir orgullo. “El agua es vida”, sienten que su trabajo colabora con la vida. Es considerada un derecho humano fundamental. Se identifican con la organización.

- Modos de habitarla:

La convivencia en los distintos lugares de O.S.E. adquiere singularidades en función de las jefaturas y las configuraciones grupales.

Movilidad/ permanencia en las tareas:

- Modalidad instituida de hacer las cosas:

La burocracia promueve lentitud y esto se traslada a la forma de desarrollar las tareas. En algunos lugares y bajo las formas de “lo sólido”, los tiempos los marcan los trabajadores. Existe un pacto muchas veces no verbalizado de los tiempos que se le deben imprimir a las tareas. Se producen vicios en las acciones.

- Lugar de trabajo/tarea:

Existen funcionarios que desde que ingresaron a la organización permanecen en el mismo lugar. Por lo general las tareas son las mismas. A veces se tiene la expectativa de cambiar de lugar y tarea, pero implica para algunos perder la carrera realizada en ese sitio y competir con los jóvenes que poseen mayor formación, en algunos casos la pérdida de compensaciones económicas. Las tareas se vuelven rutinarias, entre

otras por falta de movilidad. La permanencia en el lugar propicia la percepción de violencia psicológica en el trabajo, cuando los vínculos son negativos y esta situación se perpetúa en el tiempo. El personal tercerizado posee mayor movilidad.

- Especificidad:

Algunas tareas sólo se realizan en O.S.E. por la especificidad del servicio. No existe otra empresa dentro del país que realice lo mismo. Se favorece el desarrollo del “género de oficio”. No tomar personal definitivo conlleva el riesgo de acabar con el mismo, por la imposibilidad de transmitirlo.

Movilidad/ permanencia de los vínculos:

- Metáfora familiar:

Básicamente se visualizan dos sentidos. Por un lado, aquellos que tienen a su núcleo familiar más inmediato, abuelos-nietos, padres-hijos, tíos-sobrinos, primos/as, esposos/as, que fueron o son trabajadores de O.S.E., familias enteras dentro de la organización, lo cual tiene un correlato en la misma. Por otro lado, aquellos que perciben a la organización como su hogar, o su segunda casa y trasladan una forma de relacionarse a modo de familia, por ejemplo, por diferencia generacional.

- Pactos de convivencia:

Todos conocen que no deben sobrepasarse de los tiempos marcados por el colectivo de trabajo, ya que el ritmo y la cadencia es producto de pactos implícitos y a veces explícitos. Modalidades vinculares colectivas y singulares en las largas permanencias, implican: negar, tolerar ciertos grados de violencia, resignar y silenciar.

- Nuevos ingresos, adaptación y recibimiento:

Aparecen modos de convivencia que resultan violentos y no son compartibles por los “nuevos”, hasta que se adaptan. En algunos lugares existe la vivencia de maltrato sobre todo entre pares, en otros hay un buen relacionamiento y al nuevo se lo recibe apropiadamente.

- Vínculos intra e intergeneracionales:

Esta sub-categoría alude a la generación de los “veteranos” en la organización y a los jóvenes, a las formas de agruparse ambos sectores y a cómo se vinculan entre sí. Los “veteranos” compartieron sus vidas, se han desarrollado y crecido juntos. Les transmitieron y transmiten cultura, valores y un oficio que los identifica. Los jóvenes generan sus propios espacios. Entre generaciones existe mayor distancia en razón de los cambios tecnológicos, los temas y las prácticas son disímiles. Las diferencias en la formación parecen pesar. Los más veteranos tienen historia compartida en la organización.

- Actividades compartidas por los trabajadores fuera del horario laboral:

Los jóvenes parecen tener mayor disponibilidad para reunirse cotidianamente con sus amigos. Algunos de los más veteranos tienen salidas eventuales y con su grupo más cercano de afinidad o sus amigos. Las reuniones ya no son tan habituales como antes.

ASIGNACIÓN DE SENTIDOS A LA CONVIVENCIA

El tiempo juntos y el compartir la vida en el trabajo, produce que algunos piensen en la familia como un símil de convivencia laboral. Este tiempo de vida compartida, propicia en algunos, vínculos de amistad, aunque otros se desmarcan y plantean que hacer amigos no es su finalidad. Existe la vivencia de “convivencia forzada”, cuyo objetivo es realizar correctamente la labor asignada y en equipo, pero no se percibe que se les brinden las herramientas apropiadas para ello. Cuando piensan en convivencia también surge el llevarse bien, tener una buena relación, compartir tareas, propias y del conjunto. Se posee como ideal, construir vínculos fundados en el respeto, el diálogo y la escucha como reglas fundamentales.

4. ANÁLISIS

4.1 VIDA Y RITMOS ACTUALES

Tiempos vertiginosos

Cabe acotar que las categorías de trabajadores, empleados y funcionarios van a ser nombradas de manera indistinta.

El discurso de los actores refiere en más de una oportunidad a la percepción de vertiginosidad y aceleración, inclusive ligan esta noción con la emergencia de un mundo agresivo aparentemente, comparado con otros momentos vitales. “La gente está nerviosa y está acelerada”. OJM, 1303, p. 6. “todo el día al palo [...] no te podés imaginar los dolores de cabeza que nos agarramos [...] celulares constantemente” FDH, 905, p. 7. La necesidad de acelerar los ritmos de vida genera ansiedad, se acelera el trabajo, se aceleran los cuerpos, su respiración, el ritmo cardíaco, todo el cuerpo se pone en alerta de reacción, provocando ansiedad y estrés, y por tanto se incrementa la posibilidad de desarrollar trastornos psicosomáticos.

De la misma manera, los actores plantean la inclusión de tecnologías como por ejemplo el celular, hacen referencia a su uso constante que los hace estar “todo el tiempo conectado” DJC, 2304, p.1. En este punto se hace pertinente retomar las palabras de Berardi (2010) a las que ya se hizo alusión “el teléfono celular tomó el lugar de la cadena de montaje en la organización del trabajo cognitivo” (p. 27). La vida del trabajador queda capturada por este dispositivo, el tiempo del trabajo y el tiempo del ocio ya no están tan claramente definidos. El celular interfiere en horarios que ya no se corresponden con la jornada laboral. También, el trabajo exige mayor carga mental, se requiere mayor distribución en la atención, a la vez que concentración y mayor aceleración en la resolución de problemas y toma de decisiones. El desarrollo de la tecnología avanza a pasos agigantados y exige capacitación permanente. Implica que todo sea “on line”, “just in time”, ya no hay tiempos de espera, la fluidez y la rapidez de la información sientan las bases de la hiperceleridad de los mismos, hipervelocidad que a su vez se le imprime a la vida cotidiana. “vivís con mucho impacto de todas las cosas que van tan rápido” GMP, 2005, p.1.

Las lógicas capitalísticas y la revolución tecnológica transitan de la mano y expandiéndose, en cada rincón y en cada momento de la vida, la gente no se puede desconectar, como sucede en la película Matrix, todos conectados a una matriz y viviendo la ilusión de libertad. Desde el discurso de los actores la tecnología se traduce como una forma de existencia que aparentemente se alejaría de lo humano y de las relaciones cara a cara que otrora eran el soporte de los vínculos.

Esto que se acaba de referir, podría inscribirse o pensarse en las nuevas formas de organización de la vida, cuestión que adquiere cierto nivel de especificidad que los autores relatan cuando inscriben estas referencias de la velocidad, de la vertiginosidad y de la tecnologización de la vida.

En el escenario del mundo del trabajo describen: “Antes [...] dependía del esfuerzo de las personas, primero llevaba más tiempo, segundo se demoraba de acuerdo al grupo de trabajo que lo hiciera, ahora un corte de hormigón no puede demorar [...] hoy un tiempo y mañana otro, porque lo corta la misma máquina”. EER, 1904, p. 16. “Hoy la maquinaria ha aliviado por suerte el esfuerzo de un montón de gente [...] como eran parte de un esfuerzo físico muy demandante, se respaldaban mucho más uno al otro [...] El equipo pasó más a ser más una máquina que el trabajador”. EER, 1904, p. 5. El tiempo de trabajo no depende del factor humano, sino del tiempo que le imprime la maquinaria. Los tiempos no son los del hombre sino de las máquinas.

También recuerdan: “Antes había mayor interacción entre los compañeros de trabajo, había menos presión en el trabajo lo cual llevaba a que se pudiera compartir y se pudiera trabajar más distendido” EER, 1904, p. 2. Agregan: “Lo veo en el estado de estrés que hay en la gente y en el mal humor [...] en la irritabilidad. En la intransigencia, en el individualismo, hasta en la falta de compañerismo” EMR, 1904, p. 13. La presión que imprime la aceleración de los tiempos de trabajo, la inclusión de nuevas tecnologías que implica para los funcionarios un aumento de la carga mental de trabajo, la relación hombre - máquina, en detrimento del vínculo persona a persona, son elementos que van debilitando las relaciones de cooperación, echando por tierra una de las mayores fuentes de eficiencia en el trabajo.

Señalan las dificultades para procesar la velocidad de los cambios, se tiene la vivencia de estar al límite, hiperexigidos, hiperestresados, hipercansados, al borde de no poder más, lo que se trasunta en una hipersensibilidad, a la vez que de fomento de la generación de conflictos. “[...] ese estrés te lleva a que las personas estén más susceptibles a desbordarse o a choques” GMP, 2005, p.1. “El estrés que genera la vida en general y además las horas de trabajo [...] En general se trabaja todo el tiempo, prácticamente sin descanso. [...] Eso hace que a veces la gente pueda estar malhumorada o molesta y sí, afecta mucho la convivencia laboral, afecta mucho el relacionamiento” EMR, 1904, p. 2. El estrés en el trabajo promovido por las urgencias y la carga de trabajo aparece como promotor de malestar, conflicto y ansiedad. Los actores remiten a la necesidad de “momentitos de pausa” FDH, 905, p. 7, para hablar con el compañero, también se autoperciben en alguna referencia como incapacitados para estar a la altura de la tecnologización de la vida en el trabajo. Como corolario, referencia histórica y tradicional de escenarios laborales en donde para la fiesta de fin de año hay una necesidad de juntarse o celebrar colectivamente, aparecen vinculaciones parciales, se juntan pocos, dicen: “se juntan dos o tres por un lado, otros por otro y no hay aquella unión que había

antes que nos juntábamos todos acá mismo en el local a hacer la fiesta de fin de año [...] el personalismo ha ido terminando con todo” EER, 1904, p. 6. “[...] se vive como acelerado, se vive como para uno mismo” EMR, 1904, p.2.

Punto este último que de alguna manera abre a poder pensar la relación del sujeto consigo mismo en términos de individualismo.

Individualismo

Los actores inscriben desde el vamos palabras que dan cuenta de las formas contemporáneas de organización de la vida, hablan de una sociedad de consumo y de consumismo, al tiempo que refieren a “una mentalidad más individualista, más de yo, yo y yo y el de al lado no me importa” EMR 1904, p.13. Sin duda que la percepción que los actores tienen de este punto no es para nada descabellada y dialoga con el mundo del trabajo, particularmente cuando refieren a la intransigencia del otro y la falta de compañerismo. Hablan de “una cultura de la individualidad” DMT, 2404, p.1, que no se sabe si remite pura y exclusivamente a una cultura del trabajo o es una percepción de las formas actuales de existencia. El centramiento en uno mismo, conlleva la primacía del interés personal por sobre el del colectivo. De la mano del individualismo hedonista emerge Narciso. De esta manera se hace cada vez más difícil la construcción de un nosotros, de un colectivo en donde para que pueda erigirse es condición sine qua non la solidaridad cotidiana, cimentada a través de compromisos recíprocos, reglas de un trabajo bien hecho y la construcción de valores en común como lo explica Périlleux (2008), mencionado en el apartado “Vivir en el colectivo de trabajo”.

Los actores los denominan valores, dicen: “Los valores de ahora no son los valores de antes, por lo menos los que a mí me criaron, [...] yo no digo ni que estén bien ni que estén mal, son diferentes, capaz que yo no encuadro” OMS, 1103, p. 2.

Cuestión esta que sirve para pensar la interacción generacional en el marco de los trabajadores de O.S.E., dicen: “Yo pertenezco a una generación que combatió, ésta no, esta generación de ahora no” DMT, 2404, p.2. Sin duda que empieza a marcarse una fractura o una diferencia o un distanciamiento entre gente con larga trayectoria en O.S.E. y otras que recién llegaron. En el mundo del trabajo esto se percibe en términos de apropiación de micro espacios y donde bajan los niveles de colectivización.

Algunos funcionarios son monumentos vivientes y portan en su discurso parte de la historia reciente de nuestro país. Muestran quizás el desacomodo que implican los cambios vertiginosos y actuales, que a su vez modulan nuevas subjetividades, no obstante, no borran de la memoria las formas anteriores de ser y estar en la organización y en la vida. Los cambios impactan de manera diferente en las generaciones; los veteranos, tal vez los más conmocionados, logran recomponerse, no sin dificultad; pero, el desacomodo de las

generaciones intermedias es más complejo, por un lado no poseen la vivencia anterior a la dictadura, sino que son generaciones que nacieron en ese contexto, bajo determinadas características que no les permite el sustento suficiente para plantarse de manera más firme frente a los acontecimientos actuales, aunque también es cierto que se ubican más próximos a las generaciones digitales.

Dice un actor: “ahora es todo individual [...] cada cual como que cuida su chacrita” GGMI, 1705, p. 4. Otro plantea: “Antes éramos más unidos, de hecho desde el punto de vista gremial también” EER, 1904, p. 12, aquí se abre un punto interesante para el análisis en donde toda la convocatoria producida a partir del ejercicio gremial o de poblar ambientes sindicales exigen reinventarse y agregan “en otra época en donde creo que había mucha más solidaridad que ahora por ejemplo. Antes importaba mucho más el compañero que lo que importa ahora [...] Cada vez más en tensión porque busca su resultado personal más que el grupal” EER, 1904, p. 2. La individualización es una formación subjetivante que promueve división en vez de la unión de los sujetos, el narcisismo y la autocomplacencia conllevan aislamiento y así recursivamente se retroalimenta el propio mecanismo. El individualismo lleva a los sujetos a encerrarse cada vez más sobre sí mismos, en parte buscando evitar la ansiedad que genera el vínculo con el otro, aunque el sujeto ensimismado consigo mismo sufrirá ansiedad frente a la realidad, sintiendo la amenaza de su yo y como consecuencia realiza una transacción psicológica interna que lo lleva al debilitamiento de la cooperación.

Inclusive, tal vez como una forma radicalizada de interacción dentro del escenario laboral y los vínculos inherentes al mismo, otro actor dice: “armar un grupo, [...] no me interesaría, [...] tengo muy claro qué hago con mi tiempo libre, lo disfruto, no tengo esa necesidad de socializar por fuera con la gente que trabajo” GMP, 2005, p. 8.

Tal vez como ejemplo más claro de la distancia generacional puede ubicarse al jubilado como aquél que presume que llega al lugar del que se fue y se encuentra con algo totalmente diferente, dice otro actor: “uno no es nada acá adentro, [...] le pasa a los que se jubilan y vienen un día a saludar y se van y no quieren venir nunca más. No somos personas, somos cosas, usables” OMS, 1103, p. 8. Cuando el acento se coloca en la competencia, en ascender, en encontrar un lugar dentro de las reestructuras, en el sálvese quien pueda, se corre el riesgo de que se cosifique la existencia en la vida organizacional.

Consumismo

Bajo este ítem donde se agrupan las citas de los autores que se entiende componen el tema del consumo, se observan cuestiones de variada índole pero que muestran las formas actuales de organización de la vida, particularmente del capitalismo contemporáneo, a través de esta idea del consumismo. Abundan referencias que evocan la necesidad de consumir y

consumir distintos tipos de bienes, “necesitan generar determinadas cosas para poder llegar a determinados elementos, celulares, los championes o la ropa o lo que sea” DMT, 2404, p. 3. Dice otro entrevistado/a: “De repente hoy querés tener una televisión, mañana un LCD, pasado una computadora, tras pasado otra computadora mejor. Tratar de tener todo lo mejor y no mirás si llegás a fin de mes. [...] entonces venís con una problemática al trabajo” EEG, 1904, p. 4. “Lo que pasa que ahora seguro, tenés tantas cosas a la mano que te ofrecen de créditos, que puede esto tenerlo en tantas cuotas, entonces seguro, te vas metiendo cada vez más” FDH, 905, p. 1. El consumo desenfrenado y bajo una saciedad que aparece inagotable se relaciona con la idea de accesibilidad, es posible el acceso a los productos; a la idea de caducidad, como tienen una vida útil, “use y tírelo”, por lo tanto compre otro; a la idea de perfeccionamiento, de la mano de la tecnología, siempre el siguiente desarrollo va a ser mejorado, y a la conjunción entre el ser y el tener promovida por las marcas, estas ofrecen la percepción del valor personal en función de lo que se posee y se porta. Cuestiones estas que no hacen más que reforzar y exacerbar el consumo, se estimula el circuito recursivo que va de la compra compulsiva a la ansiedad, inseguridad y angustia que esta genera y que a su vez busca calmar el temor a través del consumo.

Los actores manifiestan que visualizan en sus propios compañeros la necesidad de consumo “yo lo veo en la ansiedad de los compañeros de repente en querer hacer más horas, de querer trabajar más, de pasarse de rosca, de no perder [...] esa ansiedad [...] puede ocasionar que estés un poco preocupado, en fricción, como acelerado viste” FDH, 905, p. 2. “[...] escucho mucho acá adentro de la empresa, gente que no cobra sueldos, que está pasado en préstamos” GGMM, 2005, p. 1.

Se percibe por parte de los actores a la interna del encuentro cotidiano en el trabajo esta forma de aceleración, de ansiedad, y de estar en una vorágine que emula un círculo vicioso, que promueve sujetos insatisfechos, en falta e irritables.

Al mismo tiempo, en particular cuando refieren a ex compañeros o compañeros que caracterizan de manera especial por ser del Centro Nacional de Rehabilitación y que a la finalización de su contrato en O.S.E. se retiran, queda planteada por parte de los actores, la expresión de deseo del colectivo de comunicarse con ellos, no obstante lo cual, dicen “[...] nos acordamos de ellos pero no los llamamos por teléfono para saber cómo están. No se siguió intentando esa relación, no se sigue en ninguno de los casos” EER, 1904, p. 9. Uno podría a punto de partida de esta punta del iceberg seguir el movimiento de cómo las formas de expresión del capitalismo de consumo actual no sólo queda anclado en los bienes materiales sino que se desplaza o se desliza hacia las personas. Las personas también son objeto de consumo, o por lo pronto, se las puede olvidar rápidamente. Así como los objetos se caracterizan por su rápido recambio, por su fragilidad y por ser desechables, también los vínculos parecen tornarse cada vez más efímeros, débiles y superficiales.

Al mismo tiempo, en relación a algunos aspectos vinculados a las citas que se agrupan bajo este ítem o que producen esta categoría de consumo, aparece la distancia generacional. Explícitamente un trabajador de O.S.E. dice: “Y los más veteranos. ¡Tamo entregados! Entregados prácticamente a no combatir más con estos parámetros que tenemos, porque perdemos” DMT, 2404, p. 3. Más adelante agrega: “[...] los gurises consiguen una oferta laboral mejor y se van. No les interesa, trabajan por la plata y nosotros en una época trabajábamos por ciertos ideales, incluso sacrificando plata” DMT, 2404, p. 4.

Cuestión que se puede ligar en palabras de otro actor institucional en donde aparece el agua como aquello que gestiona O.S.E. y el énfasis y el valor que se deposita en el vital elemento, dicen: “Vos siempre tenés agua. ANTEL te pone la fibra óptica y bueno entonces vos ya estás accediendo a otra tecnología, a otras mejoras que a vos te van a permitir estar con internet más rápido. El agua no puede cambiar, el agua es el agua y va a seguir siendo el agua siempre. [...] nuestra materia no tiene variedad” SGMV, 2404, p. 14.

Parece importante destacar en este escenario y en esta producción discursiva de los actores, cómo de la mano del reconocimiento de la banalización de todos los productos, banalización que al mismo tiempo es producto del capitalismo de consumo, donde la cosa no vale por lo que la cosa es, sino que hay un deslizamiento del valor de la cosa al acto de consumo o a la acción de consumirla, se reivindica el agua como un producto que conecta con el valor de lo vital. Dicen: “en donde estamos no hay mucho para poder acceder” refieren a evolucionar tecnológicamente y el diálogo viene de la mano de ANTEL, “salvo la tecnología que mejore que a tí te llegue el agua, pero en definitiva el usuario lo que va a recibir de O.S.E. siempre es agua, no es otra cosa. Son cosas diferentes y motivaciones diferentes” SGMV, 2404, p. 14, esta idea de diferencia viene traída por esta producción discursiva en relación al consumo o la producción de tecnología de otro ente del Estado, ANTEL.

El hiperconsumo porta como una de sus características centrales el agotamiento de los modelos, de los productos y de los dispositivos de seducción que operan en pro de éste, como: la novedad, la hiperelección y la hipercomplacencia, entre otros. Esta comparación entre ANTEL y O.S.E. aludida en los discursos emergentes, da cuenta de estos aspectos. El desarrollo tecnológico y el hiperconsumo, transitan juntos, ya que la tecnología es fuente permanente de novedad, cambio y por consiguiente de agotamiento, que conlleva su interminable consumo. Antel es una empresa de vanguardia en el país, reúne las condiciones de novedad y tentación, que son los organizadores actuales del hiperconsumo, en cambio O.S.E., si bien gestiona un bien esencial, no posee la capacidad de seducción que esta otra empresa, ni de capitalización tampoco. ¿Será que tengan que ser sus funcionarios los encargados de reivindicar su valor social y vital?

4.2 CONSIDERACIONES ACERCA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Esta dimensión emergente contiene perspectivas que hacen referencia a formas en las que se organiza el trabajo que provienen de larga data y a las más actuales.

Características de lo público

En este ítem se hace referencia a dos características fundamentales en las empresas del Estado y en particular en O.S.E., que son: la inamovilidad de los funcionarios públicos y la configuración del ápice estratégico de la organización por personal de confianza del gobierno de turno.

“una persona que no te rinde capaz que la tenés toda la vida trabajando en el mismo lugar” DJC, 2304, p. 4. La inamovilidad es una característica central, que diagrama y produce una lógica particular.

Un contratado cuenta una anécdota en relación con la contratación de cuatro trabajadores que poseían un oficio y uno de ellos no desempeñaba la tarea como era esperable y se le buscó un lugar donde pudiera cumplir funciones pero que no se relacionaban con el oficio por el cual fue contratado. Dice: “vamos a buscarle alguna tarea que pueda hacer [...] Es la lógica del empleado público. No te echo, quedate. Cuando vos contrataste cuatro Sanitarios porque precisas cuatro, no tres” FMS, 905, p. 22. La situación culmina en que los otros tres contratados le enseñaron cómo se debían hacer las cosas y finalmente trabajaban los cuatro. Ocurre un fenómeno donde parecería que la inamovilidad se traspasa a los móviles, como si todos los trabajadores no importara su condición, quedarán amparados bajo esta categoría. El peso de la lógica institucional invisibiliza y naturaliza. Es el peso de lo sólido que resiste, se produce el encuentro entre formaciones organizacionales sólidas, con subjetividades producto de lo líquido. Algunos contratados se autoperciben como estando de por vida, se olvidan de su condición de contrato chatarra y se inscriben en el registro productivo del funcionario público.

“Entonces de lo que se quejaban los Jefes, los Gerentes y los Directores era que como son empleados públicos cuando te tienen que hacer cinco metros de vereda, te hacen dos. Bueno ta, pero vos sos Jefe, vos sos Gerente, ¿de quién es la responsabilidad?” ORM, 1203, p. 7.

La crítica a la inamovilidad viene de la mano de la ineficiencia y de la ineficacia, que por la vía de ciertas prácticas es una idea que se ha asentado y expandido socialmente. Podría decirse que esta percepción respalda las bases de la consigna de “nada a largo plazo”, propia de los tiempos de liquidez en la hipermodernidad.

Un joven y reciente funcionario, devenido de la generación post alfabética rescata: “también se generaliza no es todo el mundo así, evidentemente, sino no funcionaría nada” DJC, 2304, p. 4.

Por otro lado, aparecen menciones acerca de que el ápice de la organización es designado por el gobierno de turno y algunas de sus consecuencias.

“El patrón nuestro nos tocó ser el gobierno [...] tenemos un Directorio político, la mayoría de las Gerencias, sacando la de Recursos Humanos que fue la única que se llamó a concurso, el resto de los Gerentes son nombrados, los Sub Gerentes son nombrados por el Directorio [...] son considerados como cargos de confianza. A veces es a pura voluntad del que está y ahí es en donde nosotros tenemos que entrar a palear situaciones, a pelear y a veces no entendés por qué. Por lo general hay una razón política escondida y no una razón laboral” SGMV, 2404, p. 6. Agregan: “voy a acercar los míos, aquello de los mejores hombres a los mejores lugares nunca fue cierto” ERR, 1904, p. 12. También refieren a que las autoridades pasan y ellos quedan.

Existe un fuerte atravesamiento político partidario y cierta percepción de estar a merced de quienes ocupan los cargos jerárquicos, ya que la impronta personal o el modo de liderar va a determinar cómo se trabaja y cómo se configuren las relaciones interpersonales y las de poder.

Haciendo referencia a lo que se produce en el terreno de la convivencia, observan: “Hay discusiones importantes, que está bien en realidad que haya diferencias y que se discutan las cosas, pero capaz que lo que no está bien es personalizarlo si no opina como yo” DJC, 2304, p. 17. El peso de lo político partidario trasciende las cúpulas y se promueven las lealtades, adhesiones, oposiciones, rivalidades, alianzas y conflictos en el escenario de las interacciones. Este rasgo propio de la organización y que la define también dentro de un universo de lo público, posee estrecha correspondencia con la convivencia, ya que es en este medio que se reproducen las contiendas o las conformidades de quienes se saben participantes o partidarios de determinados sectores políticos. (Este rasgo que caracteriza a la organización promueve que en algunos escenarios el acento se coloque en esta peculiaridad)

Gestión

Los procesos de trabajo están encadenados o interconectados unos con otros. “No se puede cortar la cadena [...] Donde se corte un eslabón falla todo” EMR, 1904, p. 6. Existen visos del modelo productivo Taylorista-Fordista, producción en línea, coexistiendo con formas propias

del modelo flexible. Podría decirse que se trata de una organización con una configuración organizacional mixta y en transición.

Otro actor dice: “corremos atrás de la urgencia, [...] si bien se han hecho intentos, no se han establecido procedimientos de trabajo, de hecho en las tres zonas trabajamos diferente. [...] es la voluntad del Encargado del Equipo como resuelven las cosas” EER, 1904, p. 16. Estas formas se asientan en la discrecionalidad de las jefaturas y de los mandos medios, así como en la centralidad del poder. Aparece una resistencia a las modalidades que homogeneizan procedimientos, que se interpretan como pérdida de poder por parte de quienes deciden. Cuanto mayor homogeneización de las prácticas, menor posibilidad de decidir métodos, formas y utilización de materiales. La figura del encargado o jefe se identifica más con un rol de control y de quien toma las decisiones, que con los roles asignados en la producción flexible de guía y orientador. También cabe pensar en los tiempos que insumiría la elaboración de procedimientos comunes, así como la necesidad de coordinación y de planteos de acuerdos en relación con el funcionamiento. Quizás esta tensión también es la que esté detrás de estas zonas de manejo discrecional de cada una de las líneas. Cuando los actores manifiestan que deben de correr detrás de la urgencia, también se alude a que esta situación no les permite pensar. La aceleración de los ritmos de trabajo, no se acompaña con una metodología que les permita cierta eficacia. Los ritmos tácitos del trabajo le imprimen la necesidad de cambio. La aceleración con la que se vive y se exige la resolución de los problemas, no deja otra opción que la de transformarse. En la hipermodernidad todo debe mutarse y a veces estos cambios se topan con los aspectos que hacen a la interacción entre los sujetos.

Burocracia

En este caso se entiende por burocracia a aquella forma de gestión rígida que requiere muchas formalidades y papeleos. No se hace referencia a la totalidad del modelo de organización racional en el sentido weberiano, ni como categoría intelectual al servicio del Estado en el sentido gramsciano, sino que se toma el término en un sentido más laxo.

Los actores refieren a que las cosas tienden a enlentecerse porque deben de transitar por procesos algunas veces largos y otros por autorizaciones. Aluden a algunas de las dificultades que esto genera: “En mi oficina hay solo dos computadoras y somos cuatro, entonces a veces yo tengo que dejar de trabajar para que trabaje mi compañera [...] Todo lleva como un proceso muy lento [...] el ingeniero tiene que pedir autorización a control de informática y ver si ahí puede tener otra computadora” OMV, 1103, p. 12. Estas situaciones son recursivas, la lentitud de los procedimientos a su vez genera atrasos en quien espera por ellos.

Surgen dudas acerca del sentido de la lentitud de los procesos: “no sé si es burocracia o es necesario para asegurar la cristalinidad del proceso [...] si no estás siguiendo el expediente

cae en unos pozos negros y se queda ahí. Si no lo apurás se queda ahí enterrado, eso pasa sí, no sé si es desidia o burocracia” DJC, 2304, p. 13.

Se hace referencia a la existencia de una tensión producto de las exigencias de transparencia propias de los actuales lineamientos estatales y los mecanismos que aún no se ajustan con los requerimientos de rapidez y emergencia. Hablan de que es requisito la solicitud de tres precios frente a una compra y la demora de esto, “no se condice con la urgencia [...] nos impide prestar un servicio o responder rápidamente a la emergencia y salir adelante con la operativa que se nos está pidiendo” SGMV, 2404, p. 15.

Tensiones en la gestión

En esta subcategoría se exponen una serie de malestares relacionados con gestiones vividas como acciones negativas o malas prácticas.

Se plantea la falta de reconocimiento por parte de algunas jefaturas: “Y jamás tampoco hubo un reconocimiento, capaz que lo tienen pero a mi jamás nadie me dijo ‘laburás bien’ o ‘laburás mal’ o ‘laburás poco’ o ‘no laburás’. Jamás nadie me dijo nada” FMS, 905, p. 14. Otro agrega: “el trabajo que yo hago, no sé, si lo saben, si es importante. No sé, por ejemplo, los superiores míos, qué piensan [...] No existo, o sea, yo lo pienso” GGMI, 1705, p. 11.

El reconocimiento al que refieren no sólo tiene que ver con el buen desempeño de la labor, sino con el reconocimiento de la existencia del otro. Cabe recordar que ésta es una forma de violencia, la omisión produce daño y se configura como violencia psicológica en el trabajo (VPT) cuando se produce de manera repetida y sistemática. Algunos modos de gestión la facilitan.

Asimismo, cabe recordar que la problemática del reconocimiento al decir de Lhuillier (2007), confirma el valor de la relación dialéctica con el otro y del vínculo como conflicto, pero también como cooperación y solidaridad. La falta de reconocimiento, de comunicación, de decirle al otro lo que se espera de él y cómo desempeña lo que se le asigna, son cuestiones básicas en una ética del relacionamiento que parece haberse perdido por la naturalización o porque nunca fue una práctica frecuente. Cuando la cualidad del trabajo es reconocida, el esfuerzo y la ansiedad, adquieren sentido en la autoafirmación del sujeto. Desde el punto de vista afectivo se produce alivio y placer. El reconocimiento promueve salud mental, si no se produce, sólo ocasiona sufrimiento y se corre el riesgo de desestabilizar al sujeto.

Por otro lado, la falta de comunicación clara promueve el rumor y tampoco se difunde la información necesaria que viabilice su finalización. Aleatoriamente, se entrevistaron a dos participantes de una situación que había sido objeto de muchos rumores. Se visualizó el efecto de bola de nieve que se había generado y aparentemente nada de lo que estaba circulando como rumor, tenía que ver con lo que sucedió. Frente a la superposición de tareas y a la inexistencia de pautas que indiquen las prioridades, se dejó a los trabajadores miembros un

tribunal evaluatorio con la responsabilidad en sus manos, conjuntamente con una sobrecarga de trabajo que desencadenó la serie de rumores provocado por un importante retraso. Bajo las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo que indican la polivalencia de tareas, se corre el riesgo de colapsar el equilibrio que le permita a los empleados cumplir con todas ellas. Otro factor promotor de malestar hace referencia a la producción, que es un monto variable del salario. Dicen: “yo creo que lo posiciona a uno en un lugar de llamarle la atención al otro, entendés, porque lo que vos no hacés lo tengo que hacer yo, a mí me parece injusto eso, por eso he tenido algún altercado. [...] A los trabajos se les asignan puntos, a fin de mes la cantidad de puntos se transforma en plata y esa plata se divide entre todos en partes iguales. [...] Es medio perverso eso, [...] vos ves que algunos sí trabajan y otros no. Eso te da bronca, hay gente que no quieren nada y vos estás laburando para que se la lleven” OME, 1203, p. 2 y 3.

La producción promueve conflictos a la interna de los colectivos, habilita a que se ponga el ojo en lo que está haciendo el otro, provocando una situación de vigilancia entre los propios trabajadores. Se controlan entre sí y eventualmente se llaman la atención cuando no hacen su labor. A su vez, se promueve el conflicto intersectorial por la diferencia de los montos de producción en función de la sección en donde se encuentren. Afirman que los que cobran más son el sector de Mantenimiento, que trabajan en la calle haciendo las reparaciones, junto a otros que han catalogado como que realizan tareas especiales. Las rivalidades se generan porque algunos trabajadores plantean que se debería de cobrar una compensación general y repartida en partes iguales, por otro lado, los sectores cuyo porcentaje es mayor, se niegan. Existe a su vez, otra situación de inequidad que es que sólo se cobra en Montevideo, los trabajadores del resto del país no tiene producción.

El orden capitalístico como productor de subjetividad interviene en los pensamientos, las conductas, los gestos, los sentimientos y en las acciones. Una característica propia del momento actual es el hiperindividualismo, cuyos intereses personales es lo único que persiguen en sus acciones. Esta situación amerita ser interpretada en estos términos que a su vez se ven acentuados por la departamentalización y la división por sectores. Esto favorece lo que se llama “efecto de silo” que si bien impacta en diversos niveles, se produce una fuerte incidencia en el registro de las interacciones entre los trabajadores. Los sujetos sólo ven para sí mismos, sin importar las dificultades del otro y se podría agregar que esto se incrementa cuando se trata de dinero. Sennett (2012) lo piensa en términos de “cooperación exigente” y advierte que es muy difícil de practicar e involucra habilidades como saber escuchar, encontrar zonas de acuerdo, gestionar los desacuerdos y evitar la frustración de discusiones difíciles. Su naturaleza es dialógica y por lo tanto, es a través del intercambio que los interlocutores toman mayor conciencia de sus argumentos y de allí su valor. El autor también señala que la sociedad actual “descualifica” a los seres humanos para la práctica de la cooperación. Junto

a ello se yergue la figura de un sujeto cuya subjetividad se encarna en lo que él nomina “yo no cooperativo”, caracterizado por el narcisismo, la ansiedad, el retraimiento y la autocomplacencia, cuestiones que complejizan aún más, un escenario que requiere de habilidades para gestionar las diferencias.

Concursos

Este ítem tiene dos vertientes: una que tiene que ver con los concursos de los nuevos ingresos y otra con la promoción de funcionarios, cuya asignación en los cargos es por designación directa y no concursan. Producto de los últimos tiempos comienzan a expandirse también en esta última población. Se visualiza en esta sub categoría “Concursos”, la coexistencia entre modalidades sólidas con aquellas propias de lo fluido.

Con relación al ingreso de personal, los discursos de los actores refieren lo siguiente: “[...] la O.S.E. tiene un sistema muy burocrático en el ingreso [...] demoran siete meses para quedar efectivos para que vos tengas en tu plantilla cinco funcionarios que van a estar contigo tres años en la O.S.E., que es lo que el Directorio marca. [...] la O.S.E. en ese lapso, hace una tirada en zafrales y entran tres por año” OCC, 1103, p. 13 y 14. Conviven formas sólidas, burocráticas y poco ágiles, con los requerimientos de las lógicas de lo fluido, donde parecería que la burocracia no resiste la celeridad que requiere lo líquido.

El sistema de promociones, se encuentra en un proceso de transición o mutación, al momento coexiste un sistema de promoción por concursos junto con otro por asignación directa a partir del manejo discrecional de ciertas Jefaturas y Gerencias, lo que trae aparejado malestar por quienes no son los elegidos de esos jerarcas. A modo de ejemplo: “se fue T, T era la Jefa de este sector, supuestamente esa categoría se la tendrían que haber dado a R. R hizo una nota, le dijeron que no, porque eso va a concurso. [...] en el otro sector tenemos a A de Jefe, falleció hace poco, [...] no sabía prender la computadora, porque lo de él era la calle. Llegó a ser Jefe ahí porque era amigo de X (Gerente), porque acá es todo amigos. [...] Fallece A hace poco, se supone que ese lugar, que también es la misma categoría que sería la de R, también sería concursable. Bueno, se la dan a J. Está para salirle que le den la categoría que tenía A porque quedó de Jefe, porque ya venía haciendo el trabajo en definitiva, o sea, el trabajo realmente. Pero si vos te ponés a mirar acá, R tiene ese sector encima de ella, porque cada vez que hay que hacer alguna cosa es ella. Entonces acá ves cómo funcionan los amiguismos, a vos te tiro para adelante y a vos te tiro para atrás” FMS, 905, p. 16. Los ascensos por amiguismo, son lógicas que responden al poder discrecional del jefe, donde el jefe es dueño de su feudo. Las elecciones de personas a partir de estos códigos tiene consecuencias en quienes no son “amigos”, pero poseen las habilidades para desempeñar el cargo y se perciben con derecho a hacerlo. Se produce un escenario de conflicto, donde se visualiza que uno de los pilares

que Sennett indica como indispensable para el desarrollo de una convivencia sustentable que se basa en la autoridad ganada, no se logra.

A su vez, los actores manifiestan que el Directorio también nombra a los Gerentes en cada período electoral. “Cuando el Directorio nombra a sus Gerentes, ahí hay una especie de acuerdo o de respeto a lo que yo decido. `Yo soy Directorio, vos sos mi Gerente y yo te puse acá, bueno esto dejámelo así, porque yo te digo que lo dejes así y ta´ [...] prima lo político, [...] esas cosas siguen pesando todavía y bastante e influye en la convivencia” SGMV, 2404, p. 6 y 7.

Agregan: “en O.S.E. no hay asignación de puestos por concurso, en cargos de jefatura nomás. Y se comenzó con esto el año pasado o el otro [...] Entre los más antiguos está un poco el temor a presentarse en la prueba. Sobre todo en gente que no tiene una formación académica” ORP, 1303, p. 8. Los concursos se viven como algo que culminaría con las inequidades del amiguismo, pero a la vez se teme, porque los funcionarios más antiguos no poseen formación formal, ni la práctica de los exámenes y las pruebas.

Tecnocracia, profesionalización & carrera funcional

El fomento o incentivo de la formación profesional y la reconversión de la fuerza de trabajo son aspectos fundamentales en el desarrollo de nuevas formas de gestión (NFG).

Los actores afirman: “cada vez piden más requisitos. Hay gente acá que ni siquiera terminó la escuela” DML, 2404, p. 4. Los jóvenes ingresan con niveles de formación cada vez más elevados y conviven con funcionarios con un muy bajo nivel de escolarización.

“los que no estamos a la altura de lo técnico, de lo profesional, lamentablemente nuestras carreras funcionales dentro del organismo se ven muy topeadas” SGMV, 2404, p. 1. De la mano de los adelantos tecnológicos y de la profesionalización, se produce la necesidad de personal que pueda atender dichos requerimientos. Es así que los más veteranos requieren reciclarse, formarse para acompañar dichos cambios y expresan que la organización no los ha preparado para ellos. Se visualiza por parte del sector administrativo de la organización un malestar importante, que entre otras cosas tiene que ver con su percepción de quedar por fuera de las exigencias actuales de la organización. Según Rivière (1995), los cambios movilizan las ansiedades básicas, que son: el miedo a la pérdida, de lo ya conocido, de lo que se posee y el miedo al ataque, de lo que puede venir; ambas, están en permanente interjuego y suscita el sentimiento de sentirse indefenso, sin la instrumentación capaz de protegerlo.

Otro actor menciona: “hoy por hoy, no hay carrera” EER, 1904, p. 3, refiriéndose a la carrera funcional. Detrás de las políticas de profesionalización del Estado se encuentra el paradigma tecnocrático. Por un lado se espera que se capaciten a los funcionarios y por otro se introducen nuevos profesionales a la organización. Este concepto conlleva exclusiones: “el que no es profesional, casi que ya no es nadie [...] ahora se necesitan más técnicos, pero la

parte administrativa muy venida a menos. [...] en todo el interior, los Jefes Comerciales, los Sub Gerentes Comerciales Operativos son todos Ingenieros. Así que también la parte comercial se está perdiendo [...] en Uruguay tenemos profesionales para todos los puestos que queramos. Yo digo, un día van a decir, este piso lo puede lavar mejor un Contador o un Ingeniero, porque si miramos por ese lado, que todo se puede hacer mejor porque tenés una formación” GGMM, 2005, p. 7.

Dubar (2002) plantea que la esperanza de un ascenso por antigüedad o concurso, se ha desvanecido para algunos trabajadores. La llegada de los jóvenes titulados, aleccionados en dar exámenes, les muestra quién tiene más posibilidades de ganar un concurso. La manera colectiva de desarrollar el oficio, organizarse y definirse a partir de él, es decir, de organizar toda la vida, cuestiones propias del mundo de lo sólido, parecen liquidarse y en su lugar se instituyen nuevas formas correspondientes a una lógica tecnocrática y profesional.

Los actores reclaman un lugar y sostienen que existen tareas que no requieren de un nivel de profesionalización sino de experticia. Clot (2009) lo llama género social de oficio o género profesional y es lo que hace que el trabajador se inscriba en una historia colectiva, de reorganización de la tarea por los colectivos profesionales, es decir, inscribirse en una historia de un trabajo de organización del colectivo. Las nuevas formas de organización del trabajo atacan directamente a las formas de lo colectivo, promoviendo la individualización de las tareas, la competencia y la exterminación de la carrera funcional. Los empleos temporales sustituyen las carreras laborales.

A pesar de ser funcionarios públicos inamovibles existe el temor de quedarse sin el oficio que los identifica. “la gente más antigua era muy celosa de su trabajo” ORP, 1303, p. 2. Se ataca a la identidad de oficio, que según Dubar (2002) supone la transmisión de formas de hacer, sentir y pensar, que componen a su vez, los valores colectivos y el desarrollo de un oficio; es una manera de identificarse mutuamente, socialmente reconocida.

“[...] la Gerencia llama a concurso a determinados puestos de trabajo que hay compañeros trabajando, pero que lamentablemente esos compañeros que está ocupando el cargo no se pueden [...] presentar a la prueba porque no tienen la escolaridad que exige ese cargo. [...] hay una inequidad, hay cierta injusticia porque somos compañeros viejos, veteranos en el organismo con treinta y pico de años y bueno, [...] podemos tener la experiencia en el trabajo, la idoneidad para el cargo que desempeñamos por mucho tiempo, pero a la hora de esos avances tecnológicos y de profesionalización quedamos fuera de competencia. Entonces la convivencia es difícil” SGMV, 2404, p. 2. Por último, se señala el impacto que esto genera en la convivencia. Sobre todo en un escenario donde a pesar de los cambios, la convivencia continúa.

Procesos de calidad

Los actores mencionan: “de un tiempo a esta parte se puso en boga la calidad total y el trabajo en equipo [...] El trabajo en equipo no se hace con una reunión en una sala y comiendo sandwiches después, se hace siguiendo día a día, dando los elementos para que la gente pueda incorporarse al trabajo en equipo [...] hoy por hoy tiene mucha más satisfacción quien busca la personal en vez de buscar la grupal” EER, 1904, p. 4 y 5. Se señala la paradoja que implica el rótulo de trabajo en equipo y el individualismo que se da en los hechos. Sennett (2010) desarma la paradoja planteando que estos equipos son conformados por gente para realizar una tarea concreta más que para convivir juntos. Los actores plantean la necesidad de que les brinden elementos para trabajar en equipo, así como también generar las condiciones que lo posibiliten. Esta concepción de calidad total y de trabajo en equipo justifica el trabajo flexible. El trabajador debe poner en juego rápidamente su capacidad de trabajar bien con otros que rotan constantemente y donde más que la antigüedad, cuenta los resultados a corto plazo. Deben conjugarse las habilidades que impliquen la flexibilidad de trabajar por un lado, con personas por el resto de sus vidas laborales y por otro, adaptarse a nóveles trabajadores que van cambiando y cuyas expectativas se acercan más a las necesidades de los nuevos modelos de organización del trabajo, que a las formas sólidas de conformar colectivos.

Los entrevistados, también hacen mención a los cambios permanentes de procedimientos producto de esta inclusión de nuevas tecnologías para la organización. Dicen: “ahora empezaron a correr los indicadores, [...] todo el tiempo hay modificaciones, todo el tiempo te van cambiando las cosas” FMS, 905, p. 25. La aceleración de la vida, se trasunta en un escenario donde todo cambia pero a un ritmo que implica una hiperaceleración en el mundo de la hipermodernidad, donde impera lo desechable, el “use y tírelo”. Los actores hablan de que cuando regresan de una licencia deben preguntar si se continúa desarrollando el procedimiento que realizaban o si ya se había desechado por otro. Claro ejemplo de un terreno en constante mutación.

Los actores relatan la experiencia de un sector de talleres que debía ser cerrado y que los trabajadores lograron su permanencia en base a imprimirle el sello de calidad y de las normas ISO, de la Organización Internacional de Normalización. Este sector es percibido como un lugar de avanzada y como un modelo a seguir. Con esta experiencia se promovió un mensaje institucional dentro de las nuevas formas de organización del trabajo y es que para permanecer en la organización y formar parte de la vanguardia, hay que adentrarse en una perspectiva sectorial relacionada con la calidad. También se visualiza que en esta sección el foco se coloca sobre la propia tecnología y se deja a un lado lo que no pueden gestionar y que es: el malestar producto de las inequidades con los contratados, que conforman un

número importante de trabajadores. La consigna o el pacto parece ser que de ese tema no se habla.

Reestructuras

“F no hace muchos años que existe, creo que está desde el dos mil nueve. Ha ido creciendo, pero también ha borrado otras tareas. [...] acá se vive de reestructura en reestructura”. FMS, 905, p. 16. Otro agrega: “Esta oficina se formó hace dos años, tres años” DJC, 2304, p. 18. Las nuevas formas de gestión junto con las nuevas tecnologías son las herramientas que van transformando las antiguas formas de organización del trabajo en las nuevas y es a través de las reestructuras que se instituyen. Las reestructuras convalidan la forma de organización flexible del trabajo, a través de la introducción de nuevos departamentos, nuevas funciones y de la anulación de otros. El incremento de las tercerizaciones es un ejemplo de ello, estas implican controles a las empresas que se contratan y se hace necesario reestructurar departamentos. De esta manera se institucionalizan los cambios que involucran nuevos modelos de gestión, una nueva forma de hacer, que involucra el pensar y conlleva nuevos sentires dentro de la organización, es decir, una nueva cultura.

De la mano de las reestructuras se produjo la asignación de nuevos Gerentes y lo expresan de la siguiente manera: “Las jerarquías de Gerentes con muy poco arraigo en la O.S.E. lo que hace que vinieran con una mentalidad nueva que puede ser positiva para la empresa desde el punto de vista de control, pero negativa desde el punto de vista de grupo” EER, 1904, p. 2. La introducción de una nueva cultura es vivida como un ataque a la anterior, de fuerte arraigo colectivo.

Modalidades contractuales

En este apartado se ubican los discursos de los actores que hacen referencia a la descripción de las distintas vinculaciones contractuales que poseen los trabajadores tercerizados en O.S.E., así como a los niveles de implicación de éstos, a saber, personal, laboral, institucional y social. Especialmente en los contratos con el Patronato Nacional del Encarcelado Liberado (PNEL) y la Junta Nacional de Drogas (JND), ya que forman parte de las políticas de inclusión social y de responsabilidad social empresarial (RSE). Se hace necesario advertir que la figura del funcionario público presupuestado es referencia ineludible de todas las formas contractuales. Ésta es tratada en profundidad en otras categorías emergentes y aquí es tomada para explicar las modalidades contractuales como figura comparativa y cuya presencia aparece de fondo en la generalidad de las explicaciones. Del mismo modo, la lógica de la inamovilidad atraviesa las distintas vinculaciones contractuales.

A continuación se muestra cómo en distintas producciones discursivas aparece una historización de los inicios de las tercerizaciones y su incremento. Dicen:

“en el año ochenta y seis nos llamaron para decirnos que sabían que trabajábamos muy bien, pero que había un memorandum en el Poder Ejecutivo en el que todo lo que fueran tareas accesorias de los entes del Estado, como por ejemplo talleres, había que tercerizarlas” ORP, 1303, p.13.

“todo esto empieza, [...] creo que en el noventa y cinco, la prohibición de ingresos de funcionarios públicos. O.S.E. con una población bastante envejecida, porque andaba en un promedio entre cuarenta y cinco y cincuenta años, tenía que optar por otras medidas [...] entonces, ahí se pasó algunas a tercerizaciones totales y otras a tercerizar el trabajo acá [...] era la extinción en sí de las empresas públicas [...] ahora como que se empezó a renovar con la gente nueva, pero a su vez, no en la totalidad de aquella cantidad de áreas que se habían tercerizado o parcialmente tercerizado [...] todavía no alcanza como para poder ir sustituyendo la cantidad de contratados que tenemos” GMP, 2005, p. 4.

Los actores enuncian de manera explícita, las decisiones del gobierno que son los mojones que señalan los comienzos de la transformación de los trabajos típicos a los atípicos y del pasaje del modelo de producción fordista al de producción flexible. En la hipermodernidad no hay otra opción que la de transformarse, el Estado debe reformarse, ser minúsculo para adaptarse a los requerimientos del capitalismo, cuyas funciones pasan a ser básicamente técnico-burocráticas. Tanto el decreto que plantea la externalización de ciertos sectores de trabajo, como la ley que prohíbe los ingresos de personal estatal, obedecen al mandato del achicamiento de la plantilla de trabajadores del Estado.

Los entrevistados opinan que el advenimiento de las tercerizaciones y las contrataciones de trabajadores por tiempo determinado tienen aspectos a favor y en contra, tanto desde el punto de vista del mundo del trabajo como de la convivencia. Expresan que: “genera trastornos en la parte del trabajo, porque hay una capacidad que esa persona adquirió [...] tuviste todo un tiempo para capacitarla y se va, porque no tenés forma de retenerla [...] y tenés que volver a formar a otra [...] Desde el punto de vista social y de grupo [...] el hecho de tener distintas categorías [...] Unos son contratados de una empresa con determinadas normas y los otros son de acá y tienen otras normas, o sea, por más que quieras que no se sienta, se siente. [...] baja su sentido de pertenencia y baja su compromiso. Influye en el trabajo y te influye en las relaciones [...] continuamente hay una cantidad de personas que están entrando, cada uno con sus características, [...] un grupo en el que continuamente se están volviendo a adaptar y a equilibrar [...] positivo, en el sentido de que ha sido la forma que nos ha permitido poder tomar gente” GMP, 2005, p. 4 y 5.

A partir de este testimonio se puede evocar el planteo de Sennett (2008), con relación a que el paulatino abandono de la “jaula de hierro” provoca tres déficits sociales: “la baja lealtad

institucional, la disminución de la confianza informal entre los trabajadores y el debilitamiento del conocimiento institucional” (p.58), aspectos éstos que se visualizan también en otro actor y que lo enuncia de la siguiente manera: “los sistemas de ingreso que hay ahora son nefastos para poder fomentar hasta la fidelización del trabajador con la empresa [...] son formas de ingreso que no ayudan para nada la formación de grupo [...] Porque la dotación de personal cada vez la reducen más, o la integran con esa forma de contrato que desde mi punto de vista no son para nada buenas, ni para la O.S.E., ni para el trabajador mismo” EER, 1904, p. 8.

Los entrevistados expresan su desacuerdo con las vinculaciones cortoplacistas con la organización: “yo estoy totalmente en contra, la mayoría creo que somos hinchas del ingreso de personal genuino [...] si sos bueno tenés que quedar, porque el oficio que se desarrolla en O.S.E. se aprende solamente en O.S.E. [...] la tercerización sigue avanzando y a pasos agigantados” EER, 1904, p. 14 y 15. Otro actor enuncia: “desde el punto de vista cultura laboral, se pierde muchísimo, porque vos tenés una rotación constante. Después vos precisás gente especializada para trabajar en determinadas áreas y no la tenés y no la formás en dos días” DMT, 2404, p. 4.

Dentro de los argumentos que se esgrimen en rechazo a las tercerizaciones, también se hace referencia al valor que encarna el oficio en tanto transmisor de un saber hacer que enorgullece a quienes lo portan. Implica un reconocimiento hacia ellos y lo visualizan como un bien que posibilita la perpetuación de la cultura y de los valores que comparten. También existe la preocupación por la existencia de trabajadores que transmitan no sólo el oficio, sino las historias y la memoria de la organización, y si se continúa tomando personal con vinculaciones de plazo breve, se puede inferir el riesgo de que se pierdan oficio, historia y memoria. Lo que quizás habría que poder ver es que el propio advenimiento de nuevas modalidades de contratos ya está produciendo cambios en la organización, en los vínculos, en la convivencia y por lo tanto en la cultural y en los valores producto del encuentro con las nuevas lógicas. Los cambios promueven la permutación de las formas de pensar y una vez que se logra, la mutación queda afianzada. Del mismo modo, la tecnologización va transformando los oficios y en definitiva la organización toda va quedando inmersa en la fluidez y en la modalidad flexible de organización del trabajo que acompasa los modos capitalísticos actuales. El peligro ya no se ubica en lo que va a suceder en el futuro, porque las prácticas producen subjetividad, es decir, la propia enunciación de las formaciones subjetivantes indica que están en proceso de producción.

Otro entrevistado señala: “yo lo asumo como que es como un modismo. Porque después terminás haciendo cuentas, yo justo trabajo en una parte donde se analizan datos. No es ni tan barato, como supuestamente algunos Directores se llenan la boca diciendo [...] Yo estoy en contra de lo que es privatizar procesos” ORM, 1203, p. 7. Cuando el actor se refiere a modismo probablemente esté haciendo referencia a la moda, otro sentido posible y si de

modelizar se trata, puede ubicarse en palabras de Guattari (2010), afirma que toda subjetivación es modelización y que el modelo capitalístico es una reducción modelizadora. “[...] en la época mía no había zafrales, no había Patronato, no había Junta de Drogas. Todo eso cambia la forma de convivencia. Antes éramos todos funcionarios de O.S.E.” OCC, 1103, p.1. Este trabajador producto de los tiempos de lo sólido refiere a los cambios, la forma de organización del trabajo ya no es la misma. No hay que perder de vista que los cortos vínculos institucionales producto de la rotación de personal, refuerzan el “efecto de silo” que menciona Sennett (2012), es decir, los sujetos se centran en sí mismos y no se involucran en problemas por fuera de su órbita inmediata.

Se plantea que todos aquellos que poseen algún tipo de vinculación contractual con O.S.E., tienen el beneficio de quedar exonerados de la instancia de sorteo cuando se presentan a los llamados externos, es decir, pasan directamente a rendir las pruebas correspondientes del llamado a aspirantes. Solo algunos pocos han quedado como funcionarios presupuestados, situación que genera en los postulantes la ilusión de que esto les pueda suceder a ellos. Este escenario promueve un juego perverso: por un lado se fomenta la expectativa de ganar, pero por el otro, son pocos los llamados y las plazas que ellos contienen. Son muy pocos los lugares disponibles para aquellos que deseen ostentar el privilegio de recurrir a la fuente otrora inagotable, hoy muy menguada del Estado. Sólo el “más fuerte” sobrevive al intento.

Contratos en función pública, con relación a esta modalidad contractual los entrevistados la describen del siguiente modo: “el contrato de función pública lo que te hace es medianamente estar seguro que al año renovás [...] a casi nadie, no le renuevan el contrato” OMV, 1103, p. 7 y 8. Un funcionario dice: “Ahora entró este contrato por tres años, bueno, si bien no es el que me sirve, prefiero ese contrato al de cuatro meses y al del año” OCC, 1103, p. 12.

De todas las modalidades contractuales esta parece ser la que plantea un escenario de largo plazo y con posibilidades de permanencia. La lógica de la inamovilidad se encuentra implícita en las acciones, forma parte de la cultura de lo público y por lo tanto se ha vuelto invisible y a veces, algunos actores no pueden realizar movimientos que vayan en su contra. Por ejemplo: “no es la ética de la O.S.E. bajarle el contrato a alguien, pero en realidad debería empezar a limpiar un poco. [...] tendrían que rescindirle el contrato o no renovárselo”. DML, 2404, p. 4. El manejo con los contratados se rige bajo la misma concepción de los empleados públicos inamovibles.

A su vez, quienes poseen estos contratos de función pública se perciben con plena seguridad: “nosotros los que somos función pública encontramos nuestro lugar acá” OME, 1203, p. 4.

Tercerizaciones a partir de empresas contratadas, los actores describen que están regidos por la legislación del empleo privado, su jornada laboral es más extensa que la de los

funcionarios públicos, en definitiva no poseen las características del trabajo estable. No obstante, en O.S.E. se las han ingeniado para que estas formas flexibles, le permitan a la organización generar sus propias zonas de flexibilidad, como pedir a las empresas tercerizadas que contraten a determinados trabajadores, que ya desarrollaban su labor para O.S.E. en otra empresa. De esta manera O.S.E. se asegura mantener el personal formado, pero sin tenerlos en su plantilla de funcionarios, lo cual implica una precarización. Esto ha perdurado durante varios años, forma parte de un acuerdo tácito, donde las partes resultan beneficiadas y sobre todo la organización que mantiene mano de obra formada y estable, transfiere la administración del personal a terceros y a su vez los tercerizados no pierden su fuente de trabajo. Algunos entrevistados lo expresan de la siguiente manera: “si la O.S.E. te quiere te quedás, si no te quiere te echan. Yo desde que estoy en la O.S.E. mirá, arranqué en una empresa, esa empresa se terminó la licitación y arrancamos con otra empresa que era la misma pero con otro nombre y después me cambié para acá” FMS, 905, p. 19. “las empresas se van y vienen, [...] no les gusta que este cambiando el personal, les gusta que sea la misma gente. Entonces nos vamos quedando” OMM, 1303, p. 1.

Los entrevistados también refieren a que los tercerizados que trabajan junto a los funcionarios realizan el mismo trabajo y a veces más, por un salario inferior, quedando invalidado el principio de “igual tarea, igual remuneración”. Expresan: “Trabajan a nivel de peones y a veces hasta más [...] Están adentro de los procesos que son principales” ORM, 1203, p. 8. Otro plantea: “vos tenés empresas tercerizadas que le cobran una fortuna a la O.S.E. y a los gurises le llegan diez, once, doce mil pesos [...] es un cambio de nombre, son las viejas privatizaciones” DMT, 2404, p. 11.

También se refieren al impacto que esto produce en la convivencia: “están ganando mucho menos plata y trabajan a la par. Eso a veces genera cosas que no están buenas en el ambiente” OME, 1203, p.10. Se produce un desplazamiento del malestar provocado por las diferencias entre trabajadores que desempeñan las mismas tareas hacia la convivencia. Esta situación produce efectos tanto en los contratados como en los funcionarios que viven la inequidad y su privilegio. En algunos casos opera la negación del dolor ajeno y el silencio del propio, como plantea Dejours (2006): el silenciamiento, la ceguera y la sordera son estrategias defensivas contra el sufrimiento.

Por otra parte, los funcionarios expresan que las empresas tercerizadas no cumplen con los plazos estipulados ni con los acuerdos y ellos deben de controlar el trabajo que realizan. También hacen referencia a que las contrataciones de personal externalizado no es una solución que quite el problema de falta de personal ni de sobrecarga de trabajo. Dicen: “hay una cooperativa que manda gente, pero te lo tienen una semana, diez días. Nos dan una mano bárbara, pero cuando queremos acordar se nos van para otra sección, porque ellos

rotan en sus tareas entonces ta, te sacan de apuro un ratito, unos días. Pero después vuelve la recarga de trabajo y nos quedamos sin gente” EMR, 1409, p. 2.

Contratos zafrales, “hace ocho años atrás que empezamos a tener gente cada cuatro meses” OCC, 1103, p.1. Esto se corresponde con la derogación de las leyes que prohibían el ingreso a la Administración Pública, ya que los contratados zafrales, son por ese lapso de tiempo, funcionarios públicos. Un funcionario declara: “no hacen un trabajo zafral [...] cumplen funciones permanentes” SGMV, 2404, p. 7. La perversión de la naturaleza de dichos contratos promueve su fracaso “me ponen una mujer de repente por cuatro meses y le tengo que enseñar y cuando quiere empezar a aprender ya prácticamente cuando quiere desempeñar lo que va aprendiendo ya se tiene que ir” EMR, 1409, p. 7. “se soluciona un problema por muy poco tiempo y después se vuelve a distorsionar todo. [...] Y eso genera evidentemente un estrés laboral muy grande y problemas de convivencia y problemas de relacionamiento”. EMR, 1409, p. 4. Tanto la inestabilidad propia del corto plazo como lo que produce en la organización del trabajo promueven cansancio y estrés “va desgastando a la gente que trabaja fijo” FDH, 905, p.11, de forma tal, que a las actividades propias de su rol se le añade la instrucción de aquellos recién llegados, lo que a la vez implica y anticipa una rotación constante con la consecuente frustración de la acción. Los ritmos colectivos se quebrantan frente a las nuevas exigencias. Este es un claro ejemplo del desfase entre el trabajo prescripto y el trabajo real, cabe recordar que este desajuste conlleva la movilización cognitiva y afectiva. Estos trabajadores “fijos” se encuentran bajo una modalidad de sujeción que (Wittke, 2007) llama “autogestión compulsiva”, transferida la responsabilidad de la gestión del proceso, se deben de obtener los resultados esperados y bajo parámetros de excelencia, lo que se corresponde con una modalidad de subjetivación “autoestima-éxito”. Este modo lleva implícito el aumento de la carga global de trabajo, que se traduce en cansancio, estrés y en algunos casos, en enfermedades.

En cuanto a los trabajadores zafrales, estas modalidades de contratos por tiempo determinado generan sufrimiento psíquico y mental a raíz de la incertidumbre y la inseguridad con relación a su situación futura y por el escaso reconocimiento frente a su tarea. Expresan: “cuando sos zafral tu idea es venir cumplir y pasar los cuatro meses hasta que se te termine el contrato por más que vos le pongas onda y quieras aprender [...] para qué te van a capacitar” OMV, 1103, p. 9. La identificación con estas modalidades “chatarra” podría conducirlos a sentirse personal “chatarra”. En algunos casos, tampoco pueden lograr una tarea bien hecha, completa y acabada, porque los tiempos no alcanzan para que se formen y al decir de Sennett (2012) sentir el orgullo del artesano, y por lo tanto, la satisfacción de conseguir la habilidad de hacer bien las cosas, con el consiguiente reconocimiento que le otorgue un sentido al sufrimiento. Otro dice: “puede ser tal vez que la persona no tenga la misma voluntad de trabajo que pueda

tener [...] otro que entre con un contrato de función pública” EMR, 1409, p. 5. El bajo compromiso o la escasa lealtad institucional, además de que puede ser interpretado como una defensa, también es cierto, que está contenido en la propia modalidad de vinculación a corto plazo. La lealtad, la confianza y el conocimiento institucional requieren de cierto tiempo para desarrollarse.

Un funcionario plantea: “Cambia todo el entorno, cuando vos tenés una amistad, tenés un trato con las personas, se te van” OCC, 1103, p.1. A su vez, se obstaculiza la cohesión social, ya que la afiliación a un colectivo también requiere de tiempo y es lo que no poseen estas modalidades de contratos a tiempo determinado, provocando el debilitamiento de la cooperación y la confianza.

Becas Programa “Yo estudio y trabajo”, son para jóvenes de entre 16 y 20 años, cuyo objetivo es que accedan a su primera experiencia laboral formal y tienen como deber estudiar y cumplir con las tareas que les asignen en el horario estipulado, la carga horaria es de entre 4 y 6 horas. La duración del contrato es por un mínimo de 9 meses y un máximo de 12 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2013).

Un funcionario plantea: “16 años [...] se fue antes del año. [...] no es un personal que le puedas exigir demasiado” EMR, 1409, p. 3. Otra contratada dice: “Tienen el régimen de O.S.E. y la gurisa agarró al toque, dijo, si “para qué voy a venir a laburar, si llamo, digo que me duele la panza y viene el médico y tengo tres días libres, porque me certifica tres días” FMS, 905, p. 3.

El lugar del trabajo en las subjetividades líquidas no tiene las mismas significaciones que para los jóvenes de las subjetividades sólidas. En palabras de los funcionarios, los jóvenes “están de paso”, en tanto si ellos se piensan en retrospectiva, cuando obtenían la posibilidad de tener un empleo público su perspectiva era conservarlo para toda la vida. Sumado a esto, la ampliación de la adolescencia a edades insospechadas otrora, promueve que los jóvenes permanezcan con sus familias por más tiempo, lo cual retrasa su salida al mercado laboral, o le permite cambiar si éste no le satisface.

Convenios de rehabilitación y reinserción social mediante trabajo, aquí se encuentran dos convenios, uno son la Junta Nacional de Drogas (JND) y otro con el Patronato Nacional del Encarcelado Liberado (PNEL). Estos contratos se enmarcan dentro de las políticas de responsabilidad social de O.S.E. y de las políticas de inclusión social (O.S.E., 2013).

En el Acuerdo Marco con la JND, O.S.E. declara su intención de colaborar con la política nacional en materia de drogas que se dirige a la prevención del consumo y tratamiento de la adicción a las mismas, y con la integración social (Junta Nacional de Drogas- Administración de las Obras Sanitarias del Estado, 2011).

Con respecto a estas formas contractuales y su repercusión en el trabajo, los funcionarios dicen: “los de la JND dos veces a la semana faltan porque tienen tratamiento y si no hacen el tratamiento no tienen trabajo” OMV, 1103, p. 13. “Nosotros no los mandamos, no tenemos potestad sobre ellos, ellos tienen alguien que los mande” OCC, 1103, p. 12. Plantean que la falta de información en relación con sus inasistencias, -cuándo no concurren y por cuánto tiempo no lo harán, si es porque están enfermos o sancionados por la organización que los representa-, les genera problemas tanto en la planificación del trabajo como en la organización diaria, ya que las cuadrillas están conformadas por mayor cantidad de personal proveniente de esta naturaleza contractual que por personal permanente. Los contratados en vez de realizar tareas de apoyo al personal estable, las deben realizar ellos mismos y un encargado porque falta personal. La existencia de estos contratos provoca la ilusión de poder cubrir las carencias de mano de obra y cuando en los hechos esto no se produce, genera malestar en todos los involucrados.

Los contratados dicen: “somos muy poquitos los que están quedando hasta ahora, que vamos a terminar un año [...] no podemos hacer extras, hacer guardias y eso nos está limitando a tener un sueldo básico” OJM, 1303, p. 1. Tampoco sus expectativas se encuentran satisfechas.

Por otro lado, si bien esta clase de convenios implican una precarización del trabajo, un contratado no recibe el mismo salario que un funcionario aunque realicen la misma tarea, lo que se produce con este tipo de emprendimiento es la colaboración en la rehabilitación de un sector de la población. También, se producen fuentes de trabajo para las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), sus técnicos, educadores y profesionales que deben administrar, controlar y supervisar a los trabajadores, desde la concurrencia al lugar donde desarrollan su labor, hasta el seguimiento al desempeño de los mismos.

Convenio de “Experiencia piloto de inserción social y práctica laboral” con el PNEL, a partir de los testimonios de diversos entrevistados se obtiene la información que se describe a continuación. Los participantes son contratados para trabajar en las cuadrillas, la extensión del contrato es de 12 meses con posibilidad de prolongarlo por 12 meses más, trabajan de lunes a viernes y su horario es de 7 a 15 hs. Manifiestan que desean hacer guardias los sábados y domingos como forma de mejorar su salario. Poseen un sueldo de aproximadamente \$14000 sobre los cuales rigen los descuentos tributarios correspondientes. Previo al Convenio con el PNEL, existió otro con el Centro Nacional de Rehabilitación (CNR), cuando este centro se disuelve y queda el Patronato, O.S.E. firma éste que se encuentra vigente. Los entrevistados expresan que pudieron lograr que quienes poseían un contrato por cuatro años y medio por el convenio con CNR, se los respetaran y a aquellos que se les había vencido entraran nuevamente por Patronato. Los funcionarios de O.S.E plantean que existen diferencias entre quienes provenían del antiguo CNR y los practicantes del actual PNEL.

Manifiestan que con los primeros era visible el trabajo de los técnicos que los trataban y su disposición a trabajar. Estos tenían reuniones semanales con un psicólogo que acudía al lugar de trabajo. Algunos concursaron para ingresar a O.S.E. y hoy uno de ellos ya es Oficial. A diferencia de esto, muchos practicantes del Patronato no continuaron su contrato por faltas y a su vez, algunos tienen problemas de relacionamiento con el resto de los trabajadores. En el caso de que además posean problemas de adicción a drogas, deben de pasar por un tratamiento de rehabilitación en ese sentido y recién luego acceden al contrato. El Patronato realiza un seguimiento de cada contratado y poseen un Licenciado en Trabajo Social de referencia. Se rigen por un mecanismo de control de faltas en tres escalas, la primera vez que faltan sin aviso, automáticamente se produce una observación, si no presenta una justificación es suspensión y si falta la mayor parte del mes, pierde el trabajo.

Estos convenios producen mano de obra barata, pero con la salvedad de que se le brinda al encarcelado liberado la posibilidad de trabajar y de aprender. Para quienes salen de la cárcel es sumamente difícil encontrar trabajo por la estigmatización social que existe frente a esta población y a su vez, los tipos de trabajo que se les ofrece son de baja calificación.

Los trabajadores con relación a estos convenios manifiestan: “si no les das una mano, más difícil va a ser para que se recuperen y para que salgan adelante. Que les den la oportunidad de trabajar está bárbaro, yo no lo veo mal [...] les da para estabilizarse un poco o para agarrar fuerza otra vez para empezar a trabajar. Convivir con más gente, también te cambia la cabeza porque conocés otras realidades, y eso les puede servir a ellos” OMR, 1203, p. 5. Se prioriza la solidaridad y aquí podría decirse que surge un quiebre donde aparecen las nuevas formas contractuales como forma de brindar nuevas oportunidades a quienes están estigmatizados socialmente.

A su vez, hay quienes dicen: “si bien está bien la oportunidad que se les da, [...] no me parece el mejor lugar la O.S.E. justamente, como un lugar para rehabilitarse. [...] la rehabilitación estaría en un lugar tal vez un poco más tranquilo de repente. Limpiando una plaza, haciendo reparaciones de veredas, haciendo otro tipo de trabajo que sea más rutinario y más tranquilo. No tan alocado como es acá que los camiones salen de un pozo, a las corridas van a otro. El tránsito es todo un loquero también” EMR, 1409, p. 2. Al leer los convenios del Patronato con otros departamentos del país, surge que son éstas las tareas para las cuales esa organización está conveniando.

Las voces de los participantes declaran: “En agosto se me termina el contrato y me voy y bueno me gustaría algo mejor, pero es una experiencia que pude adquirir, está buena, estoy aprendiendo, y ta. [...] empecé a consumir a los doce y tengo veintisiete, paré a los veinticuatro o sea que perdí toda mi infancia y todo a raíz del consumo. Entonces es como que estoy, recién estoy aprendiendo a vivir, a vivir sin drogas, estoy viviendo la vida, una nueva forma de

vida sin drogas.”. ORC, 1203, p. 8. “Desde el dos mil diez que estoy acá libre y nunca más. Fue un error, un error que hice. Ahora a trabajar acá. Acá me aprecian pila” EEG, 1904, p. 1. “llevan una vida de trabajo, tienen un trabajo seguro y ta y yo digo, pah, esa es la vida que yo quiero para mí” ORC, 1203, p. 9.

Los participantes de este convenio afirman la naturaleza de rehabilitación y reinserción que son la esencia de estos contratos, aseveran el carácter de oportunidad y de restablecimiento de vínculos personales y laborales, a la vez que el intento por producir un nuevo lugar en la sociedad. Constatan que una vida distinta puede ser posible, los funcionarios les brindan una forma para emular, un espejo en el cual mirarse o con quienes identificarse. Podría decirse que adquieren una experiencia de construcción de ciudadanía.

Inequidades producto de las diferentes modalidades contractuales

Los actores dicen: “no tenemos personal, funcionarios, entonces trabajan como cualquiera de nosotros. Sé que ganan menos que nosotros, lo tengo claro, pero bueno” SGMV, 2404, p. 8. “tenemos nueve funcionarios que son contratados por empresa y ganan la mitad de lo que gana un funcionario, [...] haciendo la misma tarea” ORM, 1203, p. 9.

Se pervierte la naturaleza de los contratos por zafra cuando no realizan tareas de esta índole y desempeñan las mismas funciones que el personal permanente; también, los convenios definen que los contratados realizarán tareas de apoyo y lo que hacen en última instancia son tareas dentro del proceso de producción. Además se pone en jaque el principio de a “igual tarea, igual remuneración”. La imposibilidad de cambiar la situación parecería que la convalida y finalmente se institucionaliza.

Los entrevistados asumen que es lo que O.S.E. ha podido hacer en la medida que no se llama a personal definitivo. Entonces se pervierten las formas a sabiendas de todos y se asume que hay que aceptarlo así, porque es de conveniencia para todas las partes. O.S.E., cubre puestos que de otra forma no se le permite y los trabajadores contratados se benefician porque no tienen que quedarse eventualmente desempleados. Esto no quita que se está promoviendo la precarización del trabajo, la flexibilidad y la desregulación laboral y de forma tal, que se van naturalizando y diseminando por los distintos organismos y dependencias estatales. Bajo estas formas que se naturalizan, se va diagramando la idea del abandono del trabajo por tiempo indeterminado y se piensa en términos de flexibilización del trabajo. Las formas de gestión de la fuerza de trabajo son un instrumento de materialización de los modelos de organización del trabajo.

Por otra parte, los funcionarios de algunos sectores manifiestan que les resulta difícil exigirles a los contratados el cumplimiento de su trabajo, dadas las diferencias salariales, a su vez, también plantean que los más jóvenes son capaces de poner límites y de negarse frente a algunas órdenes de sus superiores jerárquicos. Aparecen también por parte de los

funcionarios formas compensatorias a la inequidad, “si bien de repente no ganan igual. [...] Por lo menos los hacen partícipes de las cosas, los tratan como un igual” ORM, 1203, p. 10. En contraposición a la estigmatización, también surge que algunos de los funcionarios intentan a través de acciones personales dejar a un lado las brechas. Tampoco hay que soslayar que el discurso de los trabajadores contiene las modalidades de sujeción que operan sobre sí mismos y lo trasladan a sus compañeros: “los hacen partícipes de las cosas”. Al mismo tiempo que se los convoca a participar, también se le está invitando a un mayor involucramiento en el proceso de producción con la consecuente extracción de plusvalía, cuestión ésta, que opera como forma de sujeción capitalística ligada a formas de producción de subjetividad acordes.

En algunas circunstancias, O.S.E. se asegura la permanencia de los contratados y les demanda a las empresas que ganan las licitaciones que tomen dentro de su personal a quienes ya se encuentran desempeñando la tarea en algunos sectores. El organismo con esto se asegura de no tener que preparar a otros trabajadores en la tarea, se produce un beneficio de acumulación de capital a través de la formación que ya poseen; por otro lado, la empresa tercerizada que gana la licitación recibe personal calificado, conocedor de la tarea y les conserva el sueldo, por tanto también se beneficia. Si bien el contratado a partir del reconocimiento de su oficio y experiencia lo que gana es la permanencia en la organización, lo hace bajo formas precarias. Además, el conocimiento del oficio lo que le garantiza es más exigencia y el aumento de las tareas, mas no un incremento del salario: “firmamos el contrato y bueno, ta. Entramos con el mismo sueldo que estamos ganando ahora. Una miseria. [...] El año pasado se agrandó el local y somos el mismo personal que ahora” OMM, 1303, p. 2. Los bajos salarios y el deterioro de las condiciones y medio ambiente de trabajo trae aparejado otros peligros y que atañen a la salud del trabajador: “Venimos enfermas a trabajar. [...] si no venís no te pagan” OMM, 1303, p. 13. Les descuentan del salario que ya es magro, a diferencia del sistema de los funcionarios públicos que se les paga desde el primer día en que se enferman.

A su vez, los funcionarios poseen una compensación variable del sueldo: producción, que depende de la cantidad de trabajo realizado. Un funcionario expone otra inequidad: “Como parte del salario está atado al rendimiento que obtenga en el mes, les decía a ellos, “hasta nuestro trabajo es tratar de que [...] trabajen lo mejor posible y sacarles el mejor provecho” ORP, 1303, p. 7. “Ellos trabajan a la par de nosotros pero no cobran producción, es completamente injusto y es difícil que la gente no se enoje [...] aunque no se hable no quiere decir que no sepamos que a ellos les pega mal que hay gente que no trabaja y se lleva la producción y ellos están trabajando y no se la llevan, o sea, lo sabemos todos. Lo que pasa que hay veces que se prefiere no hablar de algunas cosas” OME, 1203, p. 10. “si vos equiparás el laburo de los contratados con el laburo de los funcionarios, no sé cuál pesa más”

FMS, 905, p. 10. Un practicante con convenio del PNEL dice: “el encargado viene, ‘hay que arreglar tantos caños, hay que arreglar tantos ferrules’. Y él ese trabajo lo cobra, yo no lo cobro, yo cobro por jornal. [...] cuando va ese empleado público, cobra ese porcentaje y es cuando yo me siento como usado a veces, a mí no me pagan puntajes, porcentajes no me pagan” ORC, 1203, p. 15. Quedan en evidencia las diferencias y éstas producen malestar y por lo tanto frustración e impotencia por la imposibilidad de cambiarlo.

Frente a la cancelación del principio “a igual tarea, le corresponde igual remuneración” al que se hace referencia implícitamente y que puede referenciarse como una situación injusta, un nivel de interpretación posible puede relacionarse con la producción de defensas frente a la imposibilidad de tramitar la situación de otra manera. Se visualiza el silenciamiento como estrategia defensiva frente a la injusticia; se trata de no verla, ni de hablar de ella para evitar el conflicto y el sufrimiento que ello produce. Aunque al mismo tiempo, este escenario genera la banalización de la injusticia.

También se visualiza que la producción se asienta en parte sobre los hombros de los contratados y sin embargo no la cobran. Se produce un doble movimiento, por un lado la apropiación del plusvalor producto de la fuerza de trabajo del compañero contratado porque lo que ellos producen se reparte entre los funcionarios a modo de cobro de producción y por el otro, la búsqueda de su intensificación para extraer la mayor ganancia posible.

Los trabajadores encarnan las lógicas capitalísticas, a través de este efecto de subjetivación, en donde los trabajadores se transforman en administradores de la fuerza de trabajo del contratado y se apropian del plusvalor.

Por otro lado, desde la perspectiva del trabajo en equipo, el “buen” integrante, no tiene habilitada la queja. La superficialidad en los vínculos que le imprime las modalidades de trabajo en equipo cortoplacistas, sumado a la evitación de la confrontación y la oposición, generan el terreno fértil para la dominación.

A nivel de la convivencia y de la mano de Sennett (2012) quien plantea que existen tres habilidades que promueven los entornos sostenibles y que nomina “triángulo social”, que se asienta sobre la autoridad ganada, el respeto mutuo y la cooperación, se vislumbra en este escenario la dificultad de construir confianza mutua. Por otro lado Dejourn (1998) afirma que no existe colectivo posible si no se basa en la confianza de sus miembros, condición sine qua non para el desarrollo de la cooperación y la coordinación. Cuestión que promueve el debilitamiento de los colectivos.

Consecuencias de la falta de personal, “Hoy en día, tengo más trabajo que el que tenía antiguamente, es que la gente cambia continuamente [...] Yo tengo la cabeza así, a veces, ando con la cabeza a la miseria. [...] tenés que tener más información también. [...] la O.S.E.

[...] no ha tomado gente definitiva, toma zafrales. Después fueron presos, CNR, claro, todas esas cosas cambian, cambia la modalidad de trabajo, cambia el ambiente” OCC, 1103, p. 2 Aumenta la carga global de trabajo, sobre todo la carga mental, se requiere más atención, concentración, manejar mayor monto de información y de creatividad para resolver las situaciones complejas y con apremios de tiempo, por eso los trabajadores refieren en distintos testimonios a una mayor utilización de la “cabeza” y por lo tanto a su cansancio. Se produce fatiga mental, provocada por el estrés y el agotamiento. Por otro lado, la carga psíquica que se origina por la movilización de la subjetividad, también se intensifica. Un desempeño con niveles satisfactorios implica del mayor involucramiento y de la movilización de la capacidad de adaptación a escenarios de cambio. Como por ejemplo los cambios constantes de personal, que a la vez implican cambios en la organización cotidiana del trabajo y en la convivencia.

“no tenemos gente a veces, [...] Hay que hacer piruetas, hay que armar equipos [...] treinta y dos personas en el camión, tener veinte personas con contratos chatarras como nosotros decimos, es muy alto el porcentaje” OCC, 1103, p. 12 y 13. Otro agrega: “Vos te proyectás un trabajo para un día y bueno en una cuadrilla hay un presupuestado de años, un contratado y como tres o cuatro chiquilines en otra modalidad. Con que te falten dos entendés, porque tienen que seguir el tratamiento, porque no los dejaron salir a la calle [...] no puede salir el trabajo en tiempo y forma” OMV, 1103, p. 13. Otro: “es menos gente obrera [...] Eso hace que se recarguen los que están actualmente trabajando y también se cansen, se estresen. Evidentemente las relaciones laborales no van a ser las mismas cuando trabajás un poco más cómodo, un poco más flojo, más distendido a cuando estás sobrecargado y con poco personal” EMR, 1904, p. 12.

La falta de personal produce la sobrecarga de trabajo de los que permanecen, “se va desgastando a la gente que trabaja fijo”. FDH, 905, p. 11, es decir, aumenta la carga global de trabajo. Además del incremento de la carga psíquica y mental señalada precedentemente, también la carga física es más intensa, los gestos y posturas biomecánicas deben producirse y cambiarse con mayor rapidez en función de la premura en la ejecución.

Esta situación también impacta sobre las relaciones interpersonales, aumenta el malhumor y la irritabilidad.

“el no mantener plantillas de funcionarios permanentes ha llevado a una falta de identificación con el trabajo, con la misma O.S.E. y como no estás identificado, como venís, vas a estar cuatro meses y te vas a ir, cuando empiecen a ser la mayoría esos, se pierde un montón de cosas” EER, 1904, p. 10. Agregan: “desde el punto de vista cultura laboral, se pierde muchísimo, porque vos tenés una rotación constante” DMT, 2404, p. 4.

Los actores plantean la preocupación por los efectos que producen los contratos a corto plazo, tanto a nivel de la organización como a nivel del colectivo. El colectivo tiende a fragmentarse,

a debilitarse. Hay que recordar los tres procesos socio antropológicos que plantea Périlleux (2008) que son condiciones ineludibles de la formación del colectivo de trabajo y de la transmisión de lo que persiste vivo en el mismo, que son: la inscripción de los actos en comunidades de práctica, la institución de los sitios y la disponibilidad de los eventos. Los actos productivos, de colaboración y también de resistencia deben ser legitimados por superiores, subordinados y pares e inscriptos en una comunidad de prácticas. El colectivo elabora las prácticas en base a acuerdos tanto implícitos como explícitos en cuanto al modo de hacer las cosas. Las prácticas implican reglas que especifican los modos de hacer y que a su vez portan y producen la confianza y la cooperación al interior del colectivo. La inscripción de los actos en prácticas focaliza en lo que tienen de común, en la forma de hacer las cosas que identifica a un nosotros. Configurar las plantillas de trabajadores con personal con contratos de tiempos breves hace imposible el mantenimiento de las comunidades de prácticas, en el caso de O.S.E. esto es posible porque son sustentadas por algunos trabajadores permanentes que encarnan lo que permanece vivo del colectivo, un colectivo con un fuerte compromiso y arraigo institucional. El colectivo no sólo se basa en sus prácticas, sino en la institución de sus diferencias de sitios, emergiendo así lo singular que se configura a través de la singularización de la actividad en su propio sitio, produciéndose la tensión entre lo singular y lo colectivo. Cuestión esta última de gran importancia a la hora de poder analizar las situaciones y conflictos emergentes producto de la interacción entre los trabajadores y que de ninguna manera quedan exclusivamente circunscriptos a la dinámica interpersonal. Afianzarse y sostenerse en el sitio requiere tiempo y permanencia en la organización, aspecto que se encuentra en riesgo. Lo mismo sucede con los eventos, los cuales ponen a prueba la estabilidad del colectivo, en este caso el riesgo que se corre es que la insuficiente cohesión entre los miembros del colectivo implote sobre él produciendo mayor fragmentación y aniquilación de la solidaridad. Cabe interpretar “la falta de identificación con el trabajo” bajo esta lectura que Périlleux (2008) realiza sobre la formación de los colectivos de trabajo.

4.3 ESTIGMATIZACIÓN

El estigma del funcionario público

En la categoría estigma del funcionario público, construida a partir de las enunciaciones discursivas de los actores y los sentidos que le otorgan, se visualizan frases como: “la visión del empleado público, es una carga pesada” GMP, 2005, p. 8., hay un decir de: “primero que te pagan el sueldo [...] de que sos un ineficiente y te cuesta revertir [...] creencia fuerte [...] Lo ves en tu grupo de amigos, ‘Ah son empleados públicos’. Como que tienen la vida solucionada porque no hacen nada” GMP, 2005, p. 8. Otro actor: “a veces es una mochila

que uno lleva” OCC, 1103, p. 9. “Yo tenía dieciocho y [...] le digo, ‘no, vos estás loco, qué voy a entrar. Funcionarios públicos como estos atorrantes’, el mismo actor se piensa a la distancia y dice que “Era la visión que uno tenía y hoy en día en la sociedad hay muchos que la tienen” ORM, 1203, p. 10.

Aquí podemos escuchar a través de las palabras de los entrevistados cuestiones que de la mano de Guattari podemos ubicar como el lugar de los mass media en la producción de subjetividad, cómo los medios de comunicación actúan produciendo realidad. Se puede evocar la frase de Luis Alberto Lacalle “Ellos hacen como que trabajan y yo hago como que les pago”, también se pueden evocar frases más recientes en donde se empieza a renombrar al funcionario público a partir del actual Presidente como “servidores públicos”.

Otro actor dice: “Si yo salgo de mi investidura de empleado público, me pongo en la vereda de enfrente y sí, tendría mucha cosa para decir y objetar, pero son muchos años, muchos años de la misma cultura [...] siempre estamos en el debe” SGMV, 2404, p. 12. Otro entrevistado plantea: “siempre estamos ahí en la piqueta” FDH, 905, p. 17. También manifiestan: “Me molesta cuando dicen ‘pah, O.S.E. es un desastre’, siento lo mismo que siento cuando la gente dice ‘pah, los funcionarios públicos’, no son todos los funcionarios públicos” GGMM, 2005, p. 11.

En la construcción social del estigma del funcionario público, va de suyo que existe algo contrahecho y que éstos intentan disimular. Como aclara Goffman (2008) el término “estigma” lo crearon los griegos, se refiere a signos corporales con los que se intentaba poner a la vista algo negativo e inusual en el estatus moral de quien los portaba. El estigmatizado se caracteriza por ser dueño de un atributo que lo torna distinto a los demás, convirtiéndolo en alguien peligroso, débil o malvado. Por lo tanto deja de verse como un sujeto en su totalidad para quedar identificado y reducido a ese aspecto parcial. Se toma la parte por el todo.

En el caso de los empleados públicos el estigma les pesa y algunos esperan poderlo revertir, a su vez, la generalización y la no discriminación, les provoca la impotencia de sentir que son identificados con cuestiones con las que algunos de ellos no se identifican.

La visión de quien estando fuera de la organización compartía la visión estigmatizante de la sociedad, “ahí te achanchás, no hacés nada [...] a medida que entré y empecé a ver [...] nosotros estamos al servicio de la población, al servicio de la gente. Más nosotros que estamos manejando el recurso, creo que más importante del Uruguay, que tenemos en el país. Entonces te genera compromiso” ORM, 1203, p. 10.

Se señala al presente como un momento en el que se hace incapié en el servicio, en su calidad y su mejora, en contraposición a un momento pasado en donde imperaba la idea de hacer lo menos posible.

También los actores valoran el lugar en el que se encuentran y reivindican su condición de funcionarios públicos y afirman “te decían andá a un ente del Estado que no tenés nada que

hacer y es mentira, si de verdad tenés ganas, si querés y de verdad te gusta tu trabajo tenés una oportunidad muy linda de servir a la gente” EER, 1904, p. 13. “No me quejo, me encanta. Pero no tengo la mentalidad de ‘ah, sos empleado público, no hacés nada’ (se ríe) eso es mentira, definitivamente” DML, 2404, p. 16. El escenario del mundo del trabajo no queda ajeno y por supuesto tampoco la mirada que la gente, la sociedad, tiene sobre el empleado público, o a esa censura social que encarna en el cuerpo de los mismos. Aledaño a esto se ubica el tema de la inamovilidad comparado con la movilidad en términos de perdurabilidad en el empleo o en el trabajo a la que están sujetos otro tipo de empleos privados. Cabe acotar que la inamovilidad no existió siempre, surge por el clientelismo político, cuestión que hacía que los empleados quedaran sujetos a los avatares de las elecciones. Esta idea o característica de la inamovilidad, se despegó de las condiciones sociales e históricas en las que se produjo y entonces pasa a ser algo que no se puede dimensionar en su volumen histórico.

“Te da una seguridad, que es real, que tenés trabajo seguro, porque salvo que hagas algo muy grave, no te vas a quedar sin trabajo [...] como tenés esa seguridad, podés hacer la plancha y no pasa nada” DJC, 2304, p. 4. Esta es la visión de lo público de quien trabajó en empresas privadas flexibles y que pertenece a una generación de lo líquido o de quien recién ingresó, pero que también condensa la mirada social.

Por otro lado también refieren a que: “El empleado público en la sociedad esta de consumo que nosotros vivimos, es un privilegiado, es un privilegiado y después adentro de eso hay varias castas entre comillas [...] Y si, si sos empleado bancario del BROU, ganan mucha plata, si sos maestra tenés tres meses de licencia o más capaz” DMT, 2404, p. 14. Desde estas perspectivas se pone en el foco los privilegios y condensa una producción social o colectiva que algunos la viven en carne propia y en este caso la proyectan.

En cuanto a los propios actores, se podría decir que se produce un doble movimiento. Está por un lado la estigmatización por pertenecer a esta “casta” de empleados públicos, pero a la vez, la conciencia de la exigencia que el serlo conlleva. Cuando se lo piensa como servidor público se está tomando conciencia que la responsabilidad es aún mayor que la que se le exige a cualquier otro trabajador, el peso del Estado se yergue sobre sus hombros. Emerge la metáfora de la mochila, por el peso que porta el estigma, pero a la vez la responsabilidad que sustenta. En cualquiera de los dos movimientos implica una carga que hay que soportar. El tema de la convivencia tal vez debemos dejarla para trabajar en diálogo con las diferentes modalidades contractuales que conviven en el mundo del trabajo de O.S.E.

Por modalidad contractual

En este apartado los discursos de los actores se agrupan por modalidades contractuales para su mejor análisis y por su grado de especificidad. Por un lado se reúnen las voces de los

tercerizados que poseen un convenio de rehabilitación y reinserción social mediante trabajo, es decir, con el Patronato del Encarcelado y Liberado y con la Junta Nacional de Drogas y por otro, aquellos que provienen de empresas contratadas.

Se aprecia que la estigmatización emerge con mayor presencia en el terreno de la convivencia cotidiana. Desde los estigmatizados se manifiesta que: “hay mucha gente que es empleada pública que tiene mucho ego y al vos venir por el Patronato porque estuviste preso o algo, te juzgan viste, ya te miran de otra manera [...] escuchamos, que tengo que cambiarme de camión, ‘no, estos presos algún día va a venir uno y nos va a dar una puñalada’, por ejemplo” ORC, 1203, p. 2. Por otra parte, los emergentes estigmatizantes plantean: “Tanto los de la JND por un lado, como los del Patronato por otro, tienen su realidad particular, capaz forman su grupo entre sí, pero no hay la posibilidad de interrelacionarse abiertamente. También muchas veces somos nosotros medios negados, viene esta gente con esta problemática, no vamos a ser cien por ciento abiertos con ellos, lo cual es un error porque la inclusión social no pasa por separar a nadie. Dale a aquél la oportunidad hasta que demuestre que no la merece, pero siempre estamos como un poquito a la defensiva y también es seguro que ellos se van a ir” EER, 1904, p. 8

Las formaciones subjetivantes antes descriptas, relacionadas o derivadas con la aceleración de los ritmos de vida, el individualismo y el consumo que producen mayor aislamiento, ansiedad, fragmentación de los colectivos y debilitamiento de la cooperación impactan sobre los procesos de estigmatización de aquellos que ya poseen un estigma socio históricamente construido. Es en este escenario de la convivencia en O.S.E donde se despliega nuevamente el estigma que ya portan estos tercerizados.

Cabe recordar que las producciones subjetivantes que emergen a partir de la diseminación del modelo dominante indican que todo lo que es distinto a él, es un devenir minoritario y por lo tanto pasible de ser estigmatizado como se visualiza en este caso.

Cuando se estigmatiza queda en el foco la falla, el defecto o la desventaja. Goffman (2008) explica y se visualiza en las situaciones que se describen en las entrevistas, que las actitudes que despierta el estigma se basan en la creencia de que el sujeto posee un defecto. Sobre éste se esgrime un argumento para explicar la inferioridad, racionalizando una animosidad que tiene como base otras diferencias, como por ejemplo, las socio-económicas. De esta forma se terminan validando diversas formas de discriminación y en la convivencia se manifiesta bajo la forma de tensión en la interacción.

Los funcionarios públicos califican a estos actores como “personal sensible” y a sí mismos como “personal genuino”. A partir de esta forma de enunciación buscan reivindicar el ingreso de “personal genuino”. A nivel manifiesto lo que se desea expresar es el rechazo a las nuevas modalidades contractuales, lo que no quita que de ello puedan desprenderse otras lecturas.

La palabra genuino alude a algo que es legítimo, auténtico, lícito, por defecto aquello que no lo es, es lo ilegítimo, lo inauténtico y lo ilícito, estos significantes señalan el espejo en el que deben de mirarse quienes no forman parte del “personal genuino”. A su vez, algunos de los significados del término sensible, que figuran en el diccionario de Real Academia Española (2001) son: “Que siente, física y moralmente”. “Que causa o mueve sentimientos de pena o de dolor”. “Que cede o responde fácilmente a la acción de ciertos agentes”. Por el contrario entonces, parecería que el valor está colocado en la insensibilidad o en no sentir las cosas que provocan dolor y pena.

“¿Qué es un empleo público genuino?. Es un empleado público que se cuente con él siempre. [...] porque en el caso de la Junta de Drogas tienen alguien que los controla. Vienen con problemas, [...] tienen que ver al psicólogo, o ver psiquiatra, o tienen médico, o faltan, o los castigan, o los sancionan” OCC, 1103, p. 12. También plantean: “nos daban a los trabajadores y no estábamos preparados para eso [...] Acá hemos tenido muchachos de la droga y cinco reincidieron” OCC, 1103, p. 19. Otro actor: “hay funcionarios que no quieren trabajar con ellos [...] no quieren esta modalidad de trabajo, porque a ellos les crean conflictos, porque muchas veces es gente conflictiva [...] son personal sensible. Como que tenemos que tener cuidado porque son personas sensibles [...] no saben cómo tratarlos” OMV, 1103, p. 14. Si bien hay algunos funcionarios que expresan no querer trabajar con ellos también existen otros que declaran: “nos costó adaptarnos a ellos. O sea nos costó ver cómo los tratábamos. O sea, después nos dimos cuenta que somos todos iguales a la hora de laburar” OCC, 1103, p. 3. Otra forma de poner en palabras la estigmatización, es a través valoración de lo genuino y despreciando o descalificando lo sensible, que es vivido como un obstáculo en la convivencia. Quizás más bien el obstáculo se encuentre en los mecanismos de exclusión, discriminación y estigmatización. En este caso se lo nomina sensible y se desplaza allí la dificultad de vincularse, se lo rotula y se le concede la interpretación de ser una causa, la causante de los problemas relacionales. A su vez, también, se constata lo que propone Goffman (2008) por un lado se le dice que es un ser humano como cualquier otro, pero por otro se le indica que debe permanecer con “su” grupo, con sus iguales. Se le señala al mismo tiempo que es igual a cualquier otro y que no. Por lo tanto, la situación se torna tensa, problemática y ambigua. Por otro lado también quienes son estigmatizados asumen ese lugar: “yo tengo una enfermedad, trato de hacer un pequeño esfuerzo y no levantar la primera en violencia” ORC, 1203, p. 4. De la mano de este emergente también surge: “yo ahora estoy tomando medicación regulador de humor, le pido a la psiquiatra para no andar malhumorado” ORC, 1203, p. 8. Se busca compensar lo disfuncional a través de una alternativa a la manera del consumo. Consumiendo, medicalizándose para que la realidad moleste menos, tanto para sí mismo como para los otros.

También se produce un fenómeno que podría llamarse como estigmatización entre los estigmatizados. En este sentido quienes provienen de un convenio con JND y el Patronato dicen: “que horrible que es el adicto. No tenemos respeto por nadie. Somos tan payasos, tan retardados. Como la droga los deja tan retardados, es horrible ver eso bo” OJM, 1303, p. 9. Reforzando la estigmatización plantean: “a veces no se dan cuenta acá en O.S.E., que no pueden poner en un mismo camión, dos personas que tienen una enfermedad. [...] a veces me dan ganas de darle un piñe al compañero, porque el pibe está mal psicológicamente y a veces es muy acelerado, como que me incomoda trabajar con el compañero, porque más allá de que consume, no consume, estoy trabajando con una persona que es adicta” ORC, 1203, p. 5. Manifiestan el rechazo por sus compañeros al igual que quienes los estigmatizan y en este sentido parecen sostener las mismas creencias y mandatos sociales que aquellos. Quizás reproduzcan las mismas actitudes que los demás tienen con ellos. Goffman (2008) sostiene que cuando el sujeto percibe que su atributo es impuro y que podría estar exento de él, la vergüenza comienza a ser una posibilidad bien cierta y se hace eco del rechazo cuando entiende que su circunstancia lo justifica. Tener conciencia de la inferioridad provoca un sentimiento crónico de gran inseguridad. Esto constituye una deficiencia inevitable en el sistema del yo, el sujeto no puede excluir ni ocultar formularse que es inferior y que la gente sentirá rechazo, por lo tanto no se sentirá seguro con ellos.

En lo que tiene que ver con el mundo del trabajo plantean: “yo me siento impotente porque no tengo ese trabajo, en realidad yo necesito un trabajo como esto” ORC, 1203, p. 3. También hacen referencia a su situación laboral inestable, desregulada y de precariedad: “no quieren más gente de la Junta Nacional de Drogas y el Patronato de encarcelados liberados. O.S.E., el Estado, nos usa a nosotros para no tener gente genuina y es como que me siento como usado [...] tengo contrato un año sí, vengo, trabajo por diez mil pesos y después del año me echan, porque sé que me van a correr” ORC, 1203, p. 3.

Su condición de adictos en rehabilitación y de ex-presos es lo que les permite acceder a estos contratos de trabajo, que por un lado les concede la oportunidad de trabajar cuando generalmente no lo consiguen por sus propios medios, pero a la vez este beneficio es en contratos “chatarra”. Su condición socialmente estigmatizada los habilita al trabajo pero a la vez los re estigmatiza con contratos “basura”.

A la interna de los colectivos se reproduce la segregación y estigmatización que portan por ser adictos y presos. El estigma los precede, es por este que acceden al mundo del trabajo y a la instalación del vínculo con el colectivo.

El problema se produce cuando con esta fuerza de trabajo se intenta suplir las necesidades de personal permanente. Los funcionarios reivindican esta situación y se produce como una re-estigmatización donde quedan expulsados y discriminados porque no quieren su presencia en ese lugar, una vez más se lo rechaza. Cabe acotar que en este caso no es porque son ex-

presos, presos o adictos, sino que el colectivo de trabajadores lo que espera es que esos cargos no se tercericen y lo que se termina produciendo es una re-estigmatización del estigmatizado.

Con relación a aquellos tercerizados a partir de empresas contratadas por O.S.E., también en este caso la estigmatización queda de manifiesto con mayor presencia en el escenario de la convivencia. Declaran: “a nosotras como somos de limpieza como que nos tienen un poco a un lado [...] te duele”. Por otra parte, refiriéndose a los obsequios del día de la mujer describen una situación en la que preguntan si para ellas no hay y la respuesta: “-no señora ustedes no están en la lista”, también exponen que en los cumpleaños y fiestas de fin de año: “Nosotros, ¡a fuera!”. Agregan: “Entre ellos todos tienen el mismo trato. Hay una diferencia entre ellos y nosotras [...] porque somos limpiadoras [...] nos duelen porque trabajamos todo el año juntos, estamos desde el dos mil seis acá, en vez de unirnos, nos van alejando” OMM, 1303. Sentir el rechazo y el ser dejado de lado por parte de aquél con el que se comparte la vida laboral, provoca sufrimiento. Goffman (2008) expresa que “la familiaridad no siempre reduce el menosprecio” (p. 74), entonces, por más que convivan durante mucho tiempo no significa que no se produzca la segregación. Dicho autor también hace referencia a lo que nomina como fuente de información, es cuando el estigmatizado y quien no lo es, son vistos juntos en la calle, en una fiesta o reunión y se codifica el “estar con”, bajo el sinónimo de relación o identificación. Sería lo que popularmente se conoce con el dicho “dime con quién andas y te diré quién eres”.

Emergen otros tercerizados diciendo: “a los contratados nos exigen y a los de O.S.E. no. [...] al contratado no le dan las explicaciones, el contratado está para trabajar y no forma parte de O.S.E.” Añaden: “no existís porque sos contratado” FMS, 905, p. 14. Parecería ser que existe un mandato cultural de cerrarse sobre sí mismo y depositar algo en el que no pertenece a la organización, por lo pronto, segregación, estigmatización, anulación. El contratado es un ajeno, por lo tanto nunca va a tener el estatuto del semejante. La exaltación del uno, conlleva la nulidad de lo ajeno y se produce un impedimento de establecer una comunicación con quien está anulado.

4.4 MOVILIDAD/PERMANENCIA

A la hora de adoptar la metáfora que sugiere Bauman (2009), haciendo referencia a la consistencia sólida y líquida, que se corresponden con los tiempos modernos y los post, tardo o hipermodernos y en función de lo que caracteriza a cada uno de ellos, la movilidad o el movimiento hace a lo fluido, en tanto la permanencia a lo sólido.

Movilidad/permanencia en la organización

Expectativas de permanencia

Bajo esta subcategoría se agrupan las enunciaciones discursivas que refieren a las expectativas de permanecer en la organización de aquellos que son tercerizados y jóvenes advenidos a la organización por otro tipo de contratos por tiempo determinado. Esta ilusión se asienta en el deseo de estabilidad laboral, en las condiciones de seguridad que ofrece el empleo público y especialmente en la inamovilidad, devenires que se corresponden con lo que aún se mantiene de las lógicas de lo sólido. También existen otros jóvenes, cuyas acciones y deseos se encuentran anclados en un devenir líquido que obedecen a una lógica hipermoderna, signadas por la hiperaceleración de los cambios.

En cuanto a los primeros, los entrevistados expresan: “tenemos empresas tercerizadas que brindan mano de obra. [...] Ellos están pendientes de poder ingresar definitivamente al organismo. [...] hay mucha gente en esas condiciones y hacen llamados para muy pocas personas” ORP, 1303, p. 6. Agregan: “La gente que está contratada y hace mucho tiempo, se sienten con el derecho de ser funcionarios. Porque quizás hasta muchos saben más que funcionarios, cumplen las tareas mejor que los funcionarios. Y entonces, eso trae conflictos” GGMI, 1705, p. 17.

La permanencia en los lugares de trabajo, aún con contratos chatarra, provoca la inscripción simbólica en el registro de inamovilidad, pero que a la vez, se apoya en una idea de justeza, es decir, correspondería obtener el puesto en razón del buen desempeño y aún con el valor agregado de hacerlo mejor que los funcionarios cuyos contratos adquieren la característica de inamovilidad. Situación ésta, que advierten, promueve la conflictividad, cabría añadir, en el colectivo inmediato. Impacta en los vínculos interpersonales, ya que los jóvenes conocen que manejan mejor los escenarios de trabajo actuales y a la vez, sienten la inequidad que produce el privilegio de la posesión del empleo de los más antiguos, a diferencia de ellos que dependen de renovaciones futuras. Este desempeño superior se corresponde con una mejor capacitación, aunque sería pertinente abrir la interrogante a que si esta performance, además, es producto del sometimiento a evaluación para mantener su fuente de trabajo.

Hay que agregar que el hecho de que algunos tercerizados logren ingresar a la organización en función de ganar los concursos, alimenta la ilusión de ser uno de ellos, a sabiendas de que la cantidad de puestos vacantes son escasos y por lo tanto, se reducen las posibilidades de su obtención.

Por otro lado, y operativamente a estos acontecimientos, también existen jóvenes que responden a las lógicas de los tiempos breves, de la levedad, de la necesidad de cambios permanentes y que por lo tanto se ajustan mejor al escenario actual. Los actores lo mencionan de la siguiente manera: “es algo más generacional. [...] hay a mi entender una conducta social de

nuestra generación que nos viene de nuestros padres lo que era llegar a tener un trabajo y como vos cuidabas un trabajo y más si tenías un empleo público, era como una permanencia, (se ríe) como que quedabas y era algo en lo cual te ibas a mantener. [...] los jóvenes nuevos, [...] piensan en crecer [...] les surge una oportunidad, ellos van a estar en otro lado y no se lo cuestionan. [...] están de paso” GMP, 2005, p. 3.

Lo que puede apreciarse es lo que en términos de Capelli (2001) se señala como la ruptura del “antiguo pacto” basado en la lealtad mutua y el compromiso recíproco y que Sennett (2008) especifica a la manera de déficit. Como se indicó precedentemente, estos tres déficit son: una exigua lealtad institucional, una baja confianza informal entre los trabajadores y un escaso conocimiento institucional.

El contrato psicológico de los jóvenes trabajadores con la organización también cambia, Toro y Ansoleaga (2006) plantean que esta noción tiene que ver con las expectativas explícitas e implícitas, conscientes e inconscientes, tanto de los trabajadores como de la organización. Gutiérrez (2011) agrega, que los contratos vinculan a los sujetos con las organizaciones otorgándoles un lugar de pertenencia, espacio y tiempo con otros pares.

Es entonces en el escenario organizacional de O.S.E. que convergen contratos psicológicos que se corresponden con modalidades sólidas de vinculación con la organización, con contratos psicológicos que devienen de las nuevas lógicas capitalísticas propias de lo fluido.

¿Por qué seguir permaneciendo en la organización?

Esta subcategoría se basa en las enunciaciones discursivas de aquellos funcionarios que tienen cierta estabilidad y estabilidad plena en la organización. Los motivos que explican su permanencia refieren a contratos psicológicos propios del largo plazo, de fuerte anclaje en las identidades de oficio y basados en las carreras funcionales.

Dicen: “tengo estabilidad laboral, el sueldo es relativamente bien y bueno y ta. Acá intento de superarme” OMV, 1103, p.11. Otro: “no tengo otras posibilidades y a mí este lugar, este trabajo me gusta” OME, 1203, p. 5. Agregan: “me da de comer, no puedo dejarlo” GGMI, 1705, p. 7. Además de las razones económicas esgrimen: “Yo soy un obrero de cuna de O.S.E. [...] empecé de peón, pasé a martillero, pasé a maquinista, pasé a plomero, pasé a encargado de camión, pasé a capataz como ahora. [...] Y lo aprendí de gente que me enseñó a hacer eso [...] acá tengo toda mi carrera hecha” OCC, 1103, p. 18.

Quienes están cercanos a jubilarse manifiestan su deseo por hacerlo lo antes posible y a la vez, refieren a la edad como impedimento para realizar cambios en sus vidas. “a ciertas edades el cambio de trabajo no se da” GGMM, 2005, p. 8. Este es uno de los costos de las largas permanencias, cuestión que le imprime un tono de resignación que hace referencia a un contrato psicológico en términos de “hasta que la jubilación los separe”.

Este efecto producto de las permanencias extensas en un mismo lugar de trabajo y en una misma organización, es lo que Max Weber dio en llamar “jaula de hierro”, por el malestar que genera esta vivencia de estar atrapado. Esta imagen se asocia con la solidez y la estabilidad, propias del mundo de lo sólido que aún pervive en el Estado uruguayo.

Jubilarse de O.S.E.

En este ítem cabe acotar y resulta significativo en términos interpretativos, que ninguno de los entrevistados con contratos estables piensa en no jubilarse de O.S.E., aluden a distintos motivos, pero no pueden pensarse trabajando fuera de la organización, ni finalizando sus días laborales fuera de ella. Se evidencia un fuerte sentimiento de amparo organizacional.

Incluso algunos jóvenes con contratos de mediana estabilidad plantean su deseo de jubilarse de la organización, desean inscribirse en la lógica de la inamovilidad y a la vez, se percibe en sus producciones discursivas la afiliación a la cultura de la organización.

Al igual que en la subcategoría precedente se percibe cierta resignación en relación con la imposibilidad de realizar otras tareas, porque hace años que las realizan y es lo que saben hacer, ese es su oficio y han realizado una carrera en su lugar de trabajo. También manifiestan el deseo de irse ya, algunos esperan retiros incentivados y otros dicen: “Yo lo único que espero es que pasen los años para jubilarme nomás” OCC, 1103, p. 9.

Cabría preguntarse si la imposibilidad de pensarse y visualizarse por fuera de la organización tiene que ver con que la permanencia en la “jaula de hierro” y el acostumbramiento de habitarla los inhabilita para desarrollar una estrategia laboral por fuera de la fuente inagotable del Estado. Cuestión que dialoga afinadamente con la señalada al principio del ítem, donde no existía en las producciones discursivas de los actores la posibilidad de pensarse jubilándose por fuera de O.S.E.

Orgullo por el agua y pertenencia

Las producciones discursivas de los actores refieren a la existencia del sentimiento de orgullo por el elemento agua, que constituye y especifica a la organización. Su forma de enunciarlo transita por diversidad de manifestaciones de naturaleza afectiva, que dan cuenta de un sentir, por ejemplo: “hay algo que es intangible que es el hecho del valor del agua, yo creo que esa es la fuerza. Digo intangible porque no es algo de que se hable, pero creo que está en la médula (se ríe) de toda la convivencia, la fuerza o ese producto que es vida” GMP, 2005, p. 3. Añaden: “El agua es vida viste, el cuerpo humano tiene un 70% de agua” DMT, 2404, p. 17. El trabajar con un elemento vital, por desplazamiento los hace portadores de un valor esencial y estar involucrados en algo importante y trascendente para la vida humana y del resto de los seres vivos.

Un actor dice: “el obrero de O.S.E. tendrá sus errores, pero es único [...] sabe que el agua es esencial. Guarda que somos los únicos, el poco ente que tiene servicio esencial y que no hace falta que te digan que es esencial para cumplir. [...] uno trabaja a conciencia. [...] todos queremos a la O.S.E. [...] Acá hay gente que se tira en una represa a abrir una compuerta y eso no lo hace nadie” OCC, 1103, p.16. El agua, al decir de Etkin y Schvarstein (2005) le da identidad a la organización y a su vez modula los vínculos, une a los trabajadores con la organización y los hace portadores de un alto grado de adhesión, es el elemento que los identifica organizacionalmente y como colectivo. El sentido que se le otorga al agua lo coloca como analizador, que muestra a la organización en su dimensión productora de subjetividad, de prácticas, de sentidos, de diferencias, de memoria y de identidad.

Podría decirse que ese orgullo les facilita la identificación con el fin social de la organización. De la mano del impulso de los trabajadores se consagró en la Constitución de la R.O.U. como un derecho humano fundamental. El producto de su trabajo involucra un derecho fundamental, por lo tanto, están involucrados en un asunto de importancia y esto les da fuerza y unión.

El agua es portadora de valor, es el elemento que condensa una forma de pensar común, que conduce a una acción común. También dicen: “empezás a trabajar y te empiezan a formar los veteranos que estaban ahí, te empiezan a formar en lo que hacés, que rol cumplís” DMT, 2404, p. 5. Se producen significados compartidos, que se componen de reglas, como lo prescripto del trabajo, pero también de roles asumidos y adjudicados, que van generando la pertenencia a un colectivo, así como el aprendizaje del oficio instruido por los veteranos. Transmisión que no es sólo del oficio, sino también de los valores del colectivo y de la cultura de la organización. Hay que aclarar que esta función identitaria, no parece generar un efecto de captura sobre los zafrales, sino en aquellos que permanecen en la organización.

Una contratada con contrato en función pública, hija de un funcionario cuenta cómo fueron los hábitos de su casa en relación con el cuidado del agua. Como consecuencia de esas enseñanzas dice: “te quedan grabados y te marcan [...] es mi trabajo. Hay que cuidarlo y valorarlo porque es muy bueno. Tratar de defenderlo, yo cuando empezaron con todo esto de las algas, que en realidad no eran algas, me peleé con medio mundo”. DML, 2404, p. 16. La transmisión cultural trasciende el escenario laboral y se cuela en la vida cotidiana familiar, la gran mayoría hablan del cuidado del bien finito a partir de las prácticas cotidianas. Esta trabajadora contratada, ya poseía una inscripción en la cultura, esta se aprende y aprehende a partir de los rituales, los símbolos materiales, como en este caso el agua y las historias transmitidas a partir del lenguaje, pero también de los hábitos y costumbres.

Puede observarse especialmente en los trabajadores portadores de las lógicas de lo sólido un enfoque holístico y ético-político que implica el cuidado del agua, del medio ambiente, la preocupación por seguir manteniendo agua potable y bebible y a la vez, por las relaciones del colectivo. Podría decirse que se aproximan al desarrollo de una perspectiva ecosófica

(Guattari, 2003) vinculada a los cuidados de un recurso finito, de su calidad y de su accesibilidad a todos los uruguayos. Afirman: “El agua potable no puede ser una mercancía que la pueda tener el que más tenga para pagarla, tiene que tenerla todo el mundo porque es un derecho humano fundamental” EER, 1904, p.13. Esta convicción posiciona a los trabajadores y a la organización en un proceso microsocioal -uruguayo-, que coloca en el foco los aspectos humanitarios, solidarios, de colaboración y de igualdad en la población uruguaya. Valoran la calidad del agua y la comparan con la de la región. De la mano del orgullo viene el sentimiento de pertenencia a la organización, donde por momentos se produce una pérdida de distancia y se visualiza a la organización habitando el cuerpo de los trabajadores. “Es como una parte mía (se ríe) [...] si están hablando de O.S.E. por problema de agua o si están hablando de O.S.E. porque hay una vereda rota o si están hablando de O.S.E. porque no paga o yo que sé, por la razón que sea, es ese sentimiento de que están hablando de vos [...] vos lo tomás como que vos sos O.S.E” GMP, 2005, p. 7. Se visualiza claramente el efecto de captura organizacional. Yubero y Morales (2006) plantean que el sujeto que se identifica con la organización desarrolla un prototipo sobre los sentimientos, las creencias y actitudes adecuadas en la organización.

El símbolo agua que identifica a la organización puede ser entendido también como un elemento cultural de representación de sentido, que expresa ciertos significados en el contexto general de la organización, pero también adquiere características singulares, en función del lugar en que se enuncian.

Modos de habitarla

Este apartado hace referencia a que cada lugar posee sus particularidades dentro la cultura organizacional. Son subculturas que se conforman por hábitos y tradiciones que singularizan el escenario de cada lugar y a la vez, los diferencia de los otros. Las jefaturas y las configuraciones grupales, son aspectos que hacen a esa singularidad de la convivencia en los distintos lugares de O.S.E.. En algunos, impera la mediocridad, la mezquindad, la competencia y el individualismo, que según las producciones discursivas de los actores, los lleva a perder el interés por ir a trabajar. Afirman que existe un “como sí” en la comunicación; también una fachada, en donde se pretende transmitir que todos se llevan muy bien, cuando cada uno está en lo suyo; pero también, declaran que hay un mayor grado de accesibilidad a los mandos altos de la organización; y una suerte de familiarismo en las relaciones, en función de los años de permanencia y el conocimiento que tienen los unos de los otros.

Plantean: “la zona Oeste, era gente de muchos años y vos veías que era un relacionamiento mucho más familiar que capaz que en la zona Este, que había más heterogeneidad y había capaz que también por los Jefes. El Jefe de la zona Oeste hace mil años que estaba allá y es como, no te digo como un padre [...] pero me hablan muy mal del Cordón, como que el

ambiente es horrible [...] La gente de la Este, es gente que vive en el Este de Montevideo, la mayoría y los veías como que es otro tipo de personas. [...] son un poco más pretenciosos, más competitivos [...] en la Oeste [...] gente sencilla, gente bien” DJC, 2304, p. 20.

Algunos hablan de la existencia de chacras: “Son chacritas y cada cual cuida lo suyo” GGMI, 1705, p. 11. El individualismo, la competencia y el cuidar “su lugar”, lleva a reducir la información y se promueve el efecto de silo, que conlleva el debilitamiento de la cooperación, sustento mutuo necesario para realizar aquello que no se puede en soledad.

Movilidad/permanencia en las tareas

Modalidad instituida de hacer las cosas

Sin buscar introducir una escritura coloquial, pero con la intención de ubicar el plano generacional, se llamará “veteranos” a aquellos funcionarios públicos cuya antigüedad es mayor a 25 años en la empresa.

Las producciones discursivas de los entrevistados señalan que: “hay algo que está por sobreentendido y que tiene que ser así y que no se puede pasar de ahí porque lo aceptado es eso” OMV, 1103, p. 10. Existen pactos, a veces explícitos y otras, implícitos, que hacen a las prácticas, a los modos de hacer, a los ritmos que se le imprimen a las tareas y que a la vez, ayudan a la conformación de los colectivos, a su afiliación, confianza y cooperación. La fuerza del colectivo lleva a los trabajadores a realizar lo que la mayoría hace y avala.

Un novel funcionario haciendo referencia a su antiguo trabajo en una empresa privada, expresa: “el cumplir los plazos y la velocidad y todo, era mucho más estricto. Acá si bien hay que hacerlo, hay una laxitud, [...] si hacés o no hacés las cosas, capaz que no es tan grave. [...] en las empresas privadas es todo mucho más apurado y la relación en la gente también, es un contacto capaz que más corto” DJC, 2304, p. 2. Testimonio que referencia claramente a una empresa inscripta en los actuales modos de gestión y a O.S.E. que aún conserva controles y tiempos laxos, y conversaciones que parecen no ceñirse estrictamente por el reloj. Una contratada zafral haciendo referencia al modo cómo se desarrolla una actividad manifiesta: “primero se hace a mano y después se pasa a la computadora [...] Suenan como, a trabajo al pedo” OMR, 1203, p. 8. A veces la dificultad por incorporar las nuevas tecnologías y una actitud más eficiente, torna inexplicables las acciones para los ojos de los principiantes. Convergen formas instituidas de hacer producto de lo sólido con las nuevas tecnologías y su dificultad, en algunos casos, para incorporarlas.

Otra contratada agrega: “Me acompasé [...] Yo misma estoy como frenándome porque yo soy de trabajar rápido [...] es verdad que podría hacer un poco más [...] bueno, vamos a ponernos como hacen todos” FMS, 905, p. 13. Otra joven agrega: “Es como todo lento, todo puede esperar” OMV, 1103, p. 10. Las modalidades de ejecución sin apremio, donde lo que no se

hace hoy, se termina mañana y no hay problema; parecerían ser producto de acuerdos tácitos que se instituyeron en la cultura, y cuyo arraigo se corresponde con las formaciones sólidas, propias del largo plazo, no obstante, desde otras subcategorías emergentes que iluminan sobre otros aspectos, se vislumbra su incipiente cambio. Es desde las voces de los más jóvenes que se señalan estas particularidades, que probablemente se hayan tornado invisibles para quienes forman parte desde hace tiempo de un modo de hacer cotidiano y que hoy parecen estar cambiando. Características que quizás quedan exacerbadas producto de la aceleración de los ritmos hipermodernos actuales. Bajo estas modalidades culturalmente cimentadas y que habitan los cuerpos de los sujetos, se trabaja a un ritmo “lento”, bajo las formas flexibles, la gente corre.

En una organización en transformación, las fuerzas de lo sólido y de lo líquido pugnan entre sí y esta pugnanza se encarna en los jóvenes que se quejan de la lentitud de los “veteranos” y a su vez, estos de los contratos de los jóvenes y de los nuevos ritmos que le imprimen al trabajo.

Lugar de trabajo/tarea

Los “veteranos” en la organización, herederos de lo sólido, muchas veces, permanecen en el mismo lugar de trabajo y a su vez, en la misma tarea. Dicha estabilidad también es referencia de un colectivo de trabajo. Según Clot la actividad es triplemente dirigida, para los otros, para la actividad de los otros y por la mediación del género (Lhuillier, 2007). Esto hace que el trabajador se sitúe en una historia colectiva, de reorganización de la tarea por los colectivos profesionales, es decir, se introduce en una historia de un trabajo de organización del colectivo.

Los funcionarios han desarrollado toda su trayectoria laboral en la misma tarea, cuestión que hace difícil que puedan cambiarla porque constituye su oficio. Un funcionario expresa: “Porque el que está en la calle es más difícil que algún día lo cambien, es imposible. Pero me gusta, [...] lo aprendí a querer. Disfruto otras cosas también, es lo que me tomó toda la vida” OCC, 1103, p. 17. Igualmente plantean la expectativa de que en algún momento esa situación pueda cambiar, quizás una forma de sobrellevar el tiempo que resta tenga que ver con mantener la ilusión, más allá de que la posibilidad sea muy remota.

También una contratada dice: “Yo alguna vez le dije al jefe máximo que estoy media aburrida de hacer cuatro años siempre lo mismo, pero ta, ya sé que ese es mi lugar, que todo lo que me han dicho y ahí me tengo que quedar [...] Me gustaría avanzar, me gustaría hacer alguna otra cosa [...] usar un poco más la cabeza” OME, 1203, p. 6. Las tareas se vuelven rutinarias por falta de movilidad. Los trabajadores intentan adaptarse a los roles que se les prescribe, pero a la vez, recelan de él y se produce lo que se denomina ansiedad de rol, generada por el estado de alerta que promueve la obligación de estar sujetos a roles que se ven obligados

a cumplir. Esta disonancia cognitiva producto de opiniones contrapuestas provoca ansiedad mental.

Un funcionario que logró trasladarse a otro sector, sin perder su estatus en la organización, afirma: “después de 30 años de trabajar en el edificio Cordón, edificio central de O.S.E. A mí en estos tres meses que llevo acá, te puedo decir que me entró oxígeno, en la mente y en el alma, después de tanto tiempo de trabajar asfixiado en el Cordón” DMT, 2404, p. 1. En algunas circunstancias el deseo de cambiar de lugar se corresponde con dificultades a nivel de la convivencia, que a veces, se ven acentuados por las extensas permanencias. Otro funcionario dice: “acá lo haces así porque yo soy el que mando” EER, 1904, p. 16. Esta mención no parecería corresponderse con uno de los tres pilares que nombraba Sennett (2012), “autoridad ganada”, como facilitadora de la convivencia organizacional. Del mismo modo, una contratada expresa: “yo sé que es conmigo, porque con los demás tienen otro trato. Yo me di cuenta y ya lo asumí, yo digo, bueno, ta, ya se van a jubilar, porque es la única que me queda, resignarme” OME, 1203, p. 8. A veces, la creencia de que lo que se pierde es mayor si se cambia de lugar de trabajo, implica en algunas oportunidades, el sometimiento a tolerar situaciones de abuso.

Otras veces, la percepción de que es imposible cambiar el lugar de trabajo o la tarea, no solamente tiene que ver con el desarrollo de un oficio, o de una carrera funcional que le ha permitido llegar a cierto puesto, sino también con el analizador dinero. Mencionan: “después de que venís acá y empezás a cobrar una compensación, estás atado de pies y manos, si dependés económicamente de esto [...] yo digo medio en chiste, así me peguen tengo que venir” GGMM, 2005, p. 9.

Las producciones discursivas de varios trabajadores hacen referencia a la percepción de vivirse varado y encadenado al lugar por una compensación que sólo la cobran en ese lugar y se aferran a él por no perderla, más allá de las condiciones en que se encuentren.

Podría inferirse y a condición de cierta violencia interpretativa que la homologación del hombre al consumidor, signado por la actualidad del hiperconsumo, cuyos organizadores son la novedad y la tentación, conlleva para algunos sectores de trabajadores un endeudamiento seguro, exceptuando que, por la vía de la producción de un proceso de singularización, pueda descentrarse del lucro capitalista que opera sobre su subjetividad.

Especificidad

Esta sub-categoría se encuentra íntimamente ligada al lugar de trabajo, porque la tarea cuando porta un nivel de especificidad alto, por lo general sólo se desarrolla allí. Este grado de especificidad, también puede relacionarse con el trabajo que sólo se desarrolla en O.S.E. Las producciones discursivas de los entrevistados mencionan: “Después quedamos un poco rehenes de tener una especialidad en la que no hay otro lugar donde trabajar que no sea

O.S.E. en el país” ORP, 1303, p. 4. Agregan: “el oficio que se desarrolla en O.S.E. se aprende solamente en O.S.E. No hay una Universidad que te enseñe a hacer un empalme de una tubería, no hay una Universidad que te enseñe a cambiar una válvula, no hay una Universidad que te enseñe a poner una válvula reguladora, no hay una Universidad que te enseñe a colocar un servicio nuevo, lo aprendés trabajando simplemente” EER, 1904, p. 14.

El alto nivel de especificidad y la inexistencia en el país de otra empresa que desarrolle estas tareas, implica que los trabajadores permanezcan en la organización. También la movilidad dentro de la empresa se encuentra coartada. Manifiestan: “Si no pudiéramos seguir la tarea, algunos compañeros tendrían que ir a trabajar por ahora un año o dos y empezar de nuevo desde abajo, desde cero” ORP, 1303, p. 11.

“Somos los primeros en estar en la calle. Los que luchamos contra el clima, contra el calor, contra la lluvia. Entonces llega un momento que te cansa, viste. Y no ha cambiado en treinta años, porque no hay como cambiarlo, son reparaciones, son de rutina. Ha mejorado, tenemos informática, tenemos camiones con retro. Pero [...] el caño lo hace un ser humano, no lo hace un robot. [...] lo que te cambia es cuando cambiás de zona” OCC, 1103, p. 10. El trabajo se transforma en una “jaula de hierro” que encierra y de la cual es difícil salir. La antigüedad, la especificidad, hacer siempre lo mismo, aburre, cansa y provoca que el trabajo se rutinice.

A sabiendas de la especificidad del oficio, del tiempo que lleva adquirirlo, así como de las repercusiones de posibles errores, surge la preocupación por la generación de recambio, para que no se pierda lo real del trabajo, aquello que no aparece prescripto y que sólo con la ejecución se adquiere: un truco, una astucia, un atajo, que es personal, pero también producto del colectivo. Según Clot (2009) el género profesional, constituye un bien común, constituido por la historia de un oficio; que es interpersonal porque existe en función de un destinatario; personal porque lo incorpora cada trabajador; e impersonal porque se constituye a partir de las prescripciones organizacionales y porque los trabajadores no siempre son los mismos. El estilo hace a las singularizaciones que cada trabajador le imprime al género.

Los entrevistados acotan: “Estos gurises viste que entran y salen a trabajar a las cuadrillas o en cuestiones más técnicas, viste que la práctica de hacer una tarea física tiene sus bemoles, vos dejás una conexión de agua perdiendo y es agua que se está desperdiciando” DMT, 2404, p. 7.

Movilidad/ permanencia de los vínculos

Metáfora familiar

Varios aspectos se conjugan en esta sub-categoría. Uno de ellos es el que le ha dado su nombre y tiene que ver con que los actores refieren a O.S.E. como su segunda casa y a vivir allí como en familia. Dicen que la organización es como una familia, la inscriben en el registro

familiar y es esta comparación la que le asigna el estatus de metáfora. Otro aspecto, señala que los compañeros de trabajo son, a la vez, familia, poseen vínculos familiares entre sí y muchos de ellos los han construido en el seno de la propia organización. Expresan: “Hay gente que tiene hijos, familia y hermanos y todos vienen trabajando. Mi suegro es jubilado de O.S.E. y trabajaron diez hermanos, o sea, la O.S.E., lo que te permite es hacer un vínculo de familia. Entonces todos queremos a la OS.E. [...] Acá tenemos nietos de trabajadores de O.S.E. La muchacha que está en el fondo, que está sentada allí al lado. Los padres son trabajadores de O.S.E., los tíos trabajan en la O.S.E. Es una familia de O.S.E. esto” OCC, 1103, p. 16. Agregan: “hice toda mi vida en O.S.E., me casé con una compañera de O.S.E. que después falleció, tuvimos los dos hijos siendo funcionarios de O.S.E.” EER, 1904, p. 14. Otra funcionaria menciona: “Yo crecí acá adentro, me casé con un compañero, tuve hijos [...] es parte de mi vida” SGMV, 2404, p. 3. Otro funcionario dice: “Le tengo cariño porque formé mi familia, mi señora es de O.S.E.” FDH, 905, p. 18.

Al decir de Araújo (2011) la empresa por un lado obliga, sojuzga y expulsa y por otro lado gratifica, premia y consuela. “Es madre dadora de goce, continente afectivo, y da la ilusión de ‘la gran familia’. Eleva a sus hijos obedientes con sus Premios Estímulos o se transforma en la Mala Madre: exigente, rígida, dura, imperturbable, expulsora” (p.72).

Los años de permanencia en la organización y el tránsito de generaciones enteras de familias le otorgan un sello característico a la cultura organizacional. Ésta, al decir de Etkin y Schvarstein (2005) se compone de elementos tales como: los hábitos y conductas aprendidos en la vida organizacional; la tecnología; la valoración social de los cargos y funciones; los roles que conservan la cohesión de los grupos sociales, los ritos y ceremonias; las redes de comunicación que sostienen algunos participantes por motivos emocionales o afectivos que no se corresponden necesariamente con razones burocráticas o técnicas; y las creencias mitos y valores compartidos por los grupos de trabajo.

La cultura se encuentra atravesada por la institución familia, en cuanto a los valores y lógicas que porta y a la vez, por los grupos familiares a través de sus creencias, afectos y roles instituidos. Estas relaciones familiares promueven comunicaciones por la vía de los intersticios informales de circulación de información dentro de la organización, de impacto, en principio, en la convivencia.

Por otra parte, se percibe otro fenómeno que tiene que ver con la instalación en roles correspondientes con la organización familia en la interacción con los pares o subordinados. “para mí, son todos hijos míos [...] me quieren como un padre” OCC, 1103, p. 4. Una contratada en función pública agrega: “ellas nos ven como las hijas, porque tiene hijas de nuestra edad y nosotras las vemos a ellas como nuestras madres y les consultamos cosas del trabajo o de la vida personal” OMV 1103, p. 4.

Acevedo (2009) afirma que la configuración psicofamiliar de la personalidad provoca que se viva la práctica del oficio, dentro de un esquema de referencia necesariamente de carácter familiarista. Esta interpretación echaría luz sobre el fenómeno de desplazamiento de los roles familiares a la organización, que en este caso se encontraría reforzado por la real integración de grupos familiares dentro de la misma. También, pervive la idea del trabajo para toda la vida, propia del empleado público, aún ajena a la precarización de los tercerizados, quienes en algunos casos, ansían y desean este universo de historia, rituales y símbolos. El deseo de perpetuarse en la organización y en la familia, o incluso quizás, a través de ella, es una lógica de la vida que tiene que ver con lo sólido y que parece estar en constante tensión e interrogación. Cabe acotar que hoy la familia ha cambiado, así como las permanencias en ella, al igual que la multiplicidad de formaciones organizacionales que componen la vida. Las producciones discursivas de los actores insisten en instalarse en este registro y una contratada dice: “pasás más de ocho horas a veces con determinadas personas que no son tu familia y lo terminan siendo entre comillas” DML, 2404, p. 5. Y un practicante del convenio con la JND afirma: “Hay como un hogar acá” OJM, 1303, p. 6.

Pactos de convivencia

Producto de las largas permanencias surgen acuerdos implícitos o explícitos que las permiten. Estos pactos refieren tanto a los modos de hacer, a sus ritmos y a la cadencia que se le imprime al trabajo; como a la convivencia, es decir, regulan lo que se dice y lo que no, así como las amistades, enemistades, alianzas y discrepancias.

Con relación al hacer en el trabajo, dicen: “tampoco podés hacer de más, porque queda como que dejás en evidencia a aquellos que no hacían mucho [...] tiene que ser así y que no se puede pasar de ahí porque lo aceptado es eso, o sea, el tratar de hacer lo menos posible todo el día” OMV 1103, p. 9. Otra contratada dice: “cuando vos venís acá y decís como compañera, ‘che, me parece que no estás haciendo bien las cosas, porque si vos no trabajás, yo trabajo más, me recargo más en la tarea’ y ya se enojan, entonces una cosa es lo que te dicen y otra es lo que sí es. Eso lo aprendí a los golpes, ya me di cuenta que hay cosas que no puedo decir, pero me resulta difícil igual, muy difícil”. OME, 1203, p. 2.

De la mano de las formas instituidas de hacer y de no hacer, en algunas circunstancias, adviene el silenciamiento que encubre la situación, producto de pactos explícitos o tácitos. En ellos, adquieren gran importancia los valores y lealtades entre sus miembros, lo cual va diagramando determinadas formas de interacción que se particularizan en los distintos sectores. Los valores se asientan en la cultura organizacional que se manifiesta a través de las formas de pensar y comportarse dentro de la organización. A su vez, la organización como productora de sentidos, según Correa (2009) condiciona la textualidad que circula en el

universo simbólico. Hay cosas que no se dicen, de las que no se habla, ni circunstancias que puedan ser develadas.

Una contratada comenta: “Ellos tienen historia [...] se pueden pelear viste, pero al otro día, está todo bien, se saludan y ta [...] ellos arreglan las cosas de esa manera”. OME, 1203, p. 7. Dejar las cosas atrás, no darles más trascendencia que la del momento que las suscita, parece ser otra forma de sobrellevar los largos plazos. Quizás esta conducta o actitud adviene del aprendizaje del peligro que conlleva el quedarse instalados en la disputa o en la pelea, más que en la tarea.

Un funcionario agrega: “[...] yo acá llevo 30 años y medio, no es todo color de rosa, pero uno con el tiempo aprende. Aprende a callar, a escuchar, aprende, bueno, a obedecer, que le va a hacer, porque es la regla del juego. Cuando yo era más joven había cosas que no me gustaban y después con el tiempo de a poco las fui puliendo. [...] Pero en el arranque, de entrada, lo que no me gustaba yo lo manifestaba de otra manera. Yo agarraba y discutía y bueno me echaban, me echaron de cuatro o cinco lugares. Pero bueno, la prueba está, me quedé acá” OCC, 1103, p. 8.

Con el tiempo la cultura se va inscribiendo en los sujetos, los va moldeando, se van adaptando a lo esperado, los va sujetando a través de procesos identificatorios y de las relaciones con los otros considerados significativos, produciendo identidad, tanto personal como organizacional. Los trabajadores son producto de la organización, así como sus productores. Según Zanelli y Silva (2008) “La construcción social de la realidad organizacional -revelada en su cultura- es producto de la estructura de los juegos en los segmentos de poder” (p.30) que la componen.

Dicen: “a mí me molestan esas cosas cuando las veo, pero bueno ta, decís, tengo que continuar acá. Entonces al rato decís, bueno ta, ‘todo bárbaro, todo está bien’, y sí, la parte económica te condiciona totalmente, hasta en la parte de relacionamiento” GGMM, 2005, p. 15. Los contratos psicológicos también se juegan con uno mismo, frente a la situación en la que deben trabajar en un lugar que no desean, que les molesta o desagrada, la solución termina siendo entrar en un “como sí”. Se interpone el mecanismo de la negación, como si la situación no existiera, y se instala un “como sí” en los vínculos. A veces, frente a situaciones que resultan intolerables, surgen las defensas para producir una suerte de anestesia, a través de la naturalización, cuya última expresión llega a ser la no percepción de lo doloroso o insoportable. Una fuente de conflicto en las relaciones interpersonales es la falta de acuerdos explícitos y precisos.

Una funcionaria manifiesta: “empecé a cambiar y tratar de hacer chistes, bromas, hablamos de repente de cosas totalmente intrascendentes, como puede ser un programa de televisión o de la farándula”. GGMI, 1705, p. 12. Frente a la imposibilidad de sostener diálogos francos,

emergen las conversaciones superfluas, producto del consumo de los programas de televisión chatarra, que empobrecen los intercambios.

Plantean: “todo es raro acá. Nadie se da bola con nadie, cada sector en su sector, entonces vos ves, ‘ah sí, somos todos divinos’, ¡mentira!” FMS, 905, p. 4. Se genera como una complicidad en el ocultamiento de lo que sucede o se le asigna un sentido que oculta lo que realmente ocurre. Es la fachada que se quiere mostrar, es un pacto de silenciamiento. Se posee la fantasía de que silenciando el conflicto, este se disuelve o desvanece, pero lejos de ello, de alguna manera se manifiesta, sea por la vía de los rumores, a espaldas de los involucrados, a través de los síntomas o errores en el trabajo. Périlleux (2008) manifiesta que cuando los colectivos son capaces de reconocer las tensiones, puede trabajar la alienación, pero cuando son negadas, pero cuando estas son negadas, el colectivo puede fragmentarse. Se anula la singularidad de los sujetos y disminuye la alteridad a través de la violencia, dejando como consecuencia la destrucción de la solidaridad.

Este tipo de acuerdos que constituyen a la cultura, también adquieren las características de cada sector o sección. En otros lugares, el énfasis puede estar situado en otros aspectos que también la conforman.

Nuevos ingresos, adaptación y recibimiento

Existe diversidad de impactos en los nuevos trabajadores que ingresan a la organización. Los discursos emergentes hablan de situaciones donde el recibimiento muestra aspectos que tienen que ver con la cultura de la organización. Por otro lado, algunos actores institucionales plantean su empatía con relación a la nueva situación que afrontan quienes ingresan y que de alguna manera les recuerda lo que ellos vivieron.

Dicen: “me costó mucho adaptarme. Muchas veces vine llorando, muchas veces no quería venir. No por el tema de mi oficina, sino en general como que no me gustó el ambiente. [...] Y viste que acá es mucho de ir a hablar por atrás de otra persona, dicen una cosa y la otra. Confiar en gente que después, como que me desilusionaba [...] Me iba de mal humor [...] yo no trabajaba en un ambiente así”. OMV, 1103, p. 2. Los recién llegados a la organización lo hacen con una serie de expectativas implícitas que conforman el contrato psicológico, que no son sólo de ellos, sino también de la organización. Los nuevos trabajadores esperan que la organización satisfaga sus necesidades y la organización un buen desempeño, de ambos lados existe una confrontación de valores. Éstos, al decir de Zanelli y Silva (2008) representan criterios construidos socialmente respecto de lo que se considera, para la persona, adecuado o no y para la organización lo importante para el logro de los objetivos.

Una zafral agrega: “vino a prepotear. Entonces yo le dije que por más que tuviera dos días, merezco el mismo respeto que una persona que hace treinta que está acá. Y como que no le cayó bien y empezó a decir: ‘a esta hay que sacarla a la calle’ [...] te hacen sentir, bueno,

'sos nueva, acá se manejan así las cosas, acatá', [...] Donde estoy yo no, al contrario, re compañeros todos". OMR, 1203, p. 2. La socialización organizacional busca que los principiantes aprendan las reglas, valores y funciones de la organización. Comprende mecanismos formales o informales, de modo de ejercer presión, si es necesario, para influenciar y alinear a los integrantes.

Una contratada en función pública dice: "no nos quieren mucho a los nuevos. [...] tratan mal a los zafrales y los zafrales terminan renunciando" DML, 2404, p. 3. La misma entrevistada, refiriéndose a quienes tratan inadecuadamente a los zafrales plantea: "Uno es presupuestado y el otro no. [...] y no tienen por qué aguantar cuatro meses que te traten mal y se van. [...] Se eliminó a un equipo por culpa de eso" DML, 2404, p. 3. Como se señala en este relato, hasta algunos recién llegados se colocan en el registro de abuso del más débil, quedando como emergentes de la violencia que también circula en la organización.

En algunos lugares, los sujetos quedan sometidos a situaciones de abuso, quizás por un fenómeno de reproducción de lo vivido por los propios funcionarios o contratados a su ingreso, o tal vez, por percibir su lugar en peligro. Esto hace que se refuerce el rol del nuevo o del novato en la organización, cuestión que lo deja aún más vulnerable y como señala Franco (2010), la situación de abuso se produce sobre el más débil. El receptor de esta situación sufre y por lo general en silencio, produciéndose a la vez, su naturalización. Los rituales de iniciación no se visualizan como un acto de violencia y ciertas prácticas tampoco. El que se encuentra en una circunstancia de vulnerabilidad queda en una situación como si fuera un imán sobre el que se prende y acalla el ansia de violencia y se termina abusando de él. La violencia institucional provoca que ésta también se instale entre pares.

Un funcionario menciona: "gente que ya está para jubilarse, que yo las conozco de estar en el Cordón. [...] al que venga nuevo lo tienen ahí. Es su manera de ser, no todos somos iguales, para mí al contrario". FDH, 905, p. 20. Rescatando otras formas posibles, una contratada en función pública dice: "siempre que llega uno nuevo, trato de hacer sentir bien al que viene, más allá de que lo conozca o no lo conozca. A mí me pasó ya de entrar en un lugar y no conocer a nadie, está bueno que te traten bien, viste" OME, 1203, p. 9. Otro funcionario agrega: "[...] siempre lo bueno es hacerlos participar de todo lo que se haga. Empezando por una cosa sencilla, una comida de fin de año, hacerlos ver que porque estén en una empresa trabajamos todos juntos y hacemos la misma tarea, que ellos sean de la empresa no quiere decir que estén a parte, estamos todo el día" FDH, 905, p. 11.

Zanelli y Silva (2008) plantean que de las relaciones que se establecen entre los miembros de la organización, en este caso entre novatos y "veteranos", va a depender la aceptación de los valores de la organización. El control social es absorbido por los procesos de socialización que se constituyen en los agentes de control cotidiano.

Vínculos intra e intergeneracionales

La generación de los más “veteranos” expresa que tienen muchas historias juntos y denotan un acumulado producto de interacciones a lo largo de muchos años y que se inscribieron en la cultura de la organización que a la vez fueron modificando. Comparten valores y significados a través de relaciones espontáneas, identificaciones y afinidades, así como también de roles prescriptos, autoridades establecidas y reglas.

Expresan: “tengo compañeros de trabajo de 30 años, nos conocemos de memoria [...] Ellos me miran y yo los miro y sabemos cómo actuamos [...] con el paso del tiempo, se conoce a la gente y ya sabe cómo son las mañas de cada uno, los gustos de cada uno”. OCC, 1103, p.

2. La permanencia a lo largo de muchos años de trabajo juntos promueve un gran conocimiento entre ellos. Ese que sólo el largo plazo permite, se desarrolla la confianza mutua, saben de antemano lo que el otro va a hacer y lo que pueden esperar, esta situación favorece la cooperación y la complicidad entre ellos, saber en quién confiar, a quién acudir en situaciones críticas. Se respetan mutuamente y así se conforman las habilidades necesarias para la configuración del triángulo social de Sennett (2012) que habilita a una convivencia posible. Han compartido sus vidas, se han desarrollado y crecido juntos. Se transmitió cultura, valores y un oficio que los identifica. Producción de vínculos de amistad, pero también de rivalidades. Existe una tensión entre lo que es singular y lo colectivo; lo que es de uno y en lo que uno se transforma producto del encuentro con el otro; lo cultural que se reproduce y que también se recrea desde lo singular y la vida juntos. Dicen al respecto: “vivencias vividas juntos [...] nos une esa trayectoria que ha tenido la O.S.E. en su crecimiento” SGMV, 2404, p. 9. Experiencias vividas que diagraman una forma común de pensar, una forma de significar lo que sucede y la producción de un relato compartido que hace a una historia, es decir, la producción de un discurso que a la vez produce una historia.

El relato de una contratada en función pública acerca del lugar donde trabaja, versa: “ellos al pasar todas las cosas que pasaron yo creo que se unieron y trabajaron juntos para levantar esto, para levantar su propia fuente de trabajo [...] quisieron cerrar el T M. Los locos trataron de luchar para demostrar que era necesario que existiera [...] este lugar es diferente, ellos lo hicieron diferente y yo se los reconozco y se los agradezco [...] esa unión más allá de las rispideces de cada uno” OME, 1203, p. 13. Se trata de una sección que se transformó en un lugar emblemático, unidos por un fin en común, muestran cómo es posible gestar una forma de hacer el trabajo juntos, pero bajo lógicas, en principio, autogestivas. Tuvieron que reinventar una nueva forma para ser, que a su vez los identificó con un nosotros, primacía de la cooperación que a su vez, refuerza la confianza y permite la conformación e inscripción al colectivo. Si bien la modalidad de subjetivación de este colectivo, en sus comienzos, al decir de Wittke (2005, 2007), fue el de identidad-continuidad laboral, más adelante, debieron

anclarse en la autoestima-éxito, propia del dispositivo empresa y del cognitariado -al decir de Berardi (2010)- para sobrevivir.

Mientras algunos trabajadores “veteranos” se advienen a las nuevas formas, otros las intentan resistir, una contratada dice: “la O.S.E. ha cambiado la forma de trabajar, estaban acostumbrados a trabajar de una manera, ahora trabajan de otra. Como que, no están de acuerdo con muchas cosas, que nosotros ya entramos con esos reglamentos, disposiciones y ellos conocen otro tipo de cosas sobre la forma de trabajar. Me parece que es eso lo que los une, otra forma que antes tenían de trabajar que ahora no se da” OMV, 1103, p. 6. Una funcionaria agrega: “la particularidad era la honestidad y el respeto” OMS, 1103, p. 4. Producto de las largas permanencias, en los escenarios de lo sólido, se promovía la confianza, el compromiso mutuo y la lealtad, cualidades propias de aquellos tiempos. En los actuales, priman los vínculos débiles, las modalidades de agrupaciones fugaces y al decir de Zarifian (1996): una cooperación “débil”, donde la responsabilidad no se comparte, sino que cada uno tiene que estar en lo suyo. En las condiciones actuales de producción, trabajar juntos, tiene que ver con construir y desplegar acuerdos sólidos, basados en: objetivos que tomen en cuenta su proceso de definición; la asignación de sentidos a las acciones y los valores que las sostienen; las implicaciones de los sujetos y sus afinidades.

En cuanto a los vínculos entre los más jóvenes de la organización:

Se nuclean, generan lazos que permanecen aunque alguno ya no esté. Almuerzan juntos, realizan actividades fuera del trabajo, generan sus propios espacios. A los ojos de los “veteranos”, en el trabajo poseen un mayor dinamismo en la resolución de problemas, son más frontales en sus planteos y seguros que ellos.

Dado que la gran mayoría de los jóvenes provienen de empresas contratadas o de otro tipo de modalidades de contratos a término, se agrupan en función de ellas. Una funcionaria dice: “Se juntan y empiezan a hablar en una oficina o comen juntos. [...] hay muchos que son no sólo compañeros de trabajo sino que también son amigos, se visitan con sus parejas” SGMV, 2404, p. 9. Otro funcionario agrega: “llega la hora de la comida y se juntan, obviamente que mismo por ser también de la empresa, que la mayoría de ellos son todos de la empresa contratada” FDH, 905, p. 10.

El tipo de modalidad contractual, que se traduce en un cierto contrato psicológico, les brinda un soporte identitario, a partir del cual queda claro cuál es el tipo de vinculación que poseen con la organización.

Un contratado, recientemente presupuestado, con relación a un compañero de trabajo joven plantea: “se le terminó el contrato y se fue y mantenemos la relación, nos seguimos viendo” DJC, 2304, p. 11. Se visualiza al trabajo como productor de vínculos y que a pesar del corto plazo deja relaciones que pueden perdurar. Una contratada hablando de su compañero que también es contratado: “Yo con mi compañero me voy de vacaciones” DML, 2404, p. 6.

Un funcionario afirma: “Se generan lazos de relacionamiento más estrechos que no se generan con respecto a la gente más antigua. [...] son dos grupos bien diferenciados [...] Son distintas edades y distinto grado de necesidades. La mayoría no tiene una familia conformada o una pareja conformada, entonces se juntan para salir” ORP, 1303, p. 4. Se hace referencia a los distintos intereses y situaciones en función de las edades vitales.

Los más veteranos, a veces recuerdan su propia juventud y proyectan en ellos sus vivencias, a veces añoran esa época en sus vidas y reconocen algunas características de los jóvenes actuales comparados consigo mismos: “Yo creo que los jóvenes tienen un ímpetu y una forma de plantarse frente a la vida, que hacen valer mucho más sus derechos, o sea, son mucho más seguros” GMP, 2005, p. 2. Otro funcionario agrega: “las opiniones de los más jóvenes hacen pensar otras cosas a los más grandes, que de repente no las tenían pensadas [...] laboralmente, ven las cosas de una manera mucho más simple que de repente la podemos ver nosotros [...] ellos simplifican, en cuatro o cinco pasos generaron una solución” ORM, 1203, p. 5.

Los funcionarios manifiestan la existencia de distintas formas de pensar entre los más jóvenes y los más “veteranos”. Expresan cuestiones relacionadas con el manejo de la tecnología y de los intereses y motivaciones que esto conlleva. En estos tiempos hipermodernos, cada vez se piensa más como computadoras, Hard y Negri (2001) plantean que la revolución comunicativa de la producción transforman las prácticas laborales, pero no sólo, también cambian las modalidades de interacción. Se genera una brecha mayor entre las generaciones digitales y las anteriores. Si bien la digitalización y la informatización hacen posible la fluidez del trabajo, la conversión de la información en dígitos y signos genera un mundo de síntesis que también se traduce en la comunicación interpersonal. En términos de Berardi (2010) se hace necesario una mente formateada, producto de una mutación psíquica, cognitiva y tecnológica.

Una contratada hablando de sus compañeros “veteranos” plantea: “le estás explicando algo y no te entienden, se encierran en su mundo” DML, 2404, p. 6. La percepción de sentirse no comprendido también lleva a que se agrupen con sus semejantes. Una funcionaria aprecia: “la gente joven que entra ahora se ha hecho medio corporativo el tema, entre ellos” GGMM, 2005, p. 2. Berardi (2010) llama generación, al conjunto de sujetos que participan de un mismo ámbito de formación tecnológica que los identifica en un mismo sistema cognitivo, afectivo e imaginario. Las diferencias generacionales se visualizan cada vez más por el formato tecnocognitivo que las define.

Desde las producciones discursivas de los funcionarios esto se explica por la falta de una generación intermedia, en quienes debería depositarse el rol de bisagra entre unos y otros. Durante muchos años no podía ingresar personal a la organización, razón por la cual, existe muy poca gente de edades intermedias. En este caso son la generación del medio, se identifican tanto con acciones de los más veteranos como de los más jóvenes.

Un actor haciendo referencia a los modos de agruparse, dice: “hoy en día de repente yo contigo y con aquél y con los demás no me interesa que sepan ni qué me está pasando, ni qué me pasó. Como que la gente [...] elige más, cómo nuclearse, me parece” ORM, 1203, p. 3. Se hace referencia a la selectividad de los vínculos y se produce una reducción de la extensión de los mismos quedando circunscriptos a las díadas entre yo y tú.

Las generaciones se configuran a partir de procesos históricos sociales que coagulan en ciertas características comunes que los identifican. Si bien, los cambios tecnológicos producen en las generaciones más actuales una distancia quizás mayor con las precedentes, algunas veces, en el encuentro entre “veteranos” y jóvenes se produce como un “aire fresco” en los vínculos. Un funcionario dice: “El otro día llevé a uno, 20 años, entró con el ‘Yo estudio y trabajo’ y lo llevé a la obra, allá donde estoy trabajando yo y el tipo estaba fascinado porque le conseguí un casco y le conseguí un chaleco y las botas y andaba metido ahí. [...] y a mí eso, ese día me hizo sentir bárbaro, son esas pequeñas satisfacciones, que vos decís ‘puta, por lo menos estoy haciendo que este gurí se vaya contento pa’ la casa’ ”. DMT, 2404, p. 10. En otros casos, los “veteranos” no pueden desprenderse de la cultura de hacer pagar el precio por el derecho de piso y algunos recién llegados lo padecen, en tanto ciertos jóvenes mandan a su supervisor a hacer lo que éste les indica que hicieron mal.

Actividades compartidas por los trabajadores fuera del horario laboral

Desde las enunciaciones discursivas de los actores se manifiesta que los más jóvenes, sin familia a cargo, comparten más actividades por fuera del trabajo. Mientras que algunos de los funcionarios con muchos años de convivencia tienen su grupo reducido de amigos con los cuales realizan otras actividades y otros plantean que las reuniones extra trabajo se vienen reduciendo en cantidad de eventos y a la vez en participantes.

Un funcionario dice: “son veintisiete años, con este muchacho que estamos y otro que anda en la calle y otro que está en Roxlo, somos como cuatro o cinco, que una vez cada tres meses ponele, nos vamos de pezca [...] hace once años que lo hacemos” FDH, 905, p. 9. La vida social se instala a partir de organizaciones y ésta no es la excepción, promueve vínculos de amistad y de pareja, así como de enemistad y separaciones. Otra funcionaria agrega: “ahora estoy haciendo un curso de Relaciones Públicas, voy con una compañera de acá, que es una amiga” GGMM, 2005, p. 2.

Por otra parte, también existe el deseo de algunos, de no promover ninguna actividad que los lleve a compartir más horas que las estipuladas por el trabajo. Mencionan al respecto que cada vez existe menos tiempo para reuniones. El nuevo orden del tiempo interviene en la vida cotidiana limitando los espacios de socialización y ubicando a los sujetos en un centramiento cada vez mayor en su vida privada y en sí mismos. Este individualismo expresa retraimiento, narcisismo y autocomplacencia, características propias del tipo de carácter emergente de la

sociedad actual que Sennett (2012) nombra como el “yo no cooperativo”. A su vez, los sujetos reconocen a quienes se les parecen e ignoran a los diferentes, siendo la indiferencia producto del individualismo. Como si esto fuera poco, la disminución de los encuentros no posibilita que se desarrolle la confianza informal, elemento que también opera a favor del debilitamiento de la cooperación.

4.5 ASIGNACIÓN DE SENTIDOS A LA CONVIVENCIA

En este ítem se va a referenciar exclusivamente aquellas producciones discursivas que los actores despliegan a partir de lo que la investigadora sugiere acerca de qué entienden por convivencia. Hay que advertir que hablan mucho más sobre convivencia de lo que se referencia en esta categoría, ya que se encuentra aludida a lo largo de todas las categorías en todas las entrevistas. Muchas veces de manera lateral y sin detenerse en conceptualizar que están hablando de ella. Hay que señalar que los actores no logran despegarse de la vivencia y de la experiencia inmediata para poder explicar la convivencia en el trabajo, tal vez esto explique que no se puedan detener a pensar que las formas de organización de la vida también diagraman la convivencia en el trabajo. Podría decirse que se produce un efecto de captura organizacional en la posibilidad de pensarla, porque no aparece ninguna referencia a la convivencia fuera del escenario laboral, la única forma de poder pensar lo que determina la convivencia en el trabajo es el trabajo mismo. Aunque, por otro lado, también se reconoce que las entrevistas se desarrollan dentro del escenario laboral y en el horario de trabajo, cuestiones que quizás faciliten este fenómeno.

Una vez realizado este señalamiento, cabe reseñar que los significados, conceptos y sentidos previos que los sujetos portan en relación con la convivencia, son resignificados por la cultura de la organización. Los valores organizacionales son interiorizados por los sujetos que las habitan y se expresan a través de ellos.

Algunos entrevistados hacen referencia a la carga horaria laboral que los lleva a permanecer más tiempo en el trabajo que en su propia casa. Manifiestan: “A veces pasamos más acá en O.S.E. que en la casa de uno” DMT, 2404, p. 7. Una contratada agrega: “estamos [...] gran parte del tiempo de nuestra vida. [...] a veces traigo mis problemas personales, los hablo [...] Te sentís apoyada, [...] vos podés compartir cosas de tu vida. Eso es una convivencia laboral” OMV, 1103, p. 3. Los trabajadores comparten un tiempo, un espacio y se articulan por mecanismos de asunción y adjudicación de roles que instituye la mutua representación interna. Compartir aspectos de la vida con un otro, alguien en quien confiar, que pueda oficiar de escucha y de continente, es un soporte fundamental en el desarrollo de los vínculos. El trabajo oficia como productor de relaciones y vínculos entre los sujetos, así como de identidades colectivas. Genera las bases para instaurar la solidaridad, la cooperación y el

compromiso recíproco. El trabajo es siempre con otros, es siempre social, en presencia o en ausencia. La actividad se dirige a otros y el oficio se aprende con otros.

El compartir gran tiempo de sus vidas con los compañeros de trabajo a veces propicia vínculos de amistad, cuando se sustentan en la confianza, también aversiones, resentimientos o relaciones amorosas. Por otra parte, también se pone el énfasis en que “uno no viene a hacer amigos” GGMI, 1705, p. 12 y a la vez expresan: “puedo no ser amigo de alguien con quien yo me sienta respaldado trabajando y lo pueda respaldar trabajando, de hecho ocurre” EER, 1904, p. 8. Esto va a depender de las expectativas que se plantee el trabajador en el contrato psicológico, quizás para algunos hacer amigos forme parte del trato. No obstante, a la hora de conformar un colectivo no es condición ineludible construir vínculos de amistad, sino más bien, vínculos basados en la confianza. El funcionario anteriormente citado lo expresa claramente, el sentirse respaldado, es decir, confiado en el compañero con quien comparte la labor, es una condición independiente a construir una relación de amistad. Cabe señalar la naturaleza singular del sentido que se le inscribe a la palabra amigo, en términos de relación afectiva, de conocimiento del otro y confianza; a diferencia de la banalización de este término atribuida por las semióticas del Facebook. com, donde amigo es todo aquél que apenas es alguien a quien se le conoce.

Los actores aseveran: “acá hay una convivencia obligada, obviamente” OME, 1203, p. 3. Generalmente no se elige a los compañeros con los que se trabaja, razón por la cual se perciben obligados a trabajar aún con quienes no lo desean, lo cual le imprime el desafío de desarrollar estrategias que les permita a los sujetos adaptarse activamente al entorno de trabajo. Una contratada dice: “entrás a un lugar que ya está todo medio hecho” FMS, 905, p. 23, refiriéndose a las grupalidades que se configuran en la interna de los sectores y que a veces por cerradas se cristalizan, lo que no quiere decir que de todos modos se encuentren atravesadas por la dinámica de la cultura de la organización.

Al decir de Etkin y Schvarstein (2005) la cultura son las formas de pensar, de creer y de hacer las cosas en el sistema, estén formalizadas o no. Estos modos son aplicados por los integrantes en tanto pertenecen a los grupos de trabajo que incluyen formas de interacción comunicativa transmitidas y sostenidas en el grupo.

Por otro lado, un funcionario plantea: “los grupos laborales van armando esa convivencia” DMT, 2404, p. 8 y pone el acento en la capacidad de ser actores y productores de la realidad donde les corresponde vivir con otros. Lo que da cuenta de la tensión existente entre ser productor de la realidad y reproductor de la misma, siempre presente en la dinámica instituido-instituyente.

Algunos de los sentidos que les adjudican a la convivencia tienen que ver con la comunicación y la escucha: “tener un buen diálogo, una buena relación con los compañeros” DMT, 2404, p. 7; “De que si hay un problema uno lo pueda hablar, lo pueda discutir” FDH, 905, p. 3; “La

forma de dirigirte, de comunicarte” ORM, 1203, p. 3; “El equipo es lo mejor y saber escuchar al otro. A veces uno por más que tenga años de experiencia, vos todos los días tenés que tener la mente abierta para seguir aprendiendo y seguir aportando” SGMV, 2404, p. 3. La comunicación es un vector esencial a la hora de salvaguardar la salud en el trabajo. Los actores articulan, comunicación con aprendizaje, cuestiones ineludibles a la hora de operar las modificaciones necesarias en el proceso de adaptación activa a la realidad. Producto de las interacciones, el sujeto se transforma, pero a la vez modifica al medio y al hacerlo se modifica a sí mismo.

Por otra parte, Zanelli y Silva (2008) expresan que el proceso de comunicación se produce fundamentalmente a través del lenguaje compartido. A su vez, éste tiene una función organizadora del pensamiento y a través de él se construyen y re construyen significados. Los modos de diseminación e interpretación de la información inciden en los procesos de aprendizaje. Éste ocurre dentro de referentes culturales que delimitan y a la vez, dan sentido a los esquemas interpretativos de esa cultura.

Otros sentidos asignados por los actores a la convivencia aluden a tener buenos vínculos y respetarse: “tratar de pasarlo lo mejor posible” GGMI, 1705, p. 12; “No estar de malos modos” FDH, 905, p. 3; “La convivencia en el trabajo es llevarse lo mejor posible, sin roces. Una buena convivencia es eso, sin problemas [...] Roces capaz que tenés, pero que al final del día eso no influya, vos seguís la relación, si es una cuestión de trabajo” OMR, 1203, p. 6; “En el trabajo es fundamental cómo te llevas con los compañeros de trabajo” OCC, 1103, p. 6; “Convivir sería poder venir, trabajar, hacer el trabajo en un ámbito de tranquilidad, de respeto mutuo, pero acá no funciona” OMS, 1103, p. 3; “tenés que trabajar con gente alrededor tuyo y tenés que llevarte bien” DJC, 2304, p. 5; “respeto entre nosotros para poder convivir bien” GGMM, 2005, p. 2; “creo que es la regla más básica de todo eso, es el respeto hacia la otra persona” GMP, 2005, p. 2. El respeto mutuo es uno de los tres pilares, junto con la cooperación y la autoridad ganada que plantea Sennett (2012) como elementos indisolubles en el desarrollo de una convivencia sostenible. A su vez, este autor llama “cooperación exigente” a aquella que implica cooperar aún con aquellos que se les presentan como diferentes a sí mismos, con quienes se poseen intereses distintos o incluso a quienes no se les entiende y de todos modos, poder respetarse y aceptarse como son.

Los actores cuando piensan en convivencia refieren a tener una buena relación con sus compañeros de trabajo, a compartir las tareas y sobre todo a construir vínculos fundados en el respeto, el diálogo y la escucha como reglas fundamentales. Los trabajadores le asignan un papel muy importante al relacionamiento en el trabajo, de esto depende, entre otras cosas su motivación para ir a trabajar: “a mí me anima venir a trabajar acá, me dan ganas de venir. El clima que hay acá en este caso, en el Cordón no quería saber más nada, no quería ni ir” DMT, 2404, p. 8.

Los escenarios adversos son los que ponen a prueba los vínculos de quienes trabajan juntos. En las burocracias la comunicación significativa se produce de modo informal, cuando estos canales fracasan, la gente no comparte lo que piensa. La debilidad de los vínculos agota la lealtad necesaria en la organización, así como las tres habilidades que menciona Sennett (2012). Périlleux (2008) agrega, que las fuerzas externas que ponen en riesgo la cohesión del colectivo tienen que ver con la disipación de las figuras referentes, la búsqueda de la flexibilidad laboral, la inestabilidad mantenida por las gerencias y la imposibilidad de transmitir los modos de hacer las cosas.

Los actores, además mencionan que la buena convivencia se relaciona con lograr los objetivos para los cuales están allí, es decir, hacer bien el trabajo y este no es sólo la tarea que tiene asignada el trabajador, sino el objetivo del departamento o sector en el que se encuentren. Dicen: “Convivir tranquilamente, sacar el trabajo [...] Tratar de convivir lo mejor posible, porque esa es la base de que pueda salir bien el trabajo. Si estamos todos medios con rispidez o hablándonos mal, yo creo que se complica” FDH, 905, p. 3.; “para que salgan las cosas bien tenés que llevarte más o menos bien con la gente, sino es muy difícil” DJC, 2304, p. 5. Se trasunta la idea de que en un ambiente donde existan buenas relaciones interpersonales el rendimiento de la fuerza de trabajo va a ser mejor. También se aprecia la necesidad de estar tranquilos para que el trabajo se produzca en mejores condiciones. Agregan: “lo principal es evidentemente compartir y saber qué objetivos tenemos todos a la hora de estar acá” SGMV, 2404, p. 3; “Para mí convivir y compartir en el trabajo es la unión del esfuerzo en busca del objetivo. ¿Cuál es el objetivo? ¿El objetivo es el terminar mi tarea? No, el objetivo es cumplir con la tarea de la oficina o cumplir con la tarea del equipo de trabajo” EER, 1904, p. 4.

Se aprecian dos planos, uno que tiene que ver con el deseo de realizar bien el trabajo y otro con el interés común, más allá del resultado personal. Por lo general quienes trabajan se esfuerzan y encuentran su motivación en hacer bien su trabajo, lo cual les genera un sentimiento de orgullo y provoca su celo por el mismo, que a su vez, tiene que ver con la movilización de los resortes afectivos y cognitivos. La habilidad y el conocimiento fueron desarrollados y transmitidos a través de la interacción entre los trabajadores. El respeto por las reglas del trabajo bien hecho, las obligaciones y compromisos recíprocos, junto con la construcción de valores comunes producto de la memoria de las luchas, permite la posibilidad de contar con los otros como consecuencia del arraigo en el colectivo.

Bajo la fuerza de la individualización, el concepto de interés común se encuentra cada vez más debilitado, incluso a la interna de la organización del trabajo. Los empleados se centran en su resultado personal y en la tarea que se les asigna, asumiendo una escasa posibilidad de ver la labor de los otros y como consecuencia de ello, la nulidad de la labor de un nosotros.

5. CONCLUSIONES

En el trabajo de análisis se pueden reconocer tres planos: el de las formaciones subjetivantes, el del mundo de la organización del trabajo y el de la convivencia, en donde, las nuevas formaciones subjetivantes, le imprimen a la organización del trabajo nuevas formas que al mismo tiempo inciden en la convivencia de los actores en ese ámbito. Asimismo, las nuevas formas en que se organiza la vida o los nuevos modos de existencia de las personas, producen que los actores que interactúan en el mundo del trabajo adopten una modalidad de convivencia que uno puede inferir ajena a la forma de organización del trabajo.

5.1 LA CONVIVENCIA LABORAL EN O.S.E., LUCES Y SOMBRAS DE LAS NUEVAS FORMACIONES SUBJETIVANTES

Se pusieron a consideración anteriormente algunas categorías de autores tales como Guattari y Lipovetsky entre otros, que permiten aventurar algunas conclusiones producto de la interpretación que la investigadora realiza de las producciones discursivas de los trabajadores de O.S.E., aquí se presentan las que ligan las formaciones subjetivantes y la convivencia laboral. Se advierte también que este ítem describe este intersticio, pero a la vez no es restrictivo, a saber, el escenario que se pasa a describir conecta con prácticamente todo el análisis realizado sobre las producciones discursivas, pero con fines expositivos y de presentación se organizará de esta manera.

Las nuevas formas de organización de la vida que presentan los actores si se piensan con Guattari (2003), de la mano de las expresiones del capitalismo propias del CMI, cuyos principales regímenes semióticos se sostienen sobre semióticas económicas, jurídicas, técnico-científicas y las semióticas de subjetivación, permiten inferir que estas formas de concebir la vida, potencian algunos aspectos como el individualismo o el hedonismo, cuestión que también trabaja Lipovetsky (2006).

Este centramiento sobre el individuo en términos de individualismo, hedonismo y narcisismo, repercute sin duda en los espacios de convivencia en general y en particular en la convivencia laboral, que es en la que se sitúa este trabajo.

Cabría advertir en este punto el lugar que empieza a ocupar el otro como igual y diferente, ambos elementos habilitantes, en donde (siempre y cuando) el diferente sea incluido. Es decir, lo diferente en tanto lugar para lo diverso, en un espacio de convivencia donde el otro no quede cristalizado en la figura del extranjero o del extraño.

También, hay que señalar que el individualismo promueve el ensimismamiento de los sujetos que conlleva la preponderancia del interés personal por sobre el interés colectivo, a la intransigencia y a la falta de compañerismo. Conjuntamente con ello, los compromisos recíprocos, la confianza mutua y la cooperación se encuentran en franco deterioro. En algunos casos esto conduce al debilitamiento de la práctica de la conformación de colectivos y en otros directamente a la inexistencia de la misma. Se visualiza como emerge lo que Sennett (2012) denomina y queda a la vista en este estudio: el “yo no cooperativo” caracterizado por el narcisismo, el retraimiento, la ansiedad y la autocomplacencia.

En este mismo sentido se observa la presencia de una selectividad aguda a la hora de estrechar vínculos, las grupalidades se configuran entre pocos o entre el “yo y tú”, más que en amplios agrupamientos y en algunos casos se decide, por ejemplo, no compartir ningún espacio extra laboral con compañeros de trabajo. Esto lo comparan con los tiempos de antaño donde se reunían las secciones de trabajadores enteras para ciertos eventos.

Estas formas de organización de la vida, también instalan el consumo como una forma central de organización de los bienes materiales y también del psiquismo. Se consumen objetos, no ya por lo que valen en términos de su valor de uso, de resistencia o performance, ni en términos de símbolos; se consumen bienes materiales cuyo sentido queda deslizado del bien a la acción del consumo mismo. Cuestión ésta que permite inferir que lo mismo acontece en las interacciones humanas en donde el otro podría ser objeto de consumo u “ofrecerse para ser consumido”. Escenario paradójico, donde al otro que hace el mismo trabajo por un salario menor, por un lado hay que hacerlo rendir el máximo, pero por otro lado, se advierte lo culpógeno invadiendo los espacios de convivencia ya que se echa por tierra una bandera reivindicada históricamente de que a igual trabajo le corresponde igual remuneración.

Por la vía de la superficialidad y la frivolidad los vínculos se fragilizan, son a la manera del consumo, se usan y se desechan, no se sostienen en el tiempo, a excepción de las relaciones de amistad. En este escenario donde impera lo efímero, al decir de Lipovetsky, hay que destacar que las relaciones de amistad son condición de posibilidad en esta organización en la que aún subsisten estructuras sólidas, es a través de la permanencia y la estabilidad que se promueve su advenimiento. Podría afirmarse que así como la organización es productora de malestar a nivel de la convivencia, también lo es, de vínculos de amistad. Donde malestares y amistades habitan sinuosos derroteros que muestran las tensiones entre las estructuras sólidas que perviven en O.S.E. y las formas líquidas que también existiendo en la

organización se hacen manifiestas con mayor claridad en las vidas cotidianas que despliegan los actores.

Otro aspecto ineludible al hacer referencia al consumo tiene que ver con la voracidad por adquirir lo que no se posee, situación que muchas veces se trasunta en insatisfacción que también incide en la convivencia en el trabajo. Las diferentes formas contractuales de los trabajadores de O.S.E., y la convivencia de esas diferencias, hacen ostensible la figura del funcionario público, inamovible, seguro, que se presenta como figura central en relación a la cual todo lo otro es comparable, algunas veces como “prisión”, otras como “fortuna”.

En otras oportunidades lleva a los empleados a la necesidad de trabajar más de lo que soportan para cubrir gastos y deudas adquiridas, provocando mayor ansiedad, tensión, irritabilidad y estrés en el mismo. Cuestiones éstas que los tornan sujetos propensos al conflicto.

La referencia al consumo, también implica una relación con el tiempo, propia de estas organizaciones capitalísticas. Se hace inevitable evocar en este momento la referencia a Sarlo (1996) cuando recupera una escena de la película *El Padrino* donde aparece Don Corleone eligiendo fruta, lentamente, sopesando cada una, deteniéndose en el aroma y sondeando su sazón y frescura con la palma de la mano, para llevar como regalo. La relación o el valor de ese producto está dado por el tiempo requerido para seleccionarlo o elegirlo, muy diferente a la forma de consumo del shopping en donde la disposición arquitectónica se instala para favorecer la rapidez, la velocidad y la inmediatez, y a las compras por internet que son “on line” y se caracterizan por lo instantáneo y la fugacidad. La temporalidad habilita a la producción de una relación intensa e individualizada, aspectos que requieren tiempo para producirse.

La velocidad que se le imprime a los ritmos de vida, producto de la hiperestimulación de propuestas diversas, de la hiperexigencia y de la hipervelocidad con que se producen los cambios, deja como saldo a sujetos que se autoperciben viviendo al límite, hipercansados, hiperestresados, y por lo tanto hipersensibles a la hora de afrontar los vínculos interpersonales cotidianos en el trabajo, fomentándose de esta forma el advenimiento de conflictos.

Conjuntamente con ello, la dificultad para manejar la presión que produce la conjugación entre los tiempos de la vida familiar, social, laboral y personal promueven ansiedad y malestar.

De la mano de las temporalidades y de las velocidades se puede pensar la impronta que ejerce sobre la vida y por tanto sobre las interacciones, las tecnologías o las nanotecnologías,

tecnologías digitales versus tecnologías analógicas. Situada anteriormente en el marco conceptual como alfabética y post-alfa o digital, dos generaciones que obedecen a formas diferentes de organización de la vida y que por tanto existen a unos ritmos y a unas temporalidades que les resulta ajenas unas a las otras. Varios autores refieren a modernidad tardía o a lo tardo moderno o a la segunda modernidad, pero hipermodernidad parece ser el sello que de alguna manera agrupa estos escenarios donde lo hiper parece manejar todo.

Las nuevas tecnologías comunicacionales son vividas por algunos como formas que alejan el cara a cara que en otros tiempos era soporte de los vínculos.

5.2 LA CONVIVENCIA EN EL ADVENIR DE LA ORGANIZACIÓN FLEXIBLE, ENTRE SUBJETIVIDADES “SÓLIDAS” Y “LÍQUIDAS”

El escenario que se pasa a desarrollar se enmarca en una primera instancia en el par “sólido-líquido” que anteriormente se refirió y que viene de la mano de Bauman (2009). El entorno de trabajo está dejando de ser taylorista y se constituye una situación en la que coexisten visos de estas formas de organización del trabajo con modalidades de gestión flexible. Se trata, entonces, de una organización que se ubica en un escenario de cambio producto del advenimiento de la modalidad flexible de organización del trabajo que se materializa a través de las nuevas formas de gestión.

Se puede reconocer en las voces de los actores que lo que aún pervive de las modalidades sólidas de organización, que se corresponden con la solidez y estabilidad en el trabajo, referencia de un contrato psicológico en términos de “hasta que la jubilación los separe”, muestran un escenario de correspondencia armónica entre las expectativas organizacionales y la de los trabajadores. Este contexto armónico, no se encuentra despojado de tensiones, ya que las largas permanencias en el mismo ámbito de trabajo también tienen sus costos, como lo señala Max Weber, quien le da a este fenómeno el nombre de “jaula de hierro”, por el malestar que genera el efecto de permanencia.

Los funcionarios no pueden pensarse ni visualizarse por fuera de la organización y esto tiene que ver con la costumbre y la “protección” de habitar en la “jaula de hierro”, asunto que los inhabilita para desarrollar una estrategia laboral por fuera de la fuente inagotable del Estado.

Esta situación coexiste con el actual conflicto que se produce frente a la emergencia del advenir flexible y se ubica en cuatro tensiones: entre las nuevas formas de gestión (NFG) y las anteriores formas de gestión (AFG); en el encuentro entre las NFG con aquellas subjetividades

producto de lo sólido; entre las subjetividades devenidas de la modernidad líquida con lo que aún pervive de la gestión de lo sólido; y en el plano de las interacciones de los sujetos, entre las subjetividades producto de lo líquido con las subjetividades producto de lo sólido.

A continuación, se describen estas cuatro tensiones:

En el plano de la organización en advenimiento flexible se ubica la tensión entre las NFG y las AFG.

Se despliegan en ese escenario formas de gestión sólidas, burocráticas y poco ágiles junto a requerimientos propios de las lógicas de lo fluido, donde queda de manifiesto que la burocracia no resiste la celeridad que requiere lo líquido.

Otro aspecto que se señala desde las voces de los actores es la existencia de un proceso mutativo en el sistema de gestión de personal, donde al momento coexiste un nuevo procedimiento de promoción por concursos, junto a otro por asignación directa a partir del manejo discrecional de ciertas Jefaturas, Gerencias y del propio Directorio. Esto trae aparejado malestar y conflicto a nivel de las interacciones, producto de la inequidad y las consecuentes disconformidades por parte de quienes no son elegidos por estos jefarcas y entienden portar las condiciones para el desempeño del cargo.

Si bien, los concursos se viven como algo que culminaría con las inequidades y el amiguismo, a la vez se les teme, porque generalmente los funcionarios más antiguos no poseen la formación que se corresponde con los actuales requisitos de tecnificación y profesionalización de la fuerza de trabajo. Tampoco poseen la práctica de estudiar ni de rendir exámenes, a diferencia de los nuevos trabajadores que ya son seleccionados a partir de estas lógicas.

Tensión entre las NFG y las subjetividades producto de la modernidad sólida.

De la mano de lo expuesto en el ítem precedente, se visualiza la tensión que promueven las NFG en los trabajadores cuyas subjetividades se corresponden con formaciones sólidas. La esperanza de un ascenso por antigüedad, a través del desarrollo de la carrera funcional o por concurso, se ha eliminado para algunos de estos trabajadores. El ingreso de jóvenes titulados les muestra quién posee mayores posibilidades de ganar un concurso y consecuentemente con ello se produce el fomento y el incremento de la competencia. Las políticas de profesionalización del Estado conllevan exclusiones.

Las formas colectivas de desarrollo de los oficios, que hace que los trabajadores se inscriban en una historia colectiva, de reorganización de las tareas por parte de los colectivos

profesionales -género de oficio-, les permite definirse a partir de éstos. En última instancia, organizar toda la vida bajo esta centralidad -cuestiones propias del mundo de lo sólido-, parece desvanecerse y en su lugar se instituyen nuevas formas correspondientes a una lógica tecnocrática y profesional. A tal punto, que a pesar de ser funcionarios públicos inamovibles, existe el temor de quedarse sin el oficio que los identifica.

Se visualiza por parte de los trabajadores de lo sólido, la preocupación por la generación de recambio. A sabiendas del tiempo que requiere adquirir la especificidad del oficio, así como de las repercusiones de posibles errores, aparece el riesgo de que se pierda lo real del trabajo, es decir, aquello que no aparece prescripto y que sólo se alcanza a partir de la ejecución, que si bien es personal, también es producto del colectivo.

Frente a las NFG, los trabajadores producto de subjetividades sólidas se enfrentan al requisito de desarrollar habilidades que impliquen la flexibilidad de trabajar, tanto con los mismos compañeros por el resto de la vida laboral, como con otros que permanecen poco tiempo en la organización. Requisito que los interpela en la convivencia, en tanto los contratos psicológicos de quienes rotan con asiduidad, se acercan más a las necesidades de los nuevos modelos de organización del trabajo.

Los adelantos tecnológicos provocan la necesidad de personal que pueda atender dichos requerimientos. Es así que los más veteranos requieren reciclarse, formarse para acompasar dichos cambios y no se perciben preparados para ellos.

Tensión entre las AFG y las subjetividades líquidas devenidas en la hipermodernidad

Los jóvenes producto de devenires líquidos son quienes advierten el peso de lo sólido a través de las modalidades de gestión donde impera la lentitud que también se trasunta en una forma de ser y estar en la organización. Es así que conviven modalidades sin apremio con aquellas rápidas y apresuradas de los tiempos actuales.

Al mismo tiempo, también se visualiza un fenómeno donde parecería que la inamovilidad de los funcionarios, figura característica de las formas de gestión de lo sólido, se traspasara a los movibles, como si todos los trabajadores no importara su condición quedaran amparados bajo esta categoría. Podría afirmarse que en el encuentro entre formas de organización del trabajo provenientes del mundo de lo sólido con subjetividades producto de lo líquido, el peso de la lógica institucional invisibiliza y naturaliza. Algunos contratados se autoperciben como estando

de por vida, se olvidan de su condición de contrato chatarra y se inscriben en el registro imaginario y productivo del funcionario público.

Tensión entre subjetividades “sólidas” y subjetividades “líquidas”

Cabe realizar dos apreciaciones, una tiene que ver con que se dio en llamar subjetividades “sólidas” a aquellas que se producen a partir de las lógicas de la modernidad sólida y subjetividades “líquidas” a las que se construyen en torno a la hipermodernidad. La segunda apreciación es que no necesariamente tienen que ver exclusivamente con un tema de edades, pueden existir jóvenes que se advengan a las lógicas de lo sólido fácilmente, al igual que otros a las lógicas de lo líquido y lo mismo sucede con los más “veteranos”.

En el ítem anterior, se menciona la expectativa de permanencia en la organización por parte de aquellos que son tercerizados y jóvenes advenidos a la misma a través de otro tipo de contratos por tiempo determinado. Esta ilusión, según sus propias manifestaciones, se asienta en el deseo de estabilidad laboral, en las condiciones de seguridad que ofrece el empleo público y especialmente en la inamovilidad, devenires que se corresponden con lo que aún se mantiene de las lógicas de lo sólido. También el hecho de desarrollar un buen desempeño y a veces, mejor que los propios funcionarios, promueve la idea de merecimiento. Producto de esta situación, emerge el malestar, pues los jóvenes con formación, hábiles en el manejo de los escenarios de trabajo actuales, perciben la inequidad que produce el privilegio de la posesión del empleo de los más antiguos, a diferencia de ellos que dependen de renovaciones futuras y que se retiran cuando sus contratos caducan. Con relación al desarrollo de una mejor performance por parte de algunos jóvenes, habría que abrir la interrogante a que si esta se corresponde exclusivamente con una mejor capacitación, o si además, es producto de estar sometidos a evaluación para mantener su fuente de trabajo.

Hay que señalar que la existencia de algunos tercerizados, que por la vía de los concursos logra ingresar a la organización, alimenta la ilusión de ser uno de “los elegidos”, a sabiendas de que la cantidad de puestos vacantes son escasos y por lo tanto, las posibilidades de alcanzar su obtención se reducen.

Por otro lado, también existen jóvenes que responden a las lógicas de los tiempos breves, de la levedad, de la necesidad de cambios permanentes, cuyas acciones y deseos se encuentran anclados en un devenir líquido que obedecen a una lógica hipermoderna, signadas por la hiperaceleración de los cambios.

Frente a la existencia de subjetividades líquidas y sólidas, podría hablarse también de contratos psicológicos que responden a expectativas de permanencia, estabilidad, a una alta lealtad organizacional y a acuerdos seguros, advenidos a través de lógicas de la modernidad sólida y a la vez, una nueva forma de contrato psicológico caracterizada por un escaso conocimiento institucional, una débil lealtad institucional y una baja confianza informal propias de lo que las lógicas capitalísticas de lo fluido inscriben sobre las organizaciones.

En términos de generación alfabética y digital o post- alfa, convergen formas de manejo de las nuevas tecnologías que ofrecen dificultad para su incorporación por parte de algunos trabajadores que proceden de la generación alfabética, y que promueve frustración por no sentirse a la altura de las necesidades, a diferencia de aquellos nativos digitales para quienes las tecnologías forman parte natural de sus vidas.

La gestión está mediatizada por determinadas tecnologías propias de la organización que afectan de manera diferente a la generación alfabética y a los post alfa. Lo mismo sucede con las temporalidades, la gestión de la organización mediatizada por las tecnologías imprimen ritmos que los actores receptionan de manera distinta. Se podría ubicar individuos provenientes de la generación digital e individuos de la generación analógica, acostumbrados o referenciados a modos de existencia diferentes.

Frente a este escenario complejo, cabe puntualizar que las interacciones o la convivencia en el espacio de trabajo, viene dada por determinadas formas en que los sujetos se singularizan en un universo subjetivo contemporáneo y donde el conflicto de las diferentes franjas etáreas o generaciones trascienden el espacio laboral. Al mismo tiempo, también adquiere una relevancia particular el peso de la organización en la diagramación de la convivencia.

5.3 LA TENSIÓN DE LO HETEROGÉNEO EN LA CONVIVENCIA

En este apartado se van a desarrollar las tensiones que se producen a nivel de la convivencia, a partir de la diversidad de modalidades contractuales, de edades y de antigüedad en la organización.

Tensiones promovidas por las heterogéneas modalidades contractuales

En la organización existen diversas vinculaciones contractuales, cuyo encuentro en el escenario de las interacciones, producen singulares modos de convivencia. Hay que recordar

que si bien se crean nuevos convenios, lo más significativo es el incremento de las tercerizaciones que promueve esta situación de tensión.

O.S.E. contrata empresas tercerizadas cuyos trabajadores desempeñan sus tareas tanto a la interna de la organización como de manera externalizada. En aquellas situaciones donde los tercerizados desarrollan sus funciones junto a los funcionarios públicos, es decir, conviven dentro de la organización, en algunas circunstancias producto de la perversión de los términos contractuales se termina vulnerando el principio de que a igual tarea, le corresponde igual remuneración.

Se visualiza un desplazamiento hacia la convivencia del malestar provocado por los efectos perversos de las modalidades contractuales. Esta situación tiene consecuencias, tanto en los contratados como en los funcionarios que viven respectivamente la inequidad y el privilegio. Frente a estas circunstancias opera el silenciamiento, la ceguera y la sordera como estrategias defensivas colectivas contra el sufrimiento, aunque de esta forma se promueve la banalización de la injusticia.

Una parte de la retribución económica variable, llamada producción, se asienta sobre los hombros de los contratados y sin embargo no la cobran. Se producen dos fenómenos, por un lado, la apropiación del plusvalor producto de la fuerza de trabajo del contratado por parte de los funcionarios, y por otro, la búsqueda de su intensificación para extraer la mayor ganancia posible. Los trabajadores encarnan las lógicas capitalísticas a través de este efecto de subjetivación, donde se transforman en administradores de la fuerza de trabajo del contratado. Cuestión que conlleva sus dificultades a nivel del relacionamiento.

Con relación a los practicantes procedentes de convenios con la JND y con el PNEL, si bien suponen una forma de precarización del trabajo, a la vez son un instrumento de rehabilitación de un sector de la población uruguaya. Resulta difícil para la población de encarcelados liberados encontrar empleo, debido a la estigmatización social que se les asigna. Podría decirse que estas modalidades contractuales producen un quiebre relacionado con su carácter solidario.

Es una experiencia de construcción de ciudadanía. Algunos actores confirman la naturaleza de reinserción social, de restablecimiento de vínculos personales y laborales, y la posibilidad de producir un lugar social diferente que brinda esta oportunidad de trabajo.

Al mismo tiempo, hay que destacar que es la propia condición de adictos y presos en rehabilitación lo que les permite adherirse a este tipo de convenios, el estigma los precede. Su condición socialmente estigmatizada les habilita el acceso al trabajo, pero a la vez los re-estigmatiza con contratos “chatarra”.

Este fenómeno de la re-estigmatización se produce en dos vías, a nivel de la organización y a nivel de la convivencia. El plano de la organización es el que se expuso anteriormente y en cuanto a las interacciones, el problema se produce cuando con esta fuerza de trabajo se intentan suplir las necesidades de personal permanente y desarrollan las mismas tareas que un funcionario. Estos últimos, reivindican esa situación y se produce lateralmente la expulsión y discriminación de los practicantes porque no quieren su presencia, una vez más son rechazados y excluidos. En este caso, ya no, por su condición de ex-presos, presos o adictos, sino porque el colectivo de trabajadores se resiste a la tercerización de esos puestos de trabajo, y lo que se termina produciendo es un re-estigmatización del estigmatizado.

Los tercerizados provenientes de otra diversidad de contratos, también perciben cierto grado de discriminación cuando se les hace realizar tareas que entienden les correspondería desarrollar a los funcionarios o cuando a algún tipo de tercerizados, como el personal de la limpieza, no se los invita a ciertos eventos en los que participan todos, a excepción de ellos.

La estigmatización es un fenómeno socio-históricamente construido cuyos destinatarios portan una característica que los identifica como poseedores de algún atributo contrahecho, que los convierte en peligrosos, débiles o nocivos, lo cual produce el rechazo social. Este se reproduce a la interna de los agrupamientos, aún la estigmatización del empleado público. Esta trama de estigmatizaciones de los distintos actores, se escenifica en el territorio de la convivencia como una estigmatización entre estigmatizados. Es el propio actor estigmatizado que a la vez manifiesta el rechazo por sus compañeros estigmatizados, al igual que lo hacen quienes los estigmatizan, ya que comparten sus mismas creencias y mandatos sociales. Por momentos se identifican mejor con el estigmatizador que con sus análogos.

El contratado, becario, pasante o practicante es un ajeno, por lo tanto nunca va a adquirir el estatuto de semejante. Estas situaciones tienen su correlato a nivel de la convivencia, ya que sentir el rechazo por parte de aquél con quien se comparte la vida laboral, provoca sufrimiento y tensión.

La superficialidad en los vínculos que le imprime las modalidades de trabajo en equipo cortoplacistas, sumado a la evitación de la confrontación y la oposición, generan el terreno fértil para la dominación tanto a nivel vertical como horizontal.

Efectos del corto plazo de las modalidades contractuales en la convivencia

Las singulares vinculaciones del plazo breve contienen particulares padeceres. En cuanto a los trabajadores zafrales, en algunas circunstancias, se genera sufrimiento psíquico y mental a raíz de la incertidumbre y la inseguridad con relación a su situación futura y en función del escaso reconocimiento frente a su tarea.

La dificultad para estrechar vínculos producto de las modalidades de trabajo cortoplacistas, traen aparejado el inconveniente para construir confianza mutua, cuestión que impacta en la cooperación, obstaculiza la cohesión social y por lo tanto, provoca el debilitamiento de los colectivos. Aledaño a esta situación se ubican las subjetividades actuales caracterizadas por el hiperindividualismo, el narcisismo, la ansiedad y la competencia, situación que dificulta un escenario que requiere de habilidades para gestionar las diferencias.

Los funcionarios permanentes se desgastan producto de la falta de personal y de la alta rotación del mismo. Transferida la responsabilidad de la gestión del proceso, se deben alcanzar los resultados esperados y para algunos sujetos con parámetros de excelencia, lo que denota una modalidad de subjetivación de “autoestima-éxito”. La necesidad de instruir a los nuevos trabajadores y la organización de las tareas en función de una plantilla de empleados que cambia con asiduidad, promueve un aumento de la carga global de trabajo. La intensificación del estrés, el cansancio y la irritabilidad, impactan sobre las relaciones interpersonales.

El aumento paulatino de este tipo de contrataciones va promoviendo su naturalización y convalidación, finalmente se institucionaliza y se piensa en términos de flexibilización del trabajo.

Las diferencias a la luz de la antigüedad y de la edad

Los más “veteranos” en la organización conforman un colectivo unido por el orgullo por el agua, el oficio, las historias compartidas, los pactos en el trabajo, las luchas y la memoria, constituyen la “conserva cultural” de la organización.

Trabajar con un elemento de naturaleza vital para los seres vivos, los convierte en portadores de la responsabilidad por la gestión de un componente por el cual lucharon juntos para que se reconociera como un derecho humano fundamental. El agua les otorga identidad a la organización y promueve un alto grado de adhesión a la misma, los identifica organizacionalmente y como colectivo.

La identidad y pertenencia al colectivo también se genera a través del desarrollo del oficio, que a la vez se compone de lo prescripto del trabajo, de reglas, valores, sentidos compartidos, roles asumidos y adjudicados. El oficio como transmisor de un saber hacer, es también referencia de orgullo y reconocimiento.

La permanencia en la organización origina la construcción de acuerdos de convivencia, tanto explícitos como implícitos, que hacen a las prácticas, a los modos de hacer y vincularse, a lo que se dialoga y a lo que se silencia. Las experiencias vividas diagraman una forma común de pensar, una forma de significar lo que sucede y se produce una historia, es decir, un discurso compartido que a la vez va construyendo la historia.

Existe un carácter familiarista en la organización producto de los largos plazos, se produce la familiarización de la plantilla de funcionarios que se corresponde con el tránsito de generaciones de familias. Muchos de estos vínculos familiares se engendran en el seno de la propia organización a través de la configuración de parejas. Otro fenómeno que se produce, tiene que ver con el desplazamiento de los roles familiares en la interacción con los pares o subordinados.

En el encuentro entre funcionarios públicos configurados como la conserva de lo que aún pervive de la cultura de lo sólido, con trabajadores que están “de paso”, se promueve un hábitat renovado, pero a la vez, es en torno a estas características que se condensan y configuran las grupalidades. Es decir, las grupalidades se diagraman fundamentalmente en base a las afinidades que transitan por dos ejes: modalidades contractuales y edades, que a su vez implican a la variable antigüedad. Es el tipo de modalidad contractual, que se traduce en determinado contrato psicológico, el que les brinda esencialmente a los jóvenes trabajadores un soporte identitario en la organización.

Las generaciones se configuran a partir de procesos históricos sociales que coagulan en ciertas características comunes que los identifican. A la luz de las nuevas generaciones, cambian las modalidades de interacción y se genera una brecha cada vez mayor entre las generaciones digitales y las alfabéticas. El mundo de síntesis promovido por la digitalización

y la informatización también se trasunta en la comunicación interpersonal. Los jóvenes nativos digitales son producto de una mutación psíquica, cognitiva y tecnológica. Convergen formas instituidas de hacer, producto del desarrollo de oficios con las nuevas tecnologías, que de la mano de las nuevas formas de gestión colaboran en el advenir flexible de la organización.

En tanto la organización adviene flexible, toda la organización cambia y conjuntamente con ello la cultura también se encuentra en proceso de mutación.

Para finalizar y a modo de síntesis cabe señalar que en el escenario de la convivencia confluyen formaciones subjetivas diagramadas a partir de las lógicas del CMI que en el encuentro con el advenimiento flexible de la organización, que también se corresponde con el orden capitalístico, suscitan la emergencia de una serie de tensiones.

A partir de las formaciones subjetivantes se consolidan una serie de fenómenos que se despliegan en la escena de la convivencia laboral, que si bien ya fueron descriptos, a modo de “en suma” se pasan a detallar y tienen que ver con: la preponderancia del interés personal por sobre el colectivo; la fragilización de los vínculos; el pasaje de agrupamientos más extensos en cuanto a la cantidad de participantes a vínculos que se agrupan entre el “yo-tú”; la emergencia del “yo no cooperativo”, caracterizado por el narcisismo, la ansiedad, el retraimiento y la autocomplacencia; la hiperexigencia y la hiperestimulación entre otros, promueven sujetos hiperestresados y con la percepción de estar al límite, es decir hipersensibles. Todas estas cuestiones promueven un sujeto propenso al conflicto, sumado a esto, el fomento de la competencia promovido a través de las nuevas formas de gestión donde el debilitamiento de los colectivos de trabajo; la banalización de la injusticia; la instauración de un terreno fértil para la dominación; y la dificultad de los actores para gestionar las diferencias, componen los fenómenos que emergen y complejizan el acontecer cotidiano de la convivencia laboral.

La mejor arma para dominar es inocular tristeza, sembrar la impotencia. En nuestros días el autoritarismo, la impunidad, la ignominia se han vuelto moneda corriente, tanto como los problemas a nivel de la subsistencia, del trabajo, de la vivienda y la salud,

afirma Lee Teles (2007). Frente a estas situaciones el aporte es contribuir a la producción de su conocimiento, buscando instalar una “subjetividad reflexiva”. De la mano de la misma autora y para concluir esta investigación hago propias sus palabras:

Aun así, la alegría insiste, busca resquicios y gana momentos importantes de la vida. La vida afirmativa siempre pugna por encontrar los medios de su expansión. Los acontecimientos propios de una vida, en resonancia con los acontecimientos del mundo, producen afecciones que provocan el aumento o la disminución de la potencia, alteraciones, disoluciones y emergencias de las modalidades existenciales: las dimensiones subjetivas no cesan de renacer y de reinventarse (p. 159).

II. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, M. (2009). Introducción a "El familiograma institucional". *Topía*. Recuperado de <http://www.topia.com.ar/articulos/introducci%C3%B3n-el-familiograma-institucional>
- Alonso, E. (1998). *La mirada cualitativa en sociología. Una aproximación interpretativa*. Madrid: Fundamentos.
- Antunes, R. (2006). *El caracol y su concha. Ensayo sobre la nueva morfología del trabajo*. Recuperado de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/if/marx/documentos/22/EI%20caracol%20y%20su%20concha....pdf>
- Araújo, A. M. (2013). *Todos los tiempos el tiempo. Trabajo, vida cotidiana e hipermodernidad*. Montevideo: Psicolibros.
- Araújo, A. M. (2011). Acerca del tiempo y desde los espacios inciertos de la hipermodernidad: la sociología clínica. En A. M. Araújo (Comp.), *Sociología clínica. Una epistemología para la acción* (pp. 105-116). Montevideo: Psicolibros.
- Araújo, A. M. (2011). Desde el lado oscuro de la excelencia empresarial, hacia una posible utopía de la vida. En A. M. Araújo (Comp.), *Sociología clínica. Una epistemología para la acción* (pp. 67-76). Montevideo: Psicolibros. .
- Aubert, N. y De Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia*. Barcelona: Paidós.
- Bauman, Z. (2009). *Modernidad líquida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2005). *Amor líquido. Acerca de la fragilidad de los vínculos humanos*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (2002). *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI.
- Beguín, P. y Clot, Y. (2004). La acción situada en el desarrollo de la actividad. *Revista Electrónica Activité*s, 1 (2), 27-49. (Trad. A. Pujol).
- Berardi, B. (2010). *Generación Post-Alfa. Patologías e imaginarios en el Semiocapitalismo*. Buenos Aires: Tinta Limón.

- Capelli, P. (2001). *El nuevo pacto en el trabajo. Empresas y empleados ante el mercado laboral de hoy*. Barcelona: Granica.
- Castello, A. (2009). La subcontratación y las relaciones de trabajo en Uruguay. *Revista latinoamericana de Derecho Social*. 9, 53-87. Recuperado de <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/revlads/cont/9/art/art3.pdf>
- Castoriadis, C. (1994). *Psicoanálisis y autonomía*. Montevideo: Nordan Comunidad.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2006). *Código Iberoamericano del Buen Gobierno*. Recuperado de <http://clad.org/images/declaraciones/codigoiber.pdf>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Clot, Y. (2006). Clínica do trabalho e clínica da atividade. En P. Bendassolli y L. Soboll (2011), *Clínicas do trabalho* (pp. 71-83). Sao Paulo: Atlas.
- Clot, Y. (2009). Trabajo y sentido del trabajo. En P. Falzon, *Manual de ergonomía* (pp.315-330). Madrid: Modus Laborandi.
- Correa, G. (2009). El cuerpo móvil, la organización que se transforma. La especificación como modo subjetivo organizacional. En T. Wittke. y P. Melogno (Comps.), *Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo* (pp. 93-101). Montevideo: Psicolibros.
- Cuadra, A. y Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum*, 2(2), 40-56. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-23762007000200004&script=sci_arttext
- Da Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional* (Tesis de Doctorado). Universidad de Barcelona, Facultad de Psicología. Barcelona. Recuperado de http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/2669/MDS_TESIS.pdf?sequence=1
- De Gaulejac, V. (1997). El sujeto entre el inconsciente y los determinismos sociales. En A.M. Araújo (2011) (Comp.), *Sociología Clínica. Una epistemología para la acción* (pp. 27-36). Montevideo: Psicolibros.

- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. Buenos Aires: Lumen.
- Dejours, C. (2001). *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo* (3ª ed.). Buenos Aires: Lumen.
- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topía.
- Dejours, C. (2012). *Trabajo vivo: Sexualidad y trabajo*. Buenos Aires: Topía.
- De la Garza Toledo, E. y Neffa, J. (2010) (Coords.). *Trabajo, identidad y acción colectiva*. México: CLACSO.
- De la Torre, G., Di Carlo, E., Santana, A. F., Carvajal, H. O., Vega, C. R., Herrero, P. R., ... Torres, J. T. (2004). *Teoría Fundamentada o Grounded Theory*. Universidad Autónoma de Madrid, Facultad de Formación del Profesorado y Educación, Métodos de Investigación. Recuperado de http://www.academia.edu/1332754/Teoria_Fundamentada_o_Grounded_Theory
- Deleuze, G. (1991). *Posdata sobre las sociedades de control*. Recuperado de <http://www.philosophia.cl/articulos/antiguos0102/controldel.pdf>
- Denison, D.R., Haaland, S. y Goelzer, P. (2004). Corporate culture and organizational effectiveness: is Asia different from the rest of the world?. *Organizational Dynamics*, 33(1), 98-109.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Bellaterra.
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (2005). *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*. Buenos Aires: Paidós.
- Foucault, M. y Deleuze, G. (1992). Los intelectuales y el poder. En M. Foucault (3ª ed), *Microfísica del Poder* (pp. 77-86). España: La Piqueta.
- Franco, S. (2010). Pensando un dispositivo grupal de atención psicológica en el trabajo cuando las relaciones en el mismo son de riesgo: un estudio preliminar. En S. Franco y A. Vásquez (Eds.). *Trabajo y Gobierno de las Organizaciones: Campo de Producción y Contradicciones* (pp. 227-238). Montevideo: Psicolibros.

- Goffee, R. y Jones, G. (2001). *El carácter organizacional. Cómo la cultura corporativa puede crear o destruir negocios*. Barcelona: Granica.
- Goffman, E. (2008). *Estigma. La identidad deteriorada* (2ª ed.). Buenos Aires: Amorrortu.
- González-Romá y Peiró, J. (1999). Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. *Revista de Psicología Gral. y aplicada*, 52 (2-3), 269-285.
- Guattari, F. (1996). *Caosmosis*. Buenos Aires: Manantial.
- Guattari, F. (1998). *El devenir de la subjetividad*. Santiago de Chile: Dolmen.
- Guattari, F. (2003). *Las tres ecologías*. Madrid: Editora Nacional.
- Guattari, F. y Rolnik, S. (2010). *Micropolítica. Cartografías del deseo*. Buenos Aires: Tinta y limón.
- Gutiérrez, F. (2002). Transformaciones organizacionales en Antel. En *Psicología y Organización del Trabajo III*. (pp. 153-168). Montevideo: Psicolibros.
- Gutiérrez, F. (2011). *Contrato psicológico. Genealogía y aplicación en el interjuego de los roles profesionales en la organización del trabajo*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Hardt, M. y Negri, A. (2012). *Imperio* (2ª ed.). Buenos Aires: Paidós.
- Iturra, C. (2004). La necesidad de transformar el Estado del ajuste perpetuo en Estado de desarrollo. En E. J. Massera (Coord.), *Trabajo e innovación en Uruguay. Problemas básicos de nuestra cultura productiva* (pp. 155-175). Montevideo: Trilce.
- Junta Nacional de Drogas-Administración de las Obras Sanitarias del Estado (2011). *Acuerdo Marco*. Recuperado de http://www.infodrogas.gub.uy/images/stories/pdf/jnd_ose_2011.pdf
- Klein, N. (2012). *No logo: el poder de las marcas*. Buenos Aires: Paidós.
- Larroca, J. (2004). El lugar del diferente y el lugar de la diferencia. En F. Berriel (Comp.), *Grupos y Sociedad. Intervención psicosocial y discusiones actuales* (pp. 26-39). Montevideo: Nordan Comunidad.
- Lee Teles, A. (2007). *Una filosofía del porvenir. Ontología del devenir, ética y política*. Montevideo: Espacio de pensamiento.

- Lewkowicz, I. (2012). *Pensar sin Estado. La subjetividad en la era de la fluidez*. Buenos Aires: Paidós.
- Lhuillier, D. (2007). Filiações teóricas das clínicas do trabalho. En P. Bendassolli y L. Soboll (2011), *Clínicas do trabalho*. (pp. 22-58). Sao Paulo: Atlas.
- Lipovetsky, G. y Charles, S. (2006). *Los tiempos hipermodernos*. Barcelona: Anagrama.
- Maceiras, J. (2007). Jóvenes del interior que emigran a Montevideo. En M. Pimienta (Comp.), *Construyendo Aprendizajes*. (pp. 81-90). Montevideo: Argos-Ediciones Alternativas.
- Mendes, A. (Org.). (2007). *Psicodinâmica do trabalho: teoria, método e pesquisas*. São Paulo: Casa do psicólogo, "As estratégias defensivas coletivamente construídas para lutar contra os efeitos desestabilizadores e patogênicos do trabalho". Traducción mía.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Dirección Nacional de Empleo (2013). *Programa "Yo estudio y trabajo"*. Segunda edición. Bases y Condiciones. Recuperado de http://www.mtss.gub.uy/files/DINAE/YO%20ESTUDIO%20Y%20TRABAJO/Bases_y_Condiciones.pdf
- Naciones Unidas. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (2003). *Carta Iberoamericana de la Función Pública*. Recuperado de <http://www.onsc.gub.uy/onsc1/images/stories/Publicaciones/RevistaONSC/r29/29-7.pdf>
- Neffa, J. (1988). *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?* Buenos Aires: Humanitas.
- Neffa, J. (2003). *El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Lumen, Humanitas.
- Niccol, A. (Productor) y Niccol, A. (Director). (2011). *In time* [Película]. EE.UU: 20th. Century Fox.
- O.S.E. (2013). Noticias. *O.S.E firma un acuerdo con la Junta Nacional de Drogas* Recuperado de http://www.ose.com.uy/c_noticias_jul_set_2013.html

- O.S.E. (2014). La empresa. *OSE .Obras Sanitarias del Estado*. Recuperado de http://www.ose.com.uy/e_empresa.html
- O.S.E. (2014). *Plan de Acción. Planificación estratégica*. Recuperado de http://www.ose.com.uy/descargas/publicaciones/plan_de_accion_2014.pdf
- Peiró, J. (1998). La psicología del trabajo y de las organizaciones ante las transformaciones en el mundo del trabajo: retos y perspectivas. En A. Duarte Gomes y J. Pires Velentum (Orgs.), *Psicología e Sociedade* (pp. 163-190). Coimbra: Universidade de Coimbra.
- Périlleux, T. (2008). Trabajar juntos, vivir en colectivo. Condiciones y destinos de los colectivos de trabajo. En B. Espinosa (Coord.), *Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas* (pp. 229- 249). Quito: Flacso.
- Piscitelli, A. (2009). *Nativos digitales. Dieta cognitiva, inteligencia colectiva y arquitecturas de la participación*. Montevideo: Santillana.
- Rivière, J. (1995) (Comp.). *Diccionario de términos y conceptos de psicología y psicología social*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la lengua española*.
Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/?val=portal>
- Sarlo, B. (1996). *Instantáneas. Medios, ciudad y costumbres en el fin de siglo*. Buenos Aires: Ariel.
- Schein, E. (1982). *Psicología de la Organización* (3ª ed.). México: Pearson Educación.
- Schvarstein, L. (2005). Dialéctica del contrato psicológico del sujeto con su organización. En L. Schvarstein y L. Leopold. (Comps.), *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario* (pp. 31-50). Buenos Aires: Paidós.
- Sennett, R. (2008). *La cultura del nuevo capitalismo* (3ª ed.). Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2010). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo* (11ª ed.). Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2012). *El artesano* (3ª ed.). Barcelona: Anagrama.

- Sennett, R. (2012). *Juntos. Rituales, placeres y política de la cooperación*. Barcelona: Anagrama.
- Silva, P. (2006). Los tecnócratas y la política en Chile: pasado y presente. *Revista de ciencias políticas*, 26(2), 175-190. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/revcipol/v26n2/art10.pdf>
- Silva Vázquez, M. (1992). *El clima en las organizaciones. Teoría, método e intervención*. Barcelona: PPU.
- Silver, J. (Productor) y Wachowski, L. y Wachowski, A. (Directores). (1999). *The Matrix* [Película]. EE.UU: Warner Bros.
- Stolovich, L. (1994). *La tercerización. ¿Con qué se come?*. Montevideo: CIEDUR/DATE/PNUD.
- Taylor, S. y Bodgan R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación: la búsqueda de significados*. Barcelona: Paidós.
- Toro, J. y Ansoleaga, E. (2006). Lo invisible de las transformaciones en el mundo del trabajo: contrato psicológico y calidad de vida laboral. En *Aportes para la construcción de lo colectivo. Psicología del trabajo VII*. (pp. 287- 310). Montevideo: Psicolibros.
- Touraine, A. (1998). *¿Podremos vivir juntos?*. Buenos Aires: Fondo de cultura económica.
- Universidad de la República. Facultad de Derecho. Carrera de Relaciones Laborales. *Derecho de las relaciones laborales en el sector público. Módulo 3. Sección I: La administración pública en el Uruguay*. Recuperado de <http://www.fder.edu.uy/contenido/rlll/contenido/distancia/sector-publico/administracion-publica-en-uruguay.pdf>
- Uruguay. Oficina Nacional de Servicio Civil (2010) *Texto Ordenado de Normas sobre Funcionarios Públicos*. Recuperado de <http://www.onsc.gub.uy/onsc1/images/stories/Publicaciones/Tofup/Tofup2010.pdf>
- Uruguay. Poder Legislativo (2000). *Ley 17250*. Recuperado de <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/AccesoTextoLey.asp?Ley=17250&Anchor=>

- Uruguay. Poder Legislativo. (2004). *Constitución de la República Oriental del Uruguay*. Recuperado de <http://www.parlamento.gub.uy/constituciones/const004.htm>
- Uruguay. Poder Legislativo (2007). *Ley 18.099*. Recuperado de <http://www.parlamento.gub.uy/leyes/ AccesoTextoLey.asp?Ley=18099&Anchor=>
- Weber, M. (1993). Teoría de las categorías sociológicas. Los tipos de dominación. En *Economía y sociedad*. Recuperado de <http://www.fder.edu.uy/contenido/sociologia/weber-tipos-dominacion.pdf>
- Wittke, T. (2005). La empresa: Nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. En L. Schvarstein y L. Leopold (comps.), *Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario* (pp. 147-164). Buenos Aires.: Paidós.
- Wittke, T. (2007). Modelo Psicológico de Análisis Organizacional. En V *Simposio Internacional de Análisis Organizacional "El campo organizacional y las nuevas fronteras de lo público y lo privado"*. Organizado por el Centro de Estudios de Sociología del Trabajo y el Centro de Estudios Organizacionales, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires.
- Wittke, T. (2009). Subjetividad: cultura organizacional y procesos identificadorios. En T. Wittke. y P. Melogno (Comps.), *Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo* (pp. 223-236). Montevideo: Psicolibros.
- Yubero, S. y Morales, F. (2006). La identificación en las organizaciones y su relación con la prototipicidad y el conflicto entre grupos profesionales. *Psicothema*, 18 (3), 400-406.
- Zanelli, J. y Silva, N. (2008). *Interacción humana y gestión. La construcción psicosocial de las organizaciones del trabajo*. Montevideo: Psicolibros, Facultad de Psicología, Casa do Psicólogo.
- Zarifian, P. (1996). *Travail et Communication : essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle*. París: PUF. (Capítulo 1: Comunicación, Competencia y Cooperación. Traducción de Andrea Pujol)

III. ANEXOS

EMERGENTES DISCURSIVOS CODIFICADOS

Cabe aclarar que se colocaron corchetes con puntos suspensivos: [...] cada vez que se repetía un concepto, palabras, comentarios a la entrevistadora, se repetían “muletillas” o surgían desvíos de la temática.

VIDA Y RITMOS ACTUALES

Tiempos vertiginosos:

“Pienso que estamos todos más acelerados”. OMS, 1103, p. 1.

“[...] está todo el mundo acelerado, todo el mundo con temor y todo el mundo agresivo. [...] La gente está nerviosa y esta acelerada”. OJM, 1303, p. 6.

“La gente viene alterada a veces. [...] En las contestaciones o actitudes frente a determinadas situaciones, son como agresivos. O tratan de vivir en discordia, si no hay un conflicto lo crean a veces. [...] Es como cuando tenés a alguien de mal humor en tu casa que te termina poniendo de mal humor a vos. Es como así, en la calle hay tanta agresividad que te termina poniendo agresivo. DML, 2404, p.1.

“[...] Inciden muchísimo en la convivencia [...] se vive como acelerado, se vive como para uno mismo. [...] hay mucho trabajo realmente, se vive estresado. Hay un estrés laboral muy grande. El estrés que genera la vida en general y además las horas de trabajo que uno está trabajando, [...] En general se trabaja todo el tiempo, prácticamente sin descanso, sin tener nada de descanso porque el trabajo exige eso. Eso hace que a veces la gente pueda estar malhumorada o molesta y sí, afecta mucho la convivencia laboral, afecta mucho el relacionamiento. El relacionamiento que hay, es por supuesto que solo laboral, nada más. Y el relacionamiento laboral muchas veces yo lo que noto es que hay como una agresividad, agresividad no diría. Sí, una molestia cuando uno le va a pedir un dato a otro, le va a pedir una información a otra persona o le va a hacer una observación en cuanto a que pueda haberse equivocado en algo [...] Y eso creo que se debe mucho, no solo a la sobrecarga de trabajo, a la falta de personal que hay que es así”. EMR, 1904, p. 2.

“En mi sección es así, trabajamos todos bastante callados y muy apurados. Hablamos poco realmente. Yo veo que si más hablamos, menos hacemos. Entonces como que no nos da el tiempo de cumplir con la tarea. Eso si tal vez tenga que ver con la mayor carga de trabajo, que no te da tiempo como quien dice ni ir al baño. [...] no profundizamos nunca en conversaciones de tipo personal. [...] en estos últimos años es más [...] tengo que estar atenta

a mi trabajo, si yo quiero estar conversando o en otros temas tengo un riesgo mayor de cometer errores. Entonces trato de concentrarme en el trabajo. Y eso lo veo en toda la gente, que trabajamos todos medios callados y muy apurados”. EMR, 1904, p. 14.

“[...] si yo deajo el aparatito prendido, vas a ver que me llaman cincuenta veces en la mañana a mí. Porque me llaman para consultarme, por un cierre, por un trabajo en la calle, para ver qué hacen. Que es parte del trabajo mío y entonces yo llevo todo el día este aparatito (señala el celular) prendido. Y es continuamente. Y después lo que tengo en la máquina y después lo que tengo en la calle, entonces se siente. [...] preciso días de descanso. Pero, me llaman por un camión [...] Y todo eso es una cosa que lo agarrás en la cabeza”. OCC, 1103, p. 4.

“Te llaman los que están en la calle para pedirte un dato [...] tenés que entrar a ver. Te tienen todo el día así, todo el día al palo. [...] No te podés imaginar los dolores de cabeza que nos agarramos. [...] Es todo en base a eso, el teléfono, reclamo y es como que estás, es muy poca la pausa que tenés. [...] La dinámica de trabajo así te exige, ya te digo, celulares constantemente, después resolviendo las órdenes de trabajo que llegan por los cortes, ya la tarea te lleva a estar muy activo, ya no tenés momentitos de pausa como hablábamos con mi compañero que parés dos minutos”. FDH, 905, p. 7.

“[...] los celulares y todo, estás todo el tiempo conectado, es todo más rápido y te piden las cosas con mayor urgencia. El cliente exige las cosas con más celeridad, que está bien”. DJC, 2304, p. 1.

“Antes [...] dependía del esfuerzo de las personas, primero llevaba más tiempo, segundo se demoraba de acuerdo al grupo de trabajo que lo hiciera, ahora un corte de hormigón no puede demorar [...] hoy un tiempo y mañana otro, porque lo corta la misma máquina”. EER, 1904, p. 16.

“[...] la empresa también está sujeta a esos avances, a esa rapidez, a esa tecnología. Influye en algunos casos positivamente, yo creo que los avances son positivos, el tema es que todo va tan rápido que creo, considero y me pasa a mí, que hay un sector de trabajadores que no estamos a la altura de esos avances porque nos falta capacitación o impulso para estar a esa altura, [...] yo hace treinta y dos años o treinta y tres que trabajo en la O.S.E. y la O.S.E. ha cambiado sustancialmente. Y la convivencia por supuesto que también”. SGMV, 2404, p. 3.

“[...] todo este cambio que ha habido y que de repente mi generación que podría haberse formado más, pero es un tema totalmente personal, me dediqué a mis hijos, a mi casa, y ahora me siento más exigida, en formación, [...] de repente un piso lo lava mejor un técnico. Esa es la mentalidad de hoy, más allá de que tenemos una cúpula política que te das cuenta que mucha gente no tiene profesiones y está gobernando un país. Pero a nivel empresas públicas

o privadas es así, el que no es profesional, casi que ya no es nadie [...] la O.S.E. no nos ha preparado al que no tenemos la formación, no nos ha ido capacitando, que la capacitación de una empresa es fundamental. [...] no me dan ni los tiempos, ni el dinero, ni nada, para irme a capacitar por mi cuenta. Busco cosas medias baratas para hacer, por hacer algo. Sí, en otros momentos trabajabas tranquila, [...] cuando ingresé a la O.S.E. daba pruebas, si salían cursos te mandaban, pero otros tiempos. [...] es un desarrollo tuyo personal, un crecimiento tuyo y una cosa más allá de lo económico, que a uno le gusta estar trabajando, haciendo cosas, por no sólo el dinero”. GGMM, 2005, p. 14.

“De mañana tuvimos una charla, que eso es bueno, eso tendría que haber más. [...] porque andás tan así (hace gesto con la mano de apuro), a veces y decimos ‘no pará, vamos a juntarnos, vamos a charlar un poquito con todos’ ”. FDH, 905, p. 20.

“[...] falta de diálogo [...] cuando uno tiene un problema y sale a averiguar y a investigar a ver por qué pasó tal cosa, por qué se equivocaron en tal cosa, como que las respuestas generalmente son evasivas, o a veces le molesta a la persona. A lo mejor le molesta porque está muy cargado de trabajo, entonces si yo tengo un montón de cosas que hacer y me vienen con un problema adicional que me atañe a mí, no me molesta que me lo pregunten, o que me lo digan o que me quieran aclarar algo. Tal vez hay gente que sí se molesta porque ve que también tiene que cumplir con esto y ve que no le da el tiempo si le vienen a pinchar el globo a cada rato, con una consulta o pedirle que corrija un error o lo que sea”. EMR, 1904, p. 4.

“Ahora no se junta la gente ni para fiestas de fin de año. [...] o si se juntan, se juntan dos o tres por un lado, otros por otro y no hay aquella unión que había antes que nos juntábamos todos acá mismo en el local a hacer la fiesta de fin de año. [...] ese tipo de cosas precisa gente que las organice, que las trabaje y que pierda horas en pos de organizar eso. Gente con voluntad de organizar cosas de grupo ya no va quedando, [...] el personalismo ha ido terminando con todo eso. [...] no se hace ninguna despedida al compañero que se va.”. EER, 1904, p. 5, 6 y 7.

“Yo conozco a toda la familia de los muchachos. [...] Hemos ido a la casa de ellos juntos. Son años de trabajo. Es parte de la convivencia. Y bueno, hoy en día, ahora, cada vez hay menos tiempo para esas cosas, porque el tiempo ha cambiado y bueno y es más complejo” OCC, 1103, p. 5.

“[...] vivís con mucho impacto de todas las cosas que van tan rápido y yo creo que el trabajo es una parte tuya, donde pasás gran parte del tiempo de tu vida e incide en todos los aspectos. Incide en las relaciones, en la actualización de las técnicas o sea que cambian continuamente. [...] a veces encontrás personas que están bastante estresadas y una persona estresada,

está como más sensible. Y frente a cualquier relacionamiento de trabajo, a veces eso genera fricciones o choques, o sea el estrés te lleva a que las personas estén más susceptibles a desbordarse o a choques, yo creo que lo ves en el trabajo. [...] sentís ese estrés, ese cambio de una persona que frente a cualquier situación, se sobrepasa”. GMP, 2005, p. 1.

Individualismo:

“[...] la gente ha cambiado, hemos cambiado todos tal vez. No sólo por la exigencia laboral que sí es mucha, sino también por el ritmo de vida que hay ahora. Que es todo más exigente, que es todo más apurado. Que vivimos en una sociedad de consumo, el consumismo, que a veces el dinero no te alcanza. Que salís de trabajar y tenés que salir corriendo en otras cosas. [...] Y antes se trabajaba muchísimo también, no es solo por el trabajo, [...] la mentalidad de la gente ha cambiado. Noto que hay una mentalidad más individualista, más de yo, yo y yo y el de al lado no me importa y bueno si sale adelante que salga, y si se hunde que se hunda y me salvo yo. Yo te digo porque tengo muchos años en O.S.E. y ha cambiado muchísimo eso. [...] Lo veo en el estado de estrés que hay en la gente y en el mal humor que a veces hay. En el estado de estrés, en la irritabilidad. En la intransigencia, en el individualismo, hasta en la falta de compañerismo”. EMR, 1904, p. 13.

“[...] hay toda una cultura de la individualidad [...] y lo que veo en lo cotidiano. Primero yo y después los demás, esa es un poco en lo que resumo yo esa individualidad de cada persona. Antes capaz que sucedía, pero yo no lo veía tan fuerte como ahora, capaz que sucedía, no puedo decir que no, pero ahora como que lo noto más. [...] la competencia se ve acentuada capaz que por una forma de vida y por una determinada generación. Yo pertenezco a una generación que combatió, ésta no, esta generación de ahora no. [...] cuando yo entré a la O.S.E. con dieciocho, toda aquella gente que conocí, que luchaba por, en aquel momento que era derrocar la dictadura y que empezara la democracia, toda aquella juventud que éramos muchos acá en O.S.E., nos arrimamos a ese planteo. Pero después pasó el tiempo y hubo mucha de esa gente que se arrimó, desertó, otra quedó tirada al costado, unos pocos llegaron a cargos de poder, no digo que fuera ese el objetivo en ese momento, pero después en la vida se pasó eso”. DMT, 2404, p. 1, 2 y 3.

“[...] ahora es todo individual. [...] es individual, o sea, cada cual como que cuida su chacrita y no quiere que otra persona quizás, consultar a otra persona para que te dé su opinión ‘a ver acá que puedo poner’, como que se volvieron todos autistas, [...] no se trabaja en equipo”. GGMI, 1705, p. 4.

“Nadie se da bola con nadie, porque los de acá están encerrados ahí adentro [...] nunca nadie viene a charlar. No está esa relación de que venga alguien y hable. [...] En realidad como que cada uno hace sus cosas y hay como un grupito de los gurises jóvenes que bajan a fumar,

entonces ahí como que se hizo como un grupito digamos, porque son tres o cuatro que bajan a fumar y ta. Después cada uno hace la suya y hablás más con uno que con otro, pero tampoco la gran cosa, a veces uno tiene más afinidad con uno que con otro.”. FMS, 905, p. 4 y 5.

“Antes éramos más unidos, de hecho desde el punto de vista gremial también”. EER, 1904, p. 12.

“Se ha puesto cada uno, cada vez más, ensimismado en resolver su problema particular. Fruto del consumismo, fruto de los problemas personales que se le generan a cada uno y eso ha llevado a que se pierda la identidad de grupo por completo. Desde mi punto de vista, que me tocó estar en ambientes sindicales en otra época en donde creo que había mucha más solidaridad que ahora por ejemplo. Antes importaba mucho más el compañero que lo que importa ahora [...] Cada vez más en tensión porque busca su resultado personal más que el grupal. Porque de su resultado personal puede estar dependiendo su ingreso, puede estar dependiendo su carrera. [...] los ascensos son primero por asignación directa, lo que hace que un compañero quiera pasar por encima del otro con tal de tener la posibilidad de ascender. Hace que no importe el compañero de al lado, tengo que resolver lo mío y no me importa que lo del grupo se resuelva o no, porque quiero trascender yo. El yoismo se ha fomentado abiertamente. EER, 1904, p. 2.

“[...] no hay actividades, como que yo te dijera bueno mirá, ‘organizaron un partido de no sé qué y van todos’, [...] antes creo que había muchísimo más [...] se organizaban muchísimo más actividades afuera, que mantenían más unidos los grupos y hacía a ese pasaje de compañero a amistad. Hoy como que tenés amistad con tu grupo reducido, con el que compartís muchas horas, pero más bien es una relación de compañeros de trabajo, capaz que en otra edad se da [...] antes teníamos grupos muy unidos en los cuales hacíamos actividad los fines de semana, como que ahora no, puede ser que haya cambiado yo y no sea O.S.E., sino que cambiás vos con tus elecciones y con tus actividades las cuales hacés. [...] el fin de semana siempre había alguna actividad. Eso yo ahora no lo veo. [...] juega también en tema, de bueno, de las elecciones en tu tiempo libre. Que van cambiando y van cambiando con tu edad (se ríe), con tu experiencia, con todo, va cambiando eso y si vos me decís [...] querés armar un grupo, [...] no me interesaría, [...] tengo muy claro qué hago con mi tiempo libre, lo disfruto, no tengo esa necesidad de socializar por fuera con la gente que trabajo”. GMP, 2005, p. 8.

“Los valores de ahora no son los valores de antes, por lo menos los que a mí me criaron, creo (se ríe). [...] yo no digo ni que estén bien ni que estén mal, son diferentes, capaz que yo no encuadro”. OMS, 1103, p. 2.

“Cambio todo, cuando vine acá me encontré con otra O.S.E. (...) al volver, el tiempo siguió pasando, entonces uno no es nada acá adentro, absolutamente nada. Capaz que es eso, le pasa a los que se jubilan y vienen un día a saludar y se van y no quieren venir nunca más. No somos personas, somos cosas, usables”. OMS, 1103, p. 8.

Consumismo:

“[...] hay una ansiedad de tener cosas, siempre se genera el querer tener lo último, el meterte en cuentas para tener aquello, entonces como que estás todo el día para trabajar más (hace un gesto con la mano de apuro), hacer más horas para tener aquello o lo último que tiene fulano, mengano. Yo lo veo eso, antes uno se conformaba con menos, en la época que yo nací no era tan así. Lo que pasa que ahora seguro, tenés tantas cosas a la mano que te ofrecen de créditos, que puede esto tenerlo en tantas cuotas, entonces seguro, te vas metiendo cada vez más. El consumo, se ve eso. [...] yo lo veo en la ansiedad de los compañeros de repente en querer hacer más horas, de querer trabajar más, de pasarse de rosca, de no perder, de repente si estás mal físicamente evitarte pedir un médico porque ‘si pido médico me descuentan esto y esto’ de repente yo estoy pagando una cuota de algo. [...] yo no escapo a eso también porque yo me paso muchas horas acá adentro ¿viste? Es como una necesidad. Va también en lo que pasa con el tema del cobro, de que no llegás, de que si no hacés cierta cantidad de horas, al presupuesto como que no llegás. Pero hay partes que veo que eso influye, porque es indudable de que si vos querés algo tenés que meterte en cuentas y créditos, porque los salarios nuestros tampoco son, que vos vayas y comprés con la plata en mano. [...] esa ansiedad [...] puede ocasionar que estés un poco preocupado, en fricción, como acelerado viste. [...] Se nota eso, que yo digo ‘pah, no le dije tanto, lo único que le pregunté es algo del trabajo’ [...] pasan los años y como que eso se incrementa”. FDH, 905, p. 1 y 2.

“[...] escucho mucho acá adentro de la empresa, gente que no cobra sueldos, que está pasado en préstamos”. GGMM, 2005, p. 1.

“[...] el problema básico es poder llegar a fin de mes como todo ser humano dice. Y la vivencia que tenés es lo que te produce, mirar televisión, lo que te venden que es lo que te hace a vos querer tenerlo. De repente hoy querés tener una televisión, mañana un LCD, pasado una computadora, tras pasado otra computadora mejor. Tratar de tener todo lo mejor y no mirás si llegás a fin de mes. [...] entonces venís con una problemática al trabajo. A veces, no somos todos, tratás de no traerlo. [...] ¿Quién se hace cargo de los chicos? Entonces eso incide, que vos tengas que salir un rato antes o salir de tu trabajo e ir a buscar al niño. [...] Entonces eso incide un poco en el trabajo. Que vos no venís con una cabeza cien por ciento al trabajo”. EEG, 1904, p. 4, 5 y 6.

“[...] la solución de lo personal pasa por el consumismo. Yo creo que el consumismo nos llevó a todos nosotros a querer tener [...] y nos llevó a olvidarnos un poco de que no sólo es necesario tener, sino para qué tener. Y ahí nos olvidamos, tratando de llegar cada uno a la meta personal que se ha planteado, nos olvidamos de lo otro del trabajo de verdad, en equipo”. EER, 1904, p. 5.

“[...] ocurrió con la primer tanda de los compañeros de CNR [...] nos acordamos de ellos pero no los llamamos por teléfono para saber cómo están. No se siguió intentando esa relación, no se sigue en ninguno de los casos. Hoy por hoy [...] Podés formar un vínculo mientras sabés que al otro día lo vas a ver, pero después dejaste de ver y el vínculo se adormeció. De pronto lo ves de nuevo después al tiempo y no es que se haya perdido pero está adormecido por todo lo que tenés que hacer atrás de todo lo que te cuesta vivir, lo que te cuesta seguir la cadena del consumismo que estamos todos inmersos en esa. Es muy raro el compañero que no esté metido en el consumismo. Nosotros lo vemos a través de una organización que tenemos nosotros que se llama Serma FO.S.E., que la mayoría son socios. Que lo bueno, te da complemento jubilatorio cuando te jubilás, lo otro que esta bueno también porque te presta dinero a interés muy bajo, pero está todo el mundo metido en esa. Y si vos te metés en un préstamo es porque estás gastando más de lo que ganás. Entonces atrás de eso tenés que andar constantemente y después la relación con aquel compañero que se fue, si lo veo seguiré, si no, no seguiré [...] A veces nos acordamos de un ‘che, ¿fulano como andará? ¡Qué lindo para verlo!’ Si, qué lindo para verlo pero nos acordamos ahora ‘mañana vamos a ir a la casa’ ‘¿en dónde vive?’ ‘a diez kilómetros’, ‘pah, mañana tengo que hacer otra cosa’ ”. Porque de verdad tengo que hacerla y ya aquello de que hoy tenía ganas de ver a fulano, ya no me acuerdo”. EER, 1904, p. 9 y 10.

“[...] vienen chiquilines jóvenes a trabajar, pero que viven esa realidad de una sociedad de consumo que necesitan generar determinadas cosas para poder llegar a determinados elementos, celulares, los championes o la ropa o lo que sea. Pero que están pa la joda, que están para consumir alcohol muchos y que de lo social, desde el punto de vista social, yo no veo que hagan o que intenten algo, no sé. [...] Y los más veteranos. ¡Tamo entregados! Entregados prácticamente a no combatir más con estos parámetros que tenemos, porque perdemos”. DMT, 2404, p. 3.

“[...] los gurises consiguen una oferta laboral mejor y se van. No les interesa, trabajan por la plata y nosotros en una época trabajábamos por ciertos ideales, incluso sacrificando plata. [...] Fue toda la etapa que te conté hace un ratito, desde la juventud hasta ahora y a los 50 años, me dí cuenta que tengo que trabajar por plata, lamentablemente. [...] Me cansé del

sistema, de cómo te usan y te tiran, porque en esa cuestión que vos vas entendiendo de decir, bueno, así que esto era por plata solamente”. DMT, 2404, p. 4 y 5.

“[...] la gente está acostumbrada a tener el agua. El agua no puede cambiar, el agua es el agua y va a seguir siendo el agua siempre. [...] puede avanzar tecnológicamente la distribución o de donde la sacamos o todo, no la materia, sino lo que la rodea para hacerla llegar a nosotros, tampoco tenemos competencia, por suerte el agua es del Estado. [...] no hay nada diferente a lo que había hace cincuenta años atrás, salvo que hoy tenemos más cobertura y más redes, que estamos mejorando la cañería, mejorando el caño que no es el mismo. Vos siempre tenés agua. ANTEL te pone la fibra óptica y bueno entonces vos ya estás accediendo a otra tecnología, a otras mejoras que a vos te van a permitir estar con internet más rápido. Te interesa porque es algo que vos tecnológicamente vas avanzando y vas aprendiendo. Pero nosotros no estamos en esa situación, nosotros tenemos que seguir dando agua. Y todavía, no sólo que tenemos que dar agua, sino que tenemos que ser un ente de prevención y decirle a la gente que la cuide al agua, que no la gaste. Entonces somos totalmente diferentes, si bien somos servicios públicos, prestamos servicios y somos del Estado, nuestra materia no tiene variedad. Es siempre la misma, entonces es mucho más difícil el trabajador, comparando trabajador con trabajador son distintos. El trabajador de ANTEL está muy motivado, porque cada vez sabes más cosas y si no tienen gente bueno, le dan más horas, le aumentan el sueldo, los han re categorizado, el personal contratado entra como funcionario. Es una maquinaria continua de capacitación, de re capacitación. Tienen a los funcionarios haciendo liceo, haciendo la UTU, se los da la misma ANTEL. Avanzan pero avanzan con la gente, avanzan con el funcionario. [...] Quizás ellos sean como los adolescentes que están en una época de aprendizaje, de ir creciendo, de sabiduría y nosotros somos algo más moderado, más estabilizado. Porque en donde estamos no hay mucho más para acceder, salvo la tecnología que mejore que a tí te llegue el agua, pero en definitiva el usuario lo que va a recibir de O.S.E. siempre es agua, no es otra cosa. Son cosas diferentes y motivaciones diferentes”. SGMV, 2404, p. 13 y 14.

CONSIDERACIONES ACERCA DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Características de lo público:

“[...] ves cosas acá que en una empresa no las ves. En las empresas, a una cuadrilla, una persona que no te rinde, lo probás una semana, diez días y si no rindió, lo tenés que sacar. Acá no pasa eso, una persona que no te rinde capaz que la tenés toda la vida trabajando en el mismo lugar [...] y es muy difícil exigirle porque si le exigís mucho o te dice, ta, me voy y se va para otro lado de la O.S.E. y no pasa nada o directamente no hace nada y también es muy

difícil hacer que te rinda [...] también se generaliza no es todo el mundo así, evidentemente, sino no funcionaría nada”. DJC, 2304, p. 4.

“En un empleo privado vos tenés que rendir. Si no rendís, no cobrás o te echan. Vos no podés estar dos horas sin hacer nada, tenés que trabajar y te tienen que dar una tarea. Lo primero que hacen es darte una tarea en un empleo privado. [...] a mí me pasó de no tener tarea para hacer en determinado momento”. OMS, 1103, p. 11.

“Entraron cuatro sanitarios, para hacer cortes. Uno [...] era torpe mal, el tipo no agarraba la onda, se ve que sanitario no era un carajo, el tipo salía a hacer corte y no había manera. ¿Entonces cuál fue la solución que encontraron acá? [...] no está apto para hacer corte vamos a dejarlo para que atienda el pañol. El pañol es donde guardan las herramientas. Lo dejaron ahí y el tipo feliz, [...] no se mojaba, no pasaba frío, no pasaba calor, con radio todo el día, los otros tres mojándose laburando, como unos negros, mientras el loco no. [...] en una empresa privada, si vos no cumplís los requisitos, afuera. Acá no. [...] no lo vamos a dejar sin laburo pobre desgraciado. Hasta que [...] los compañeros dijeron ‘no, pará’, vamos a llevarlo a que aprenda y que salga también, porque nosotros nos estamos matando y el loco está acá pancho. Entonces [...] empezó a salir, lo empezaron a capacitar los compañeros y ahora es uno más. [...] O sea, vamos a buscarle alguna tarea que pueda hacer, esa es la lógica. [...] Es la lógica del empleado público. No te echo, quedate. Cuando vos contrataste cuatro sanitarios porque precisas cuatro, no tres”. FMS, 905, p. 22.

“Entonces de lo que se quejaban los Jefes, los Gerentes y los Directores era que como son empleados públicos cuando te tienen que hacer cinco metros de vereda, te hacen dos. Bueno ta, pero vos sos Jefe, vos sos Gerente, ¿de quién es la responsabilidad?”. ORM, 1203, p. 7.

“[...] inscriptos en la Federación [...] es la mayoría de la O.S.E., pero líneas políticas allí dentro hay variedad. Hay discusiones importantes, que está bien en realidad que haya diferencias y que se discutan las cosas, pero capaz que lo que no está bien es personalizarlo si no opina como yo”. DJC, 2304, p. 17.

“[...] nosotros tenemos un Directorio político, la mayoría de las Gerencias, sacando la de Recursos Humanos que fue la única que se llamó a concurso, el resto de los Gerentes son nombrados, los Sub Gerentes son nombrados por el Directorio, etc. [...] son considerados como cargos de confianza. A veces es a pura voluntad del que está y ahí es en donde nosotros tenemos que entrar a palear situaciones, a pelear y a veces no entendés por qué. Por lo general hay una razón política escondida y no una razón laboral”. SGMV, 2404, p. 6.

“Uno ha visto pasar tanta gente ya: Gerentes, Directores, Secretarios de Directorio y pasan y siguen, sin embargo los funcionarios que somos de carrera y que hemos trabajado toda la

vida acá, ya como que es algo medio asumido que tenemos, al menos yo. Ellos pasan, vienen, hacen lo que tienen que hacer y se van, no importa nada más”. DMT, 2404, p. 2.

“El patrón nuestro nos tocó ser el gobierno, no somos una empresa que tiene un dueño [...] Entonces el que esté de turno es nuestro patrón y de acuerdo a los que están, es lo que pasa”. SGMV, 2404, p. 11 y 12.

“El denunciar al compañero se fomentó abiertamente. [...] Acá se echó a un compañero por una falta bastante jodida de marcarse la tarjeta, pero era de la categoría nueve. Se dejó a un ingeniero que tuvo un sumario por ver pornografía infantil en la máquina de O.S.E. porque el compañero era colorado y el ingeniero era frenteamplista. [...] Cuando estaban blancos y colorados y ahora que está el Frente es como una pica, si gano yo, voy a acercar los míos, aquello de los mejores hombres a los mejores lugares nunca fue cierto”. ERR, 1904, p. 12.

“[...] yo entré con 18 años acá a O.S.E. y tengo 51, entré en la época de la dictadura, me comí tres gobiernos colorados, un gobierno blanco y he visto de todo y van dos gobiernos frenteamplistas, del segundo ya dos años, tres y he visto de todo. Como que hay situaciones que uno ya las conoce, ya sabés cómo son. Tipos que quieren llegar a tener un cargo determinado por la plata, dejando de lado un montón de principios, en este gobierno, en los anteriores y en los que vengan ojalá que no, pero no creo que cambie”. DMT, 2404, p. 2.

Gestión:

“No se puede cortar la cadena [...] Donde se corte un eslabón falla todo”. EMR, 1904, p. 6.

“[...] corremos atrás de la urgencia, no hay procedimiento, si bien se han hecho intentos, no se han establecido procedimientos de trabajo, de hecho en las tres zonas trabajamos diferente. Y ojo, tan diferente que por trabajar en una zona de una manera como se trabajaba en la otra, se ha sancionado gente y sin embargo en esa otra zona se trabaja como trabajó esa persona en la zona donde se lo sancionó. [...] no hay ni siquiera unificación de materiales que podamos tener todos un nomenclator de materiales que se usa, lo hemos planteado ahora [...] es la voluntad del encargado del equipo como resuelven las cosas. Excepcionalmente hay trabajos programados porque se precisa un tiempo para hacerlo, pero el procedimiento lo establece el que está al frente de la tarea, no hay un manual de procedimiento respecto a tal situación proceder de esta manera, eso no existe en la O.S.E.”. EER, 1904, p. 15 y 16.

“[...] mi contrato es de peón, yo me anoté a un llamado de internet mientras que era estudiante, me recibí, los llamados demoran y bueno fui concursando, hasta que quedé, pero el contrato es para ser peón, para trabajar en la calle. Como D (el jefe), un ingeniero se enteró que yo tenía una cierta formación y en la oficina donde yo estoy faltaba gente, él no dejó que yo trabajara. Enseguida me subió para esto que es la oficina del asistente y como que no cayó

muy bien. No se interpretó así viste, se interpretó como que, 'ah acomodada', (se ríe). Esas cosas que se dicen y claro y ya a mí eso como que, me chocó mucho porque yo tenía siempre la necesidad de estar explicando que no era así, de que no es una decisión mía, claro, hay otras compañeras que sí las mandaron. Bueno y todo eso como que los primeros años me costó, estaba como mal vista por ese tema que yo no tenía nada que ver. Yo no tenía ningún beneficio, sólo que él creía que, en un camión no iba a aportar mucho, porque él entendía que estaba preparada como para aportar en otras tareas". OMV, 1103, p. 2.

"Tenemos más que nada problemas porque nos faltan recursos a veces y esos recursos es lo que nos complica resolver un problema de trabajo [...] Nos falta maquinaria a veces. Son esas cosas que surgen en el día a día, que el jefe que está acá arriba lo sabe porque es parte de nosotros. Pero el que está más arriba no sabe [...] Porque acá tenemos recursos humanos de personas, y tenemos recursos materiales que son los camiones y las máquinas. Pero todo nos falta a veces. De repente te faltan tres en el día y bueno ellos no lo saben a eso, nosotros lo sabemos. Y el equipo se hace complejo y hay que repartir lo que tenés y ver la prioridad para hacerlo. A veces vienen los rezongos de arriba y se le explica que al no tener tal y tal cosa hubo que elegir. Bueno, uno decidió por lo que entendió que era más urgente. [...] Se encarga de decir él que es el jefe y de defendernos cómo quien dice". OCC, 1103, p. 12.

- Burocracia:

"[...] hay como mucha burocracia y todo tiene que pasar por autorización [...] De repente te llaman porque tiene que estar ya y tiene que ser ya, es como todo así. Dicen una cosa y hacen otra [...] En mi oficina hay solo dos computadoras y somos cuatro, entonces a veces yo tengo que dejar de trabajar para que trabaje mi compañera, [...] no favorece que el trabajo salga rápido o en fecha o en tiempo, es todo así. Pedís una computadora [...] tiene que venir no sé quién, actualizar, que tiene que tener el puerto ahí y una conexión eléctrica. [...] Todo lleva como un proceso muy lento [...] el ingeniero tiene que pedir autorización a control de informática y ver si ahí puede tener otra computadora". OMV, 1103, p. 12.

"[...] O.S.E. es bastante lenta. [...] este trámite de pedir una mesa demoramos seis meses, así que vamos previendo [...] y tratar de trabajar mucho con prevención para poder tener los recursos a tiempo. [...] tal sector nos presta tal herramienta o tal material, que después cuando lo tenemos se lo devolvemos. Hay mucho relacionamiento transversal en la organización que hace que podamos trabajar. [...] se empezó a construir esta ampliación hace seis meses, pero en realidad el proyecto tiene un año y medio. [...] Desde que hacemos un pedido de licitación, definidos los requisitos hasta que se ejecuta la entrega del suministro nos implica un año [...] Manejamos fondos para compras directas para casos de emergencia". ORP, 1303, p. 10.

“[...] O.S.E. compra todos los materiales y después los reparte. Cada dos por tres hay algún drama de que tienen que hacer obras, pedís los materiales y no hay, pero por los comentarios, ahora no es tan a menudo como pasaba antes. [...] El tema licitaciones, yo desde que hago el pliego del proyecto hasta que arranca la licitación pasan seis meses, nueve meses y eso sí es una traba, porque el expediente lo arrancamos acá y empieza a dar vueltas por toda la O.S.E. [...] no sé si es burocracia o es necesario para asegurar la cristalinidad del proceso. [...] también, [...] si no estás siguiendo el expediente cae en unos pozos negros y se queda ahí. Si no lo apurás se queda ahí enterrado, eso pasa sí, no sé si es desidia o burocracia [...] si no llamás o si no llama algún Gerente para apurarlo, se queda ahí”. DJC, 2304, p. 13.

“[...] tenemos un área de Mantenimiento. [...] tenemos [...] camiones que distribuyen en el país productos críticos que son para la potabilización del agua, cosa que es algo realmente importante. Y a su vez tenemos camiones en distintas partes del Uruguay que abastecen a determinados lugares donde no hay red de agua potable, abastecen con camiones cisterna de agua potable. [...] una de las cosas que nos pasa es que nos falta flota, se nos rompe un camión, no tenemos sustitución. [...] Si es algo muy grande hay que hacer un llamado a tres precios. No decimos que esté mal, pero sí, que no se condice con la urgencia [...] nos impide prestar un servicio o responder rápidamente a la emergencia y salir adelante con la operativa que se nos está pidiendo”. SGMV, 2404, p. 15.

“Si nos regimos por lo que es la estructura de la organización y por la descripción de tareas, no estarías acá hoy, no respetamos la descripción de tarea y no respetamos un montón de cosas [...] Si podemos evitar pedir permiso, no lo pedimos”. ORP, 1303, p. 11.

“El área de RR.HH, creo que está trabajando en el tema de los concursos, que los tienen trancados hace muchos años. Se han hecho algunos concursos acá en O.S.E., pero para sortear burocracias y tener la posibilidad de hacer la tarea o la actividad que el proceso necesita, no te queda otra que designar directamente. Tenés los cargos a disposición, tenés que designar gente. Pero siguen trabajando con los concursos, esa designación la aprueba el Jefe, el Gerente, Directorio la resuelve. Pasa por tres o cuatro escritos, antes de que te digan que sí”. ORM, 1203, p. 9.

“Son zafrales. Y bueno son los que la O.S.E. toma mientras que demoran el llamado. El llamado que tendría que ser una cosa más rápida, más ágil, se hace todo muy lento, muy burocrático, entonces demoran siete meses para quedar efectivos para que vos tengas en tu plantilla cinco funcionarios [...] es demasiado tiempo. [...] cuando a la gente la llaman ya tienen trabajo, o cuando sabe que son cuatro meses, no quiere venir”. OCC, 1103, p. 13.

“[...] la Gerencia exige que la empresa no esté atrasada. Hay un desfase entre lo que la Gerencia exige y lo que hay en realidad, lo que pasa en realidad. [...] Y porque no se toman las medidas que se tienen que tomar. Hay en un lugar donde se pierde”. OMS, 1103, p.13.

- Tensiones en la gestión:

“La Dirección depende del Gobierno, de la voluntad, depende de lo que quieran, depende de hacia dónde van y lo otro a veces no se acompasa con todo eso y la gente seguimos laburando. Se dan cuenta que estamos cuando dejamos de hacerlo porque pasa algo. [...] ahí se dan cuenta de que hay un trabajador ahí. Por eso es que a veces ese es el mecanismo que tenemos de llamar la atención”. SGMV, 2404, p. 11.

“Y jamás tampoco hubo un reconocimiento, capaz que lo tienen pero a mí jamás nadie me dijo ‘laburás bien’ o ‘laburás mal’ o ‘laburás poco’ o ‘no laburás’. Jamás nadie me dijo nada.” FMS, 905, p. 14.

“[...] el trabajo que yo hago, no sé, si lo saben, si es importante. No sé, por ejemplo, los superiores míos, qué piensan [...] No existo, o sea, yo lo pienso. Ta, estoy ahí, saben que estoy ahí, pero bueno, no me van a considerar”. GGMI, 1705, p. 11.

“[...] si hay un cambio, [...] parece que sería de orden, venir y comunicártelo. Hay cosas que obviamente, no te van a decir porque es más a la interna [...] esa cosa mínima de comunicación”. FMS, 905, p. 14.

“[...] pusieron a otra persona que es contratada como ella, que también ahora la ponen a hacer mi tarea y tengo que dividir, entonces eso a mí me genera enojo. Porque si yo hago mi tarea, la hago bien, esta todo en tiempo y forma y está bien hecha y pido que se me dé por escrito lo que está mal y a mí se me dice que trabajo bien, todo el tiempo se recalca que no tengo problema. ¿Entonces por qué o para qué se me sacan cosas? Yo voy a seguir defendiendo lo que yo tengo y lo que yo hago, hasta que me digan que lo hago mal. Yo tengo problemas de convivencia acá, serios problemas de convivencia”. OMS, 1103, p. 4 y 5.

“[...] hay como un malestar general de los contratados, o por lo menos con los que yo he hablado. [...] si vos sos buena trabajadora, cumplidora, te machacan más cosas. [...] yo trabajo bien, saco el trabajo rápido [...] me molesta porque [...], el otro está en las mismas condiciones que yo y por no ir y decirle, el otro se rasca y a vos te tapan de laburo. Entonces para mí hay que dividir en partes iguales el laburo, porque todos estamos capacitados para hacer lo mismo y si no lo estás, capacitalo. [...] yo hoy en día estoy haciendo el laburo de dos personas. [...] con ‘Yo estudio y trabajo’, tuvimos una gurisa acá, que no nos vino nunca. Arrancó a laburar y el tercer día faltó [...] Tienen el régimen de O.S.E. y la gurisa agarró al toque, dijo, si “para qué voy a venir a laburar, si llamo, digo que me duele la panza y viene el

médico y tengo tres días libres, porque me certifica tres días. Jamás acá se estresaron porque la gurisa no venía. [...] Entonces terminaba siendo una planta ahí, que no se le daba bola, [...] pero desde la jefa a los otros, no había una cosa de bueno, llamala a la O.S.E., bueno, 'esta persona no me cumple', [...]. Acá es como que todo importa un carajo". FMS, 905, p. 2, 3 y 4.

"Nosotros le damos el trabajo a la empresa privada. Y la empresa privada no nos cumple como debería". OMS, 1103, p. 12.

"[...] hace poco hubo un concurso que está en tela de juicio porque parece que había gente llegó a tener la prueba o no sé, se está demorando el resultado.[...] Me presenté dos veces, me presenté al primero y la G C es pésima y estábamos todos histéricos porque no te decían si quedabas o no quedabas y el rumor era que íbamos todos para afuera. Que era bastante ilógico porque si somos todos contratados en la parte presencial, fijate que si sacás a todos ¿Qué hacés? No atendés por un tiempo, porque andá a capacitar a alguien de un día para el otro para que se te ponga a atender al público, imposible. [...] en esta prueba de ahora [...] parece ser que el quinto y el sexto piso tuvieron acceso a la prueba, entonces supuestamente están investigando si es verdad. [...] hablan de que hackearon máquinas [...] Entonces esas cosas como que te sacan las ganas, te pegan mal, [...] la vez anterior, un compañero abajo que ahora se fue para la zona, acomodado porque acá es el acomodo así, el loco quedó de funcionario porque se copió todo en la prueba. [...] ahora también tenés esta cosa de este concurso que no sabés, porque había gente que se copió. Dicen que sacaron pruebas, [...] en las condiciones que las dabas, si querías copiabas. [...] Entonces te sentís un pelotudo, laburás y te sentís un pelotudo porque los otros se están rascando". FMS, 905, p. 19 y 20.

"Es muy serio, son pruebas y de repente también vienen los reclamos de los chicos, porque tenemos mucha gente acá adentro, los tercerizados. [...] Entonces se conocen, se empiezan a dar manija, empiezan a comentar, porque dicen que uno sabía la prueba, pero ninguno por nosotros, [...] es imposible casi, decirte que no tiro ni la papelera, me llevo a mi casa, y los tiro en mi casa (se ríe). [...] lo que pasa que estamos mi compañera y yo, [...] Tengo dos compañeras más del tribunal, que bueno, una no está muy comprometida con el trabajo y ha venido poquísimo a trabajar y la otra es la Jefa de C y S que ha tenido pila de trabajo estos días y no ha podido venir, casi que estoy sola y han entrado pila de cosas, pero somos cuatro para trabajar en el tribunal. Y un compañero del interior que tampoco puede viajar mucho". GGMM, 2005, p. 12 y 13.

"[...] yo trabajé 30 años en el Departamento Comercial de O.S.E., entonces hay todo un discurso pa fuera y otro discurso pa adentro, [...] Uruguay fue uno de los primeros países del mundo en declararla un Derecho Humano, sin embargo en el Departamento Comercial si vos

no pagaste, demoraste dos meses en pagar el agua, vamo y te cortamos y olvidate” DMT, 2404, p.

“[...] es mi primer empleo público, yo antes trabajé en otras empresas privadas, todas, pero veo que es mucho más sencillo acceder a personas de mayor jerarquía y relacionarte con más naturalidad o más cercanía. [...] hay muchas Gerencias en la O.S.E., te diré que prácticamente acceder a cualquiera es fácil. También capaz que es fácil para mí, [...] Si vos sos técnico accedés a determinadas cosas, sino no”. DJC, 2304, p. 3.

“[...] según las licencias que tenés el tope de producción que podés cobrar por mes baja. [...] Un jefe cobra lo mismo de producción que cobra el último peón. [...] yo creo que lo posiciona a uno en un lugar de llamarle la atención al otro, entendés, porque lo que vos no hacés lo tengo que hacer yo, a mí me parece injusto eso, por eso he tenido algún altercado. [...] A los trabajos se les asignan puntos, a fin de mes la cantidad de puntos se transforma en plata y esa plata se divide entre todos en partes iguales. [...] Es medio perverso eso, [...] vos ves que algunos sí trabajan y otros no. Eso te da bronca, hay gente que no quieren nada y vos estás laburando para que se la lleven”. OME, 1203, p. 2 y 3.

“[...] ellos tienen una productividad, por tipo de trabajo, la cobra la gente de Mantenimiento. Nosotros vamos a una bolsa en donde ganamos una hora por día, nada más. [...] los días que trabajo cobro y si me enfermo o estoy de licencia no cobro nada [...] la gente de Mantenimiento es la que más cobra de Montevideo, en el interior del país no cobran productividad, entonces como que sí se genera una tirantez. Y de repente hay gente arriba que dice ‘si yo también trabajo muchísimo, trabajo todo el horario y yo voy a la bolsa nada más con una hora diaria de productividad’ y los muchachos que trabajan en la calle si bien es el trabajo más sacrificado y todo, en su horario hacen cinco o seis horas, no sé cuánto es el tope de ellos. Inclusive una vez que dijeron que se iba a hacer una productividad generalizada por metas para todo el organismo, dialogando con uno de ellos, dice ‘ah, a nosotros no nos sirve. De repente ganamos seis horas por día [...] ponele ocho mil pesos por mes de productividad y a nosotros no nos sirve porque de esa forma nos van a pagar dos mil o dos mil quinientos’ A lo cual yo lo contesté, ‘si pero ustedes miran por ustedes solos nada más que son Mantenimiento de Montevideo, serán treinta funcionarios por región y no miran por la gente del interior, ni miran por la gente del Cordón, ni miran por nadie, miran por ustedes’, se molestó un poco el funcionario [...] los de la calle tienen de acuerdo al trabajo que hacen, en cambio las de Programación y las de los supervisores de Mantenimiento es fija, si están de licencia la cobran igual, ahí está la diferencia”. EMR, 1904, p. 10.

- Concursos:

“[...] la O.S.E. tiene un sistema muy burocrático en el ingreso en general, demoran seis meses de repente el ingreso, o siete meses. Es muy largo el proceso. En ese lapso tenemos, que de siete personas [...] el primero de marzo ingresaron cuatro. Porque la gente no viene a trabajar. Porque cuando a la gente la llaman ya tienen trabajo. O la gente cuando sabe que son cuatro meses, no quiere venir. [...] demoran siete meses para quedar efectivos para que vos tengas en tu plantilla cinco funcionarios que van a estar contigo tres años en la O.S.E., que es lo que el Directorio marca. [...] la O.S.E. en ese lapso, hace una tirada en zafrales y entran tres por año. Tres tandas de cuatro meses. Y si se toman el lujo, se dan el tiempo para hacer los exámenes y lo hace la parte de Recursos Humanos de la O.S.E.”. OCC, 1103, p. 13 y 14.

“Los tercerizados después de que están tres meses acá adentro se les da la posibilidad de que se presenten a los llamados externos sin pasar por sorteo, entonces toda la gente que tenemos acá adentro tercerizada se presentan a este tipo de pruebas”. GGMM, 2005, p. 12.

“[...] al personal generalmente, si bien está la licitación, los terminamos tomando nosotros. Desde el Gerente y el Jefe hasta los Encargados de Área, los participan en el ingreso de personal. Los últimos funcionarios entraron en el 2009 y en el ingreso de funcionarios también, el último filtro es la jefatura. [...] ingresaron con cargo de peón y hoy ya son oficiales”. OMR, 1203, p. 8.

“[...] en O.S.E. no hay asignación de puestos por concurso, en cargos de jefatura nomás. Y se comenzó con esto el año pasado o el otro [...] Entre los más antiguos está un poco el temor a presentarse en la prueba. Sobre todo en gente que no tiene una formación académica [...] no es una metodología habitual del organismo. Creo que se habló de que se iba a llamar a concurso de la categoría quince a la doce. Lo demás son por asignación directa”. ORP, 1303, p. 8.

“Como contratado a término, renovamos varios contratos hasta que después te presupuestaban. Pero se ingresaba o como becario o como egresado de UTU. [...] y listo ya está, no renuevo contrato y estoy acá”. ORP, 1303, p. 3.

“Entre treinta y cinco y cincuenta no sé si habrá uno, no recuerdo inclusive que haya uno. Es una brecha generacional importante en que no han ingresado gente a la administración”. ORP, 1303, p. 6.

“Yo lo que veo un poquito de falla en la parte psicolaboral. Porque el Jefe es el responsable en definitiva y es la cara de la oficina. [...] para eso gana más también [...] Pero eso ya es un problema de O.S.E. es un problema de metodología de acá. [...] Hay gente que se le paga para que cumpla su tarea y muchas veces sus condiciones de mando, ahí es donde yo noto

fallas, que también repercuten en el trabajo y en el relacionamiento laboral y en todo”. EMR, 1904, p. 4, 18 y 19.

“[...] las personas que tienen a cargo el personal tienen que ser evaluadas, seleccionadas con cuidado me parece, porque no es cuestión de que cualquiera pueda tener a cargo personal. [...] Es algo delicado. [...] Últimamente que se hicieron nuevas estructuras en el organismo, se trató de ordenar eso [...] Una de las disposiciones es que de la categoría de la once para abajo con la nueva estructura si hay compañeros ya desempeñando esas tareas se quedarían, [...] sí los llaman a concurso, pero en aquellos que se hizo una estructura y les tocaron categoría once para abajo y tienen personal desempeñándose se los asignan, se los encomiendan interinamente. De la categoría doce para arriba se tiene que llamar a concurso. De la categoría doce algunos cargos están ocupados con compañeros, esos quedarían y primero se llamaría a los cargos de categoría doce para arriba que están libres [...] Y después se llamaría a los que ya están ocupados para los que es el concurso”. SGMV, 2404, p. 5.

“[...] una cosa es que yo sea Gerente de un lugar habiendo ganado un concurso, [...] a mí no me podés sacar, entre el Directorio del que sea. ¿Entendés? Cuando el Directorio nombra a sus Gerentes, ahí hay una especie de acuerdo o de respeto a lo que yo decido. ‘Yo soy Directorio, vos sos mi Gerente y yo te puse acá, bueno esto dejámelos así, porque yo te digo que lo dejes así y ta’ [...] prima lo político, [...] esas cosas siguen pesando todavía y bastante e influye en la convivencia”. SGMV, 2404, p. 6 y 7.

“[...] para poder ascender en O.S.E. o llegar a un cargo de relevancia tenés que tener un acomodo político, en este gobierno y en los anteriores [...] los concursos [...] algunos no son muy transparentes. [...] Hay un compañero, un ex compañero que es Gerente actualmente en un lugar de O.S.E., que él perdió una prueba determinada sentado al lado mío. Sin embargo es Gerente, porque vino un partido político y lo impuso, [...] te van despojando, te van quitando las ganas”. DMT, 2404, p. 3 y 4.

“[...] la oportunidad para poder ascender está tan limitada, [...] tengo un techo, yo no puedo, de repente llegar a ser Gerenta, o a ser Sub-Gerenta de algo. ¿Por qué? Porque necesito haber tenido el curso de tal cosa, haber estado trabajando en tal lado, limita a un grupito reducido. [...] que den la posibilidad a más gente. Es así, indudable que gente de cuarenta años en el organismo, que se jubilen en una categoría, porque no le dieron la posibilidad de poder concursar, hay muchos concursos, pero son limitados y es lo mismo que no hubiera, es como que los pongan a dedo. Porque sabés que va a ser fulanito, menganito y sultanito, porque son los que cumplen con los requisitos, poco más falta que pongan el nombre y el apellido”. GGMI, 1705, p. 17 y 18.

“[...] se fue T, T era la Jefa de este sector, supuestamente esa categoría se la tendrían que haber dado a R. R hizo una nota, le dijeron que no, porque eso va a concurso. [...] en el otro sector tenemos a A de Jefe, falleció hace poco, [...] no sabía prender la computadora, porque lo de él era la calle. Llegó a ser Jefe ahí porque era amigo de X (Gerente), porque acá es todo amigos. [...] Fallece A hace poco, se supone que ese lugar, que también es la misma categoría que sería la de R, también sería concursable. Bueno, se la dan a J. Está para salirle que le den la categoría que tenía A porque quedó de Jefe, porque ya venía haciendo el trabajo en definitiva, o sea, el trabajo realmente. Pero si vos te ponés a mirar acá, R tiene ese sector encima de ella, porque cada vez que hay que hacer alguna cosa es ella. Entonces acá ves cómo funcionan los amiguismos, a vos te tiro para adelante y a vos te tiro para atrás. Eso es todo el tiempo, acá y en todos lados, en toda la O.S.E. [...] acá cuando se creó este sector y designaron a X. X eligió a quién se traía y eligió a M y a P, porque habían trabajado con él en el proyecto y tenía buena relación y eligió a A porque era su amigo, y a T que era su amiga y después eligió a los otros, no sé si porque X trajo a las otras. A A se la enchufaron porque había que sacarla de donde estaba y ta, no tuvo más remedio. Pero en realidad es una oficina armada con la gente que él quiere. A rasgos generales, después tiene unos casos, o sea, después estamos los contratados, pero por lo menos a nivel de Jefatura él está con quienes quiere”. FMS, 905, p. 16.

“Algunos si son concursables y otros el ingeniero o no sé quién, por confianza o porque ya está haciendo esa tarea, lo designa. [...] eso genera conflicto”. OMV, 1103, p. 7.

“No se les dan las mismas posibilidades a las personas” OMS, 1103, p. 4.

“[...] ahora es nombrada jefa sin el cargo todavía. Sin que se crea la oficina, ella tiene el mismo cargo que yo, cobra menos, porque yo cobro más que ella porque tengo más antigüedad. Y M es la jefa de la oficina. Tiene 10 años en O.S.E. recién la presupuestaron en julio, ahora cuando presupuestaron a todos. Yo le enseñé el trabajo. Viste cuando el alumno supera al maestro (se ríe). Pero está todo bien, yo no me quejo de eso. Yo de lo que me quejo es del cómo, de las maneras. Capaz que yo ni siquiera quería la responsabilidad de trabajo esa [...] No se les dan las mismas posibilidades a las personas” OMS, 1103, p. 4.

“[...] cuando yo ingresé era más vertical la forma de relacionarse de jefes, capataces y el resto de los empleados. Y hoy es un trato más horizontal”. ORP, 1303, p. 2.

- Tecnocracia, profesionalización & carrera funcional:

“[...] cada vez piden más requisitos. Hay gente acá que ni siquiera terminó la escuela” DML, 2404, p. 4.

“Yo entré a los dieciocho años [...] Entonces a la O.S.E. yo la ví cambiar y crecer y sigue creciendo. [...] fue una generación que vivió la salida de la dictadura, que vivió el conocimiento con los sindicatos. Yo fui militante sindical, [...] y ahora [...] es el boom de lo tecnológico, de lo técnico, de lo profesional. Y bueno, los que no estamos a la altura de lo técnico, de lo profesional, lamentablemente nuestras carreras funcionales dentro del organismo se ven muy topeadas. Yo por ejemplo quedé comprendida en esa nueva vorágine que tiene la O.S.E. de cambiar su estructura, su accionar creando nuevas Gerencias, tecnicizándolas, perfeccionándolas, profesionalizándolas. Claro, si vos no tenés la escolaridad para acceder a determinados niveles quedás rezagado y ves truncada tu carrera funcional. [...] te hace sentir como en inferioridad de condiciones a la hora de la competencia. Yo especialmente pedí al Directorio, porque sé que otros entes tienen convenios con enseñanza secundaria, para terminar los estudios, para terminar el bachillerato. [...] para nosotros poder ponernos a tiro al avance, el avance tecnológico que hay, rápido y bueno a veces no podés o no te dejan”. SGMV, 2404, p. 1 y 2.

“[...] antes había el sistema de promociones. A la cual accedían los presupuestados únicamente y por eso se luchaba mucho por la presupuestación del funcionario y era por antigüedad calificada. A veces había malos procedimientos de calificación o muy tardíos, o no se hacían, hoy por hoy se prevalece el conocimiento teórico sobre el conocimiento práctico. Y gente que porque no tuvo la posibilidad de estudiar pero hace veinte años que hace lo mismo y lo hace perfecto no asciende, porque no tiene escolaridad. [...] La designación directa obviamente no te hace titular del cargo pero como la gente recibe la paga, igual no le importa. Y dejó perder eso que para mí era lo único que aseguraba de verdad una carrera. Hoy por hoy, no hay carrera. El que llega primero o el que se acerca más a los mandos es el que tiene posibilidades”. EER, 1904, p. 3.

“[...] hay mucha gente que hace muchos años que está acá, capacitada en ese cargo, pero como que no tienen escolaridad y claro ahora entra gente como muy capacitada. [...] ellos le dan más importancia a la escolaridad que a la experiencia laboral”. OMV, 1103, p. 7.

“Me siento afligida, los otros días hubo unos talleres sobre los planes de estrategias de la O.S.E. para el dos mil trece. [...] y no me mandaron y yo me sentí tan mal. [...] ¿estaremos padeciendo un mobbing y no nos damos cuenta los administrativos? o yo estaré padeciendo, porque salí y encontré tanta gente de SG (lugar donde trabaja), de todos lados, que venía de ese taller”. GGMM, 2005, p. 6.

“[...] ahora se necesitan más técnicos, pero la parte administrativa muy venida a menos. [...] en todo el interior, los Jefes Comerciales, los Sub Gerentes Comerciales Operativos son todos Ingenieros. Así que también la parte comercial se está perdiendo [...] en Uruguay tenemos

profesionales para todos los puestos que queramos. Yo digo, un día van a decir, este piso lo puede lavar mejor un Contador o un Ingeniero, porque si miramos por ese lado, que todo se puede hacer mejor porque tenés una formación, [...] no para todos los puestos” GGMM, 2005, p. 7.

“Si vos sos técnico accedés a determinadas cosas, sino no, te digo todo desde cursos, presentaciones lo que sea”. DJC, 2304, p. 3.

“[...] esta compensación en algún momento fue para los administrativos y después se extendió a todos los profesionales, a pesar de que los profesionales también cobran una compensación del noventa por ciento del sueldo por ser profesional y bueno, cobran esta también por estar acá”. GGMM, 2005, p. 9 y 10.

“Esa es la mentalidad de hoy, más allá de que tenemos una cúpula política que te das cuenta que mucha gente no tiene profesiones y está gobernando un país. Pero a nivel empresas públicas o privadas, el que no es profesional, casi que ya no es nadie, en ese aspecto me siento, sí, mucho más exigida ahora. [...] la O.S.E. no nos ha preparado al que no tenemos la formación, [...] no me dan ni los tiempos, ni el dinero, ni nada para irme a capacitar por mi cuenta. [...] En otros momentos trabajabas tranquila, incluso cuando ingresé a la O.S.E. daba pruebas, si salían cursos te mandaban, pero otros tiempos. [...] la tenés que pelear y siento como que la tengo que pelear todo el tiempo. [...] antes, no me pasaba. Trabajaba montones, [...] en forma directa con algún jerarca, trabajaba todo el día, incluso acá, como que tocabas todos los temas. [...] estaba diferente la estructura funcional”. GGMM, 2005, p. 14.

“[...] la gente más antigua era muy celosa de su trabajo. Vos entrabas a trabajar pero te miraban con recelo, no tenías participación, no te informaban mucho de los trabajos, ciertos trabajos eran para personas que tenían su especialidad y no tenías acceso, ni te informaban cómo. Ni había mucha documentación de dónde sacar la información, no habían ni procedimientos, ni instructivos, ni normas para que la gente pudiera aprender o estudiar. Hoy por hoy no es tan así, los muchachos que han ingresado se les está tratando de dar la mayor formación posible y lo antes posible”. ORP, 1303, p. 2.

“[...] a los cursos van la gente formada, Ingenieros, Contadores y Abogados [...] Hay cosas que tienen estudios técnicos y no hay que quitar de que no se necesiten esos apoyos [...] no me mandan a cursos [...] capacitándote de las nuevas gestiones, de las nuevas implantaciones que ha habido”. GGMM, 2005, p. 5.

“Porque como han cambiado mucho las cosas en el sentido de que bueno, cursos de esto, cursos de lo otro, del SAP y todo eso no me mandaron, digo, yo no tuve opciones de cursos, quedé estancada en el tiempo. Y cambiaron las Gerencias y cambian las metodologías y

cambian las cosas, pero yo quedé en la antigüedad, quedé estancada hace diez años, entonces, no puedo hacer algo que desconozco” GGMI, 1705, p.4.

“[...] la Gerencia llama a concurso a determinados puestos de trabajo que hay compañeros trabajando, pero que lamentablemente esos compañeros que está ocupando el cargo no se pueden [...] presentar a la prueba porque no tienen la escolaridad que exige ese cargo. [...] hay una inequidad, hay cierta injusticia porque somos compañeros viejos, veteranos en el organismo con treinta y pico de años y bueno, [...] podemos tener la experiencia en el trabajo, la idoneidad para el cargo que desempeñamos por mucho tiempo, pero a la hora de esos avances tecnológicos y de profesionalización quedamos fuera de competencia. Entonces la convivencia es difícil. [...] al tecnificar, al profesionalizar las Gerencias, las áreas del mando mayor en el organismo se separan [...] de la realidad, se separan del diario trabajar”. SGMV, 2404, p. 2.

“Los que tenemos más tiempo en la empresa, la mayoría hemos dado pruebas de suficiencia, la mayoría hemos hecho carreras leales. [...] ir de a poco, subiendo, [...] para cada cargo vos tenías que hacer una carrera y después hubo otra tanda que no, que entraron y saltaron [...] aprendieron volando, todos en su mayoría aprendieron en muy poquito tiempo cosas que a nosotros los viejos, nos costó años.” OMS, 1103, p. 8.

- Procesos de calidad:

“[...] de un tiempo a esta parte se puso en boga la calidad total y el trabajo en equipo, [...] Pero para que se dé eso, [...] tiene que propiciarse el trabajo en equipo. No juntar gente para que trabaje, sino primero ver las condiciones [...] porque no todo el mundo puede trabajar con cualquiera. [...] El trabajo en equipo no se hace con una reunión en una sala y comiendo sandwiches después, se hace siguiendo día a día, dando los elementos para que la gente pueda incorporarse al trabajo en equipo [...] Y con eso va a tener la satisfacción personal también, que hoy por hoy tiene mucha más satisfacción quien busca la personal en vez de buscar la grupal”. EER, 1904, p. 4 y 5.

“[...] no le llamamos más cuadrillas, son equipos (se ríe). [...] porque en realidad las cuadrillas eran como otra sección de la O.S.E. que se dedican a trabajos más grandes y mucha agua y nosotros no [...] a veces nuestros caños no se rompen pero las empresas con las máquinas los pueden estropear y ta. Ahí tenemos que ir a hacer electro fusión. [...] es como una tecnología nueva la electro fusión, que se ha venido como expandiendo hace tres años atrás”. DML, 2404, p. 10 y 11.

“[...] cuando nos cambian a los Directores o a los Gerentes, [...] Vamos a traer a uno que sepa gerenciar empresarialmente. [...] Nosotros hacemos encuestas de satisfacción de clientes [...]

Es muy chica la muestra y sobre el proceso nuestro, nos da un alto porcentaje de satisfacción del cliente y la O.S.E. hace unas que les da un alto porcentaje, pero es con quien va a hacer un reclamo ante O.S.E. [...] hay un cliente que había pedido hace más de tres meses el agua, una conexión nueva y nadie lo llamó para decirle, mirá que no pudimos, tenemos tal problema, por lo menos eso". ORM, 1203, p. 12.

"Yo creo que acá la gente está muy contenta con la forma de trabajo. Nosotros hacemos encuestas de clima laboral una vez al año y tenemos un porcentaje muy alto de satisfacción. [...] la del 2011, nos había dado que el noventa por ciento estaba satisfecho con trabajar en el área". OMR, 1203, p. 9.

"[...] ahora empezaron a correr los indicadores, [...] todo el tiempo hay modificaciones, todo el tiempo te van cambiando las cosas". FMS, 905, p. 24 y 25.

"Cuando yo entré se respetaba mucho al ingeniero, creo que era una costumbre que se traía de los ingleses, les hablaban como que no sé qué, en la compañía de Aguas Corrientes antes de que fuera OSE. Y yo les decía, no, pero nosotros podemos también, que de última nos ingeniamos y vemos cómo hacemos, preguntamos o buscamos información. Y ta, fuimos creciendo [...] conseguimos tanques de aceite de ANCAP y los transformamos en tanques calibrados. [...] sobrevivimos y aumentamos la producción, porque se había llamado una licitación para mandar a una empresa y con los compañeros trabajamos fuera de horario para hacer el trabajo nosotros y aún no ganando dinero (se ríe). [...] de hacer setecientos medidores, sacamos hasta cinco mil por mes. [...] Primero pusimos el hombro, después la cabeza [...] Eso nos permitió que pudiéramos mejorar en calidad. Nos decían, "sí, pero la fábrica tal tiene un histórico de los resultados en la calibración de los medidores". "Ta, lo hacemos". [...] Después empezamos antes de que nos dijeran a ver cómo lo hacen los otros y trabajamos tipo benchmarking para implementar todo. Después pedimos para que nos dejaran certificar ISO 9001 en la gestión de calidad. El año pasado pedimos permiso para competir por el premio nacional de calidad y lo ganamos". ORP, 1303, p. 4, 13 y 14.

"[...] yo estoy revelado contra la designación de clientes a los usuarios de O.S.E. Para mí no son clientes, para mí son usuarios porque les prestamos un servicio, no le vendemos un producto. [...] empezó hará cosa de seis o siete años, cambió la nomenclatura, le pusieron atención al cliente en la atención telefónica, lo hablé hasta con el Presidente, después de eso hicieron la RD cliente - usuario [...] El agua potable no puede ser una mercancía que la pueda tener el que más tenga para pagarla. Tiene que tenerla todo el mundo porque es un derecho humano fundamental. Consagramos en la Constitución que es un derecho fundamental y le decimos cliente al que la paga, paga un servicio y es para mantenerlo justamente, no tendría

que generar ganancias. Pero se le dice cliente ahora, se le vende un producto, se mercantilizó el agua”. EER, 1904, p.13 y 14.

- Reestructuras:

“F no hace muchos años que existe, creo que está desde el dos mil nueve. Ha ido creciendo, pero también ha borrado otras tareas. [...] acá se vive de reestructura en reestructura”. FMS, 905, p. 10 y 16.

“Esta oficina se formó hace dos años, tres años y en realidad desde el principio estamos: M, yo y un par de personas más, todos los demás vinieron después, el jefe incluso antes era otro”. DJC, 2304, p. 18.

“Últimamente se hicieron nuevas estructuras en el organismo”. SGMV, 2404, p. 5.

“[...] todo eso es nuevo, toda esa estructura hará cinco o seis años que está así y han traído mucho técnico acá. [...] La empresa ha cambiado los temas, ha cambiado la forma de trabajo [...] una resolución de Directorio que yo la hacía, veo que la hace un ingeniero ahora. [...] me empiezo a preocupar, porque es mi fuente laboral. [...] las tareas que hemos ido perdiendo los administrativos, porque cada Despacho se ha traído apoyos técnicos, por lo general Ingenieros y Contadores. [...] capaz que es una tendencia a nivel de todos los organismos”. GGMM, 2005, p. 5.

“[...] los controles han aumentado [...] porque muchas veces hay un desajuste entre lo que el equipo mide y lo que realmente es, porque es un volumen de trabajo muy grande. [...] lo que realmente la empresa hizo y lo que se le va a pagar, son controles que llevan mucho tiempo. [...] No sé si habrá más trabajo que antes [...] Lo que si hay creo, es menos personal de Mantenimiento”. EMR, 1904, p. 12.

“Te llaman los que están en la calle para pedirte un dato, [...] tenés que entrar a ver. Te tienen todo el día así, todo el día al palo. [...] No te podés imaginar los dolores de cabeza que nos agarramos. [...] Es todo en base a eso, el teléfono, reclamo y [...] es muy poca la pausa que tenés”. FDH, 905, p. 6.

“O.S.E. no tenía algo para los cortes, era algo muy precario, muy sencillo, como que no se estudiaba tanto lo que era el robo, la conexión de agua. O.S.E. cortaba por falta de pago, nada más [...] Y bueno, se crea la Gerencia de Fraude con ese objetivo, hemos encontrado un montón de locales, casas, quintas, impresionante lo que hemos cortado de agua. [...] Que lo veo bárbaro porque todos pagamos el agua y [...] ver una bodega que te está robando agua, te da bronca, o el restaurant [...] cosas que me parecen injustas [...] No estamos hablando de un asentamiento”. FDH, 905, p. 15 y 16.

“Las jerarquías de Gerentes con muy poco arraigo en la O.S.E. lo que hace que vinieran con una mentalidad nueva que puede ser positiva para la empresa desde el punto de vista de control, pero negativa desde el punto de vista de grupo”. EER, 1904, p. 2.

Modalidades contractuales:

“[...] en el año ochenta y seis nos llamaron para decirnos que sabían que trabajábamos muy bien, pero que había un memorandum en el Poder Ejecutivo en el que todo lo que fueran tareas accesorias de los entes del Estado, como por ejemplo talleres, había que tercerizarlas”. ORP, 1303, p.13.

“[...] todo esto empieza, [...] creo que en el noventa y cinco, la prohibición de ingresos de funcionarios públicos. O.S.E. con una población bastante envejecida, porque andaba en un promedio entre cuarenta y cinco y cincuenta años, tenía que optar por otras medidas [...] entonces, ahí se pasó algunas a tercerizaciones totales y otras a tercerizar el trabajo acá, [...] dependen de una empresa pero en realidad funcionalmente están trabajando acá contigo. A su vez ahora en los últimos años se ha flexibilizado, se llegó a que esa veda total era la extinción en sí de las empresas públicas, porque llegás a una época en que vamos a ser todos viejos y vetustos y evidentemente tenían que tener gente que mantuviera el conocimiento. [...] y ahí es que hay ingresos. Entonces ahora como que se empezó a renovar con la gente nueva, pero a su vez, no en la totalidad de aquella cantidad de áreas que se habían tercerizado o parcialmente tercerizado, o sea, con personal contratado. [...] ahora se está mezclando el ingreso, como una inyección de nueva gente, pero todavía no alcanza como para poder ir sustituyendo la cantidad de contratados que tenemos. ¿Cómo influye eso en la convivencia? Influye y mucho, o sea, como yo te decía, si bien a nivel de la sociedad los jóvenes son distintos, más cuando tienen un contrato todavía que es por dos años o por un año y es como que les dan menos sentido de pertenencia, o sea como que baja su sentido de pertenencia y baja su compromiso. No a veces en el trabajo, si no su compromiso con el seguir trabajando acá y eso influye. Influye en el trabajo y te influye en las relaciones, porque continuamente hay una cantidad de personas que están entrando, cada uno con sus características, cada uno adaptándose como un grupo en el que continuamente se están volviendo a adaptar y a equilibrar, se hacen muy amigos y se va. Aparte de lo que eso genera, que genera trastornos en la parte del trabajo, porque hay una capacidad que esa persona adquirió, que la capacitaste y tuviste todo un tiempo para capacitarla y se va, porque no tenés forma de retenerla. A nivel social de grupo, también, porque es como que continuamente le estás volcando algo nuevo y se vuelven. Vos ves que entran nuevos, hasta que con esos nuevos ya empiezan a

equilibrarse a lo que es el manejo del grupo. Yo creo que eso cambia mucho la dinámica de lo que es un grupo estático, fijo, como fuimos nosotros por muchos años, que eran nuestro compañeros de trabajo, los de todos los días y estábamos todos más o menos en la misma condición. O sea, creo que son formas distintas y todo tiene sus pros y sus contras. [...] del lado del trabajo, nos trae bastante problemas el hecho de que a la gente la estén cambiando, por esa capacidad adquirida que se lleva un pedazo de capital (se ríe) en eso que invertiste en esa persona y tenés que volver a formar a otra. Desde el punto de vista social y de grupo, creo que también, el hecho de tener distintas categorías, distintas categorías entre comillas, porque entre ellos son muy compañeros, pero los derechos a veces no son los mismos. Unos son contratados de una empresa con determinadas normas y los otros son de acá y tienen otras normas, o sea, por más que quieras que no se sienta, se siente. Si me decís positivo, en el sentido de que ha sido la forma que nos ha permitido poder tomar gente”. GMP, 2005, p. 4 y 5.

“[...] en la época mía no había zafrales, no había Patronato, no había Junta de Drogas. Todo eso cambia la forma de convivencia. Antes éramos todos funcionarios de O.S.E. Entrábamos como todos, firmando contrato durante uno o dos años, después quedábamos en la O.S.E.” OCC, 1103, p.1

“[...] yo estoy totalmente en contra, la mayoría creo que somos hinchas del ingreso de personal genuino. ¿Genuino cuál es? El que va a tener continuidad, ojo, no estoy diciendo que todo el que entra tiene que quedar. [...] No, entra a un proceso de selección, a un proceso de prueba y si sos bueno tenés que quedar, porque el oficio que se desarrolla en O.S.E. se aprende solamente en O.S.E. [...] la mayoría de los ingresos que son hoy por hoy zafrales, que es un invento total, es una desregulación laboral, para mí es un invento para desregular a la función pública y para tratar de tercerizar cada vez más cosas. [...] desde que yo entré hay servicios terciarizados en la O.S.E. Pero sin ninguna duda que la tercerización sigue avanzando y a pasos agigantados porque no hay oposición gremial, que la oposición no solo tiene que ser con medidas de lucha, ojo, tiene que ser con disposición a trabajar también”. EER, 1904, p. 14 y 15.

“[...] yo creo que la O.S.E. buscó este método para cubrir o palear cosas que no ha podido hacer con personal genuino. [...] Vos capacitás a una persona, la preparás, toman el conocimiento, hace bien la tarea, no te falta, bueno, tendrían que evaluar la atención de cada uno, el desempeño para tomarlo como funcionario. De repente seguir haciéndole contrato, pero no dejar ir a una persona, después vuelven a tomar otra por concurso por lo que sea, están unos meses y como que eso se va desgastando a la gente que trabaja fijo ahí”. FDH, 905, p. 11.

“[...] yo lo asumo como que es como un modismo. Porque después terminás haciendo cuentas, yo justo trabajo en una parte donde se analizan datos. No es ni tan barato, como supuestamente algunos Directores se llenan la boca diciendo [...] más práctico, sacamos la burocracia. Yo no lo considero así. Los contratos laborales, me quedo con [...] lo que era Uruguay antes, tienen que ser para todos iguales. [...] a no ser que sea algo muy específico, que sea un proyectito que sepas que te va a durar tanto tiempo, pero en sí la gente que va a trabajar en los procesos, adentro de los procesos del organismo, los tenés que tratar de equiparar a todos. Yo estoy en contra de lo que es privatizar procesos. Por ejemplo acá en nuestra área tenemos problemas con la reparación de veredas, ahora nuestro Gerente tuvo que salir a contratar una empresa para reparar veredas. Después nosotros tenemos que salir a controlar esas reparaciones de veredas y hasta hace quince años, existían acá en O.S.E., albañiles que eran muy buenos. Entonces de lo que se quejaban los Jefes, los Gerentes y los Directores era que como son empleados públicos cuando te tienen que hacer cinco metros de vereda, te hacen dos. Bueno ta, pero vos sos Jefe, vos sos Gerente, ¿de quién es la responsabilidad?”. ORM, 1203, p. 7.

“Me parece bien, me parece bárbaro sobre todo para la gente del CNR y la JND. [...] por más que hay gente que nunca más se recupera, si no les das una mano, más difícil va a ser para que se recuperen y para que salgan adelante. Que les den la oportunidad de trabajar está bárbaro, yo no lo veo mal [...] les da para estabilizarse un poco o para agarrar fuerza otra vez para empezar a trabajar. Convivir con más gente, también te cambia la cabeza porque conocés otras realidades, y eso les puede servir a ellos”. OMR, 1203, p. 4 y 5.

“Se está tomando también gente de la Junta Nacional de Drogas, personal de los presos. Que si bien está bien la oportunidad que se les da, [...] no me parece el mejor lugar la O.S.E. justamente, como un lugar para rehabilitarse. [...] la rehabilitación estaría en un lugar tal vez un poco más tranquilo de repente. Limpiando una plaza, haciendo reparaciones de veredas, haciendo otro tipo de trabajo que sea más rutinario y más tranquilo. No tan alocado como es acá que los camiones salen de un pozo, a las corridas van a otro. El tránsito es todo un loquero también”. EMR, 1409, p. 2

“[...] tenemos seis del Patronato, que no pueden trabajar sábados y domingos, porque tienen que estar con su familia. Tienen que trabajar de lunes a viernes. Tenemos zafrales, que trabajan sábado, domingo y guardia. Tres compañeros del CNR, que quedan de la vieja CNR [...] que trabajan sábados, domingos y guardias [...] Y tenemos de la Junta de Drogas que tampoco hacen sábados y domingos, o sea tenemos, cuatro grupos de trabajo, de los cuales, de los veinte que tenemos, contamos con siete personas para sábados y domingos. Entonces

cuando llega el momento de hacer el equipo para sábados y domingos, no tenemos gente para trabajar”. OCC, 1103, p. 14

“[...] esas personas en general, en algún lado ya trabajaron, ya sabés cómo son, ya sabés si trabajan o no trabajan, qué actitud tienen. Entonces, más o menos, si sabés que va a servir a la O.S.E., contrátalo, si sabés que no va a servir, por más que se presente, capaz que lo dejás afuera”. DJC, 2304, p. 5.

“[...] no es la ética de la O.S.E. bajarle el contrato a alguien, pero en realidad debería empezar a limpiar un poco. [...] tendrían que rescindirle el contrato o no renovárselo. [...] Nuestro Jefe los califica bien. [...] el Jefe que está por encima de nuestro Jefe sacó la calificación de él [...] Y los calificó muy mal. Los calificó como en realidad capaz que debería haberlo hecho hace años. Aparte no respetan a los Jefes tampoco, hay un tema de jerarquía que no entiendo. Yo que sé, va alguien a nuestro Jefe y le faltan el respeto constantemente. Es como que él lo ve como una costumbre y lo deja pasar como un chiste, y no es un chiste, le está faltando el respeto”. DML, 2404, p. 4.

“[...] esa movilidad laboral que hay, capaz que al que hace números los puede maquillar y decir sí, le dimos trabajo a tanta cantidad de gente, pero desde el punto de vista cultura laboral, se pierde muchísimo, porque vos tenés una rotación constante. Después vos precisás gente especializada para trabajar en determinadas áreas y no la tenés y no la formás en dos días”. DMT, 2404, p. 4.

“[...] está eso de que vienen y al poco tiempo siempre se está cambiando el personal y como que no terminan de aprender la tarea cuando ya estás cambiando, pero bueno, es una solución cuando tenés carencia de personal de algunas oficinas, lo solucionás de esa manera. Creo que no es lo ideal, lo ideal es el funcionario que lo capacitás, como que lo adiestrás, creo que le puede dar más al organismo que un tercerizado”. GGMM, 2005, p. 3.

“Los tercerizados después de que están tres meses acá adentro se les da la posibilidad de que se presenten a los llamados externos sin pasar por sorteo, entonces toda la gente que tenemos acá adentro tercerizada se presentan a este tipo de pruebas”. GGMM, 2005, p. 12.

- Contratos en función pública:

“Ahora entró este contrato por tres años, bueno, si bien no es el que me sirve, prefiero ese contrato al de cuatro meses y al del año”. OCC, 1103, p. 12.

“[...] yo fui zafral en Aguas Corrientes, trabajé cuatro meses. [...] después se me terminó la zafra, terminé el contrato y nos dieron la posibilidad a todos los zafrales de concursar y ahí dimos una prueba teórica, un psicolaboral y después una entrevista con el ingeniero de la

planta. En Aguas Corrientes de ocho que éramos entramos dos, una mujer y un varón. Yo no quedé en esa oportunidad y después como hacía falta personal nos dieron la posibilidad a todos los zafrales que habían concursado que habían aprobado medianamente las pruebas, de entrar”. OMV, 1103, p. 8.

“[...] obvio que no faltés, me califican cada contrato y ahí me vuelven a llamar. Por ejemplo hace dos semanas a todos mis compañeros que habían entrado antes, a M que hace cinco años más o menos que entró y entraron dentro del presupuesto, entonces ellos ya son funcionarios presupuestados, pero antes tenían la modalidad de contrato mía. [...] En realidad el contrato de función pública lo que te hace es medianamente estar seguro que al año renovás, no es como los zafrales que sabés que a los cuatro meses se te termina el contrato y no se lo renuevan porque sabés que es para cubrir una zafra. Ni es como los pasantes, por una pasantía que están un año y medio, nosotros a casi nadie, no le renuevan el contrato”. OMV, 1103, p. 7 y 8.

“Cuando vos tenés un contrato como el mío de función pública, yo siempre aposté a aprender y hacer lo mejor y consultarles, ser responsable. Obviamente que quiero progresar, yo tengo una carrera acá”. OMV, 1103, p. 9.

“[...] porque nosotros los que somos función pública encontramos nuestro lugar acá, pero los compañeros de empresa que son tercerizados, lo único que tienen con O.S.E. es por la empresa que firmó con O.S.E.”. OME, 1203, p. 4.

“Entre el presupuestado y en función pública, la diferencia que hay es en algún tema de alguna garantía o de algún préstamo del banco, cosas así. Pero no en el trato de O.S.E. en lo que refiere a los funcionarios, [...] es el mismo”. OME, 1203, p.10.

- Tercerizaciones a partir de empresas contratadas:

“[...] los contratados tenemos un régimen como si fuéramos privados, trabajamos ocho horas. Después si te enfermás o perdés las horas o tenés la posibilidad de compensarlas, de hacer las horas de vuelta o si te vas al B.P.S, te paga desde el cuarto día, los tres primeros días los perdés, ese es el régimen. Lo único que ganamos fue que en realidad la empresa nos quería hacer firmar un convenio que era que nos contaba para la licencia carnaval y turismo. Turismo se trabaja lunes, martes y miércoles acá, y nos querían contar jueves y todos esos días para las licencias, [...] y se la peleamos porque es una empresa chiquita y logramos que eso no lo tuvieran en cuenta porque no atienden acá. Carnaval no viene nadie y que vas a hacer esos dos días [...] Pero en otros sectores no tienen eso, abajo, los feriados los vas a trabajar al Cordón. [...] ahora en Diciembre termina la licitación y la empresa que venga atrás no sé qué va a pasar con eso. [...] si te quiere el Jefe, si la empresa te toma, si la O.S.E. te quiere te

quedás, si no te quiere te echan. Yo desde que estoy en la O.S.E. mirá, arranqué en una empresa, esa empresa se terminó la licitación y arrancamos con otra empresa que era la misma pero con otro nombre y después me cambié para acá [...] Horas extras algunos contratados las hacen, otros no [...] lo que cobramos nosotros, yo creo que a la empresa le pagan casi el doble. Ta, de ahí la empresa obviamente te paga a vos, tiene que hacer los aportes o sea que no se queda con la misma guita, se queda con un poco menos pero se queda. Sería más lógico que te tomara O.S.E. y te pagara la O.S.E. y ya está, pero bueno, son las reglas de juego, que vas a hacer, es lo que hay. A mí me parece mal, pero ta, uno precisa laburar”. FMS, 905, p. 17, 18 y 19.

“[...] empresas tercerizadas que brindan mano de obra. Donde no hay un vínculo con OSE, más que de la empresa con la organización. [...] Pero la gente que demuestra que tiene por lo menos tres meses de antigüedad trabajando para O.S.E. [...] no hay sorteo sino que pasa a la etapa de concurso por oposición”. ORP, 1303, p. 6 y 8.

“Uno tendería a pensar, [...] “bueno, se termina la licitación tengo que renovar contratos. ¿Esta persona me sirve o no me sirve?” Eso yo creo que no se da, cuando se renueva, se renueva siempre a toda la misma gente, es raro que a vos te echen, tenés que mandarte una cosa muy grave [...] no hay una exigencia, tampoco lo hay con estos programas de “Yo estudio y trabajo””. FMS, 905, p. 21.

“[...] las empresas se van y vienen, [...] no les gusta que este cambiando el personal, les gusta que sea la misma gente. Entonces nos vamos quedando. [...] vamos allá a la empresa que ganó, que licitó. [...] firmamos el contrato, vemos cuántos somos. [...] Cambiamos la empresa. [...] No cambiamos el local. Yo estoy desde el dos mil seis acá.”. OMM, 1303, p. 1 y 2.

“[...] no está bueno porque la gente que es de la empresa está en desventaja. Porque trabaja las mismas horas y se lleva plata diferente [...] están ganando mucho menos plata y trabajan a la par. Eso a veces genera cosas que no están buenas en el ambiente” OME, 1203, p.10.

“Me calientan, me enervan, hay tipos que están quedando millonarios a costillas de los sueldos de los muchachos. [...] vos tenés empresas tercerizadas que le cobran una fortuna a la O.S.E. y a los gurises le llegan diez, once, doce mil pesos y el tipo por cada uno gana treinta, treinta y cinco. [...] Es todo lo mismo, (se ríe), es un cambio de nombre, son las viejas privatizaciones”. DMT, 2404, p. 11.

“Trabajan a nivel de peones y a veces hasta más. [...] Están adentro de los procesos que son principales. [...] El servicio de limpieza que está contratado desde hace años en toda la O.S.E. en Montevideo creo que es la misma empresa. Dentro de la licitación se especifica en cada área, los requisitos que querés para tu área”. ORM, 1203, p. 8.

“Después se controla todo eso cuando vuelven esas reposiciones efectuadas por las empresas, se va y se mide lo que realmente hizo, por eso es que nos queda poco personal, porque después se mide todo lo que ellos hacen para pagar lo que efectivamente hay que pagar. [...] Se controla eso y es bravo, porque las empresas muchas veces no responden. Tienen atrasos, tienen mucho atraso por diferentes motivos. La oficina ésta de Control de Empresas que se está reestructurando, se han formado ya una cantidad y están reestructuradas, faltaría la mía que es la que tenemos acá todavía”. EMR, 1904, p. 11 y 12.

“[...] hay una cooperativa que manda gente, pero te lo tienen una semana, diez días. Nos dan una mano bárbara, pero cuando queremos acordar se nos van para otra sección, porque ellos rotan en sus tareas entonces ta, te sacan de apuro un ratito, unos días. Pero después vuelve la recarga de trabajo y nos quedamos sin gente. Eso es tremendo porque para ellos está bárbaro que las cooperativas trabajen y se reinserten, pero los viven moviendo para todos lados. [...] no nos solucionan el problema definitivo que es de falta de personal y recarga de trabajo que tiene que ser con otro tipo de personal más estable [...]. EMR, 1409, p. 2.

- Contratos zafrales:

“[...] hace ocho años atrás que empezamos a tener gente cada cuatro meses. Vos en cuatro meses los tratás, les enseñás y se van. [...] Pero es una cosa que viene de arriba. Es una manera que cambió [...] Cambia todo el entorno, cuando vos tenés una amistad, tenés un trato con las personas, se te van”. OCC, 1103, p.1

“Son zafrales. Y bueno son los que la O.S.E. toma mientras que demoran el llamado [...] la gente que entra ahora en función pública, entra hasta por tres años y después es renovable. Es la modalidad que se sacó ahora, es la modalidad nueva. [...] es muy lento todo esto. Entonces claro, eso hay que llenarlo con otro tipo de recursos humanos”. OCC, 1103, p. 13 y 14.

“[...] no hacen un trabajo zafral acá adentro. No es que tú los contratás para que entren y saquen doscientos mil ladrillos [...] Ellos cumplen funciones permanentes, funciones que tendría que haber un funcionario para hacerlo siempre. Entonces eso es lo que nosotros decimos que se mal utiliza. Pero creo que se mal utiliza presupuestalmente o por el gobierno, no se generan las condiciones para que tomemos funcionarios públicos, entren y los gurises trabajen. No estamos de acuerdo con ese tipo de modalidades [...] hay algunas tareas que ellos no pueden hacer, por ejemplo el manejo de dinero, por ejemplo el manejar un vehículo, pero nosotros lo actuamos con normalidad, no hacemos diferencias”. SGMV, 2404, p. 7 y 8.

“[...] los sistemas de ingreso que hay ahora son nefastos para poder fomentar hasta la fidelización del trabajador con la empresa porque si el contrato es por cuatro meses y después

te tenés que ir sí o sí. Aprenden a trabajar y se tienen que ir, no tienen ni tiempo de interrelacionarse con nadie. [...] son formas de ingreso que no ayudan para nada la formación de grupo [...] nosotros la consideramos mala, no mala por la persona que entra, mala para el organismo mismo porque nunca tiene la seguridad de tener una plantilla que le permita desarrollar una actividad organizada de aquí en más, no de hoy para mañana sino de hoy para el año que viene y el otro y el otro. Porque la dotación de personal cada vez la reducen más, o la integran con esa forma de contrato que desde mi punto de vista no son para nada buenas, ni para la O.S.E., ni para el trabajador mismo”. EER, 1904, p. 8.

“[...] no es lo mismo saber que vas a trabajar cuatro meses a que vas a estar un año o dos. Aunque sean buena gente y trabajadores, saben que a los cuatro meses quedan de vueltas en la calle. Y repercute mucho en el trabajo, porque se soluciona un problema por muy poco tiempo y después se vuelve a distorsionar todo. [...] Y eso genera evidentemente un estrés laboral muy grande y problemas de convivencia y problemas de relacionamiento”. EMR, 1409, p. 4.

“[...] cuando sos zafral tu idea es venir cumplir y pasar los cuatro meses hasta que se te termine el contrato por más que vos le pongas onda y quieras aprender [...] para qué te van a capacitar si en cuatro meses te vas a ir. Es como un desgaste que no va a tener su fruto [...] Entonces como que vos vas por cumplir y bueno, en mi caso en realidad fue porque precisaba plata para seguir estudiando. Bueno, iba, era responsable, hacía mi trabajo. OMV, 1103, p. 9.

“[...] puede ser tal vez que la persona no tenga la misma voluntad de trabajo que pueda tener la que tuve yo, por ejemplo, que entré como becaria y otro que entre con un contrato de función pública, que son tres años o uno que ya entre por lo menos un año con opción a uno más de acuerdo a su comportamiento, de acuerdo a su trabajo y a las calificaciones que le den. [...] me parece a mí que no conozco los mecanismos del Estado, sería importante que le dieran la opción de seguir un año más. [...] Acá lo que hay es un movimiento permanente de gente”. EMR, 1409, p. 5.

“La peor situación creo que es la de las zafrales que están cuatro meses nada más y se tienen que ir. Esa creo que es la situación más angustiante. No sólo para la persona que le toca vivir eso, que [...] después no sabe a dónde va a ir a parar, sino también para el encargado de equipo que dice: ‘me ponen una mujer de repente por cuatro meses y le tengo que enseñar y cuando quiere empezar a aprender ya prácticamente cuando quiere desempeñar lo que va aprendiendo ya se tiene que ir’ ”. EMR, 1409, p. 7.

“[...] le dan el beneficio de que el día de mañana cuando hay un llamado para ser de función pública ellos por haber sido zafrales no van a sorteo, van derecho a la prueba, eso está bueno,

les da la oportunidad de trabajar como la gente. [...] ahora hasta los treinta tenés que vivir con tus padres porque no te da para vivir solo, y ser empleado público te ayuda un montón porque ganás bien”. DML, 2404, p. 15.

- Becas Programa “Yo estudio y trabajo”:

“Entró un chico [...] de ‘Yo estudio, yo trabajo’ era menor de edad, 16 años, [...] Un poco trabajó, pero después no sé, si tuvo algún problema o se aburrió o que pasó y se fue antes del año. [...] no es un personal que le puedas exigir demasiado, si le exiges mucho a un chico así, tampoco aguanta. No están acostumbrados, no tienen hábitos de trabajo, son muy jóvenes, son adolescentes todavía”. EMR, 1409, p. 3

[...] con ‘Yo estudio y trabajo’, tuvimos una gurisa acá, que no nos vino nunca. ¿Me entendés?. Arrancó a laburar y el tercer día faltó porque no sé qué y así no cumplió. Tienen el régimen de O.S.E. y la gurisa agarró al toque, dijo, si ‘para qué voy a venir a laburar, si llamo, digo que me duele la panza y viene el médico y tengo tres días libres, porque me certifica tres días’ ”. FMS, 905, p. 3.

- Convenios de rehabilitación y reinserción social mediante trabajo:

A) Contratados por el Acuerdo Marco con la Junta Nacional de Drogas (JND):

“Vienen con problemas o a veces no vienen, porque tienen que ver al psicólogo, o ver psiquiatra, o tienen médico, o faltan, o los castigan, o los sancionan, y el patrón está igual. Nosotros lo que hacemos con esos compañeros, es insertarlos en el trabajo nuestro y bueno y que laburen como los demás. Nosotros no los mandamos, no tenemos potestad sobre ellos, ellos tienen alguien que los mande. [...] Hay momentos que te faltan y no sabés qué pasó. R (supervisor) se entera a los días que lo sancionaron, que lo suspendieron o que se enfermó. Vienen a la O.S.E., cumplen el horario, marcan tarjeta, pero, no son funcionarios de O.S.E. [...] Ellos no van a los cursos. [...] acá los mandan, pero no les corresponde ir”. OCC, 1103, p. 12 y 13.

[...] nos daban a los trabajadores y no estábamos preparados para eso, personas que vienen con sus complejidades distintas, la verdad uno entiende, pero, vos sos psicóloga, yo no. [...] y te los dejan acá y ta. Acá hemos tenido muchachos de la droga y cinco reincidieron [...] es bravo si no hay un trabajo previo de técnico. [...] Es bravo el trabajo, la responsabilidad, el cumplir horarios. Para mí falta el trabajo técnico [...] Porque acá no se puede tener diferencias con nadie, acá el que se porta mal, lo lamento, se le plantea como a cualquier otro, hay un mecanismo de sanciones y no hay diferencias entre mujer y hombres, ni JND. Lo que sí lamentablemente el Patronato y la JND, tienen otro tipo de trato distinto porque ellos vienen

con sus controles semanales, eso lo manejan ellos. Acá lo que hacemos es lo que es de O.S.E. estrictamente.”. OCC, 1103, p. 18, 19 y 20.

“[...] los de la JND dos veces a la semana faltan porque tienen tratamiento y si no hacen el tratamiento no tienen trabajo”. OMV, 1103, p. 13

“Se le lleva a un centro de rehabilitación, se lo trata. Cuando la persona está apta para poder salir se le consigue trabajo. Esa persona ingresa acá [...] pero es supervisado por un supervisor en la parte de drogas. [...] él tiene el grupo de veinte, quince. Entonces es el que viene y mira ‘¿cómo está fulano?’ viene, habla acá arriba, a ver cómo están los muchachos, cómo se portan. Ellos tienen un día a la semana, un miércoles una terapia. [...] los sábados tienen taller”. EEG, 1904, p. 13

“Yo terminé haciendo un curso de operador metalúrgico y estaba trabajando en una empresa metalúrgica y me llamaron del Portal Amarillo si yo podía presentarme acá y es la primera tanda del Portal Amarillo soy yo, con otros dos más. [...]. Por eso estoy acá, sino no estaría acá, porque el metalúrgico tiene posibilidades en todos lados de trabajar, sea en el Estado o no [...] Me mandaron al Pro Joven, ya no tenía nada que ver con el Portal Amarillo y ahí hice el curso y ellos del Pro Joven me llevaron a una empresa representando al Pro Joven y ahí estaba haciendo unas horas con la maquinaria [...] Este es el inicio que entra en O.S.E. gente adicta, en recuperación y los de la cárcel son los segundos. [...] somos muy poquitos los que están quedando hasta ahora, que vamos a terminar un año. [...] ellos pueden re caer, pueden cambiar de trabajo, pueden darse cuenta que pueden tener un trabajo, porque estamos muy detallados acá. [...] Detallado es que tenemos muy marcado todo [...] no podemos hacer extras, hacer guardias y eso nos está limitando a tener un sueldo básico que ellos quieren que tengamos, no podemos pensar en tener un poquito más de plata”. OJM, 1303, p. 1, 2 y 3.

B) Convenio de “Experiencia piloto de inserción social y práctica laboral” con el Patronado Nacional del Encarcelado Liberado:

“[...] el CNR [...] de los que estaban acá primero, ahí trabaja un grupo de profesionales técnicos y ellos hacen el trabajo de investigación y de seguimiento. Para llegar al CNR tenían que pasar por eso y después estaban dos años de repente y después venían a la O.S.E. y a ANCAP a trabajar, excelentes. Porque vos te das cuenta que la persona estaba convencida de que quería cambiar, que quería trabajar, quería ser útil de vuelta, otra disposición a trabajar. Esta gente que entró últimamente es distinta, tienen problemas con todos, hay gente que se ha ido ya. [...] del 2008 al 2012 fue el primer piloto, que tomaron diez presos, espectaculares. [...] una de ellas, por ejemplo tuvo que entrar por Patronato, porque se venció su contrato.

Porque lo que se logró, era que los que tenían contrato por cuatro años y medio se los respetaran. Los que estaban vencidos entraban por Patronato. [...] Empezaron en el 2012 cuando [...] se disolvió el CNR y pasó a ser Patronato. Bueno cambió la modalidad, cambió la forma, no sé porque es distinta. Hemos tenido tres funcionarios y lo han sacado, porque no andaban. Los otros tenían reuniones acá, los del CNR, se reunían con el psicólogo, una vez por semana se juntaban. Había un trabajo distinto al de ahora, [...] y uno de ellos quedó como oficial. Hoy en día se apuntaron dos en la prueba de la O.S.E., porque tienen capacidad y experiencia. [...] Es un tema del gobierno. Hubo gente que se podía quedar un poquito más y tuvo que irse”. OCC, 1103, p. 18, 19 y 20.

“[...] los que si vienen casi todos los días son los del Patronato, que bueno, hay chiquilines que están liberados, otros que están en la cárcel. Ellos sí, salen todos los días de la cárcel y vienen, entonces si faltan mucho obviamente. [...] entonces claro es como que falta personal”. OMV, 1103, p. 13 y 14.

“Por el Patronato estoy trabajando yo acá, [...] dijeron si querés trabajo primero tenés que hacer rehabilitación para darte trabajo y ahí entré al lugar ese, de narcóticos anónimos y ahí me entré a mantenerme limpio”. ORC, 1203, p. 1.

“En agosto se me termina el contrato y me voy y bueno me gustaría algo mejor, pero es una experiencia que pude adquirir, está buena, estoy aprendiendo, y ta. [...] empecé a consumir a los doce y tengo veintisiete, paré a los veinticuatro o sea que perdí toda mi infancia y todo a raíz del consumo. Entonces es como que estoy, recién estoy aprendiendo a vivir, a vivir sin drogas, estoy viviendo la vida, una nueva forma de vida sin drogas.”. ORC, 1203, p. 8.

“Ah me gusta mucho, que comparten con la familia un asado, irse a pescar, alquilar una casa [...] que se van de licencia. [...] porque pueden esa vida, ellos pasaron de ser gurises y ahora llevan una vida de trabajo, tienen un trabajo seguro y ta y yo digo, pah, esa es la vida que yo quiero para mí”. ORC, 1203, p. 9.

“[...] entramos con contrato de un año con posibilidad a dos. Probablemente un noventa por ciento probablemente que quede. Éramos alrededor de veinticinco y quedamos unos quince más o menos. Los compañeros no sé por qué razón perdieron, por faltar, otros compañeros porque de repente no les satisfacía el sueldo. Porque no es mucho, pero te sirve como valorarnos. [...] Desde el dos mil diez que estoy acá libre y nunca más. Fue un error, un error que hice. Ahora a trabajar acá. Acá me aprecian pila, estoy trabajando en los camiones, después trabajé en electro fusión. [...] de siete de la mañana a quince horas de lunes a viernes. Y ahora estamos intentando ver si nos dan sábado y domingo. Si están precisando personal. [...] ochenta con cuarenta y seis la hora”. EEG, 1904, p. 1 y 10.

“[...] en la parte de Patronato es un convenio de los que estuvieron presos y salieron a la calle. Al salir vos vas al Patronato a pedir una ayuda, a pedir trabajo si querés, o a pedir que te den algo, que te den ropa, te dan un calzado, no te los cobran. Si vos tenés familia daban materiales pero ahora no están dando materiales [...] se hace una bolsa de trabajo, se evalúa la situación de cada persona entonces te piden carné de salud, cédula de identidad vigente, que si no lo conseguís te lo da todo gratis el Patronato. Te saca la cédula, te saca el carné de salud, te manda a la calle Durazno, que es gratis. Bueno, después con todo eso, te presentas y te dicen ‘bueno, vas a entrar en tal lado’ te hacen unas preguntas allí, te dicen lo que vas a ganar, firmas un contrato e ingresas a trabajar acá. Después, el Patronato hace un seguimiento de cada persona [...] y cuando llegábamos al mes nos daban un recibo [...], peleábamos un poco porque no eran recibos originales. Que no sirven para otro lado, no figuraba la fecha de ingreso, figuraba Patronato de Encarcelados y Liberados, convenio con O.S.E. decía hora, tantas horas, ciento sesenta y ocho horas más o menos [...] ahí te da catorce mil, vienen los descuentos, quince por ciento BPS, tres por ciento sería el viejo DGI, DISSE, tres por ciento que nosotros lo tenemos con dos nombres diferentes. Bueno y ahí te quedarán doce mil pesos, nueve cuarenta y cinco, por ahí. [...] el Patronato ahora está haciendo un seguimiento más a fondo. Porque unos compañeros al tener unas dificultades de haber caído, de faltar, entonces al haber faltado muchos días sin avisar, tenés una sanción primaria de observación [...] si vos no tenés justificación, automáticamente es una suspensión, observación primero y segunda la suspensión. Tercera, si en treinta días no venís veinte, o no querés trabajar o dejás a otro o automáticamente perdés el trabajo. Patronato ya va a tener una pequeña cláusula, si vos das una información con tu asistente social, que cada uno tiene una asistente social allí en el Patronato. Te reunís con él, volvés a hablar de nuevo, le explicás la preocupación que tenés, que trabajaste y te equivocaste. Bueno y entonces ellos pueden llegar a ponerte en la bolsa de trabajo de nuevo”. EEG, 1904, p.14 y 15.

“[...] cuando vos aprendiste algo te lo sacan y te ponen otro nuevo, tenés que volver a aprender a convivir con esa persona. Hacés convivencia igual, a los cuatro meses te sacan esa persona. Nosotros un año, al año nos van a sacar, o nos dan otro año más. [...] Entonces voy a estar otro año más, es decir que voy a estar dos años, pero a los dos años, si no hay otra ley o algo del Estado que diga “bueno los vamos a tomar”. EEG, 1904, p. 17.

- Inequidades producto de las diferentes modalidades contractuales:

“[...] yo personalmente no estoy de acuerdo con que sean contratos distintos, que uno sea zafral y otro permanente o las empresas que se contratan, porque generan mucha inequidad. Porque, por ejemplo acá, tenemos nueve funcionarios que son contratados por empresa y

ganan la mitad de lo que gana un funcionario, [...] haciendo la misma tarea”. ORM, 1203, p. 7 y 9.

“Las tareas que realizan son de línea, porque no tenemos personal, funcionarios, entonces trabajan como cualquiera de nosotros. Sé que ganan menos que nosotros, lo tengo claro, pero bueno”. SGMV, 2404, p. 8.

“Uno se mete porque ve que su salario no es el mismo y trabajan la verdad, meten para adelante los chiquilines, pero ya te digo, es un tema de que O.S.E. lo plantea así. [...] Exigirle más de lo que el tipo da, vos ves que el tipo labura, cumple y ta. Ellos cobran un salario que para mí no es, tendría que ser un poco más, un poco mejor remunerado de lo que ganan por la tarea misma, pero ta”. FDH, 905, p. 11 y 12.

“Nosotros en el sistema nuestro de calidad tenemos un formulario de registro que es de no conformidad, de sugerencias, de reclamos. Cualquiera que participe en los procesos, proveedores, clientes, nos pueden sugerir, hacer sugerencias de mejora, reclamar. Ellos muchas veces, generan sugerencias, reclamos y bueno son tratados dentro del sistema. Recuerdo ahora por ejemplo, unos muchachos contratados hicieron el año pasado un reclamo por los calefones. En invierno tenemos un calefón solo en el baño de los hombres y no daba el agua, se bañaban tres o cuatro y para el quinto no daba el agua. Ellos mismos, uno de ellos hizo el reclamo y se cambió el calefón. Quizás también por eso, es como tener un sistema armado, o sea, de cómo se trabaja, eso también como que a la gente le da algo de seguridad de que si bien de repente no ganan igual. [...] Por lo menos los hacen partícipes de las cosas, los tratan como un igual, no sé si pasa en todos lados igual”. ORM, 1203, p. 10.

“[...] firmamos el contrato y bueno ta. Entramos con el mismo sueldo que estamos ganando ahora. Una miseria. [...] El año pasado se agrandó el local y somos el mismo personal que ahora [...]. Como que ya estamos cansadas y que no damos a basto con todo. [...] Ya me he cansado de hablarlo, con P, con todo el mundo. Ya me ven y me disparan. Vuelvo a repetir: - ‘¿pero se acuerda Sr. P lo que usted me dijo?’, él dice - ‘Bueno, es que el tema es la señora M’ [...] Porque estamos ganando seis mil pesos, y es muy poco para todo lo que tenemos que hacer. Entonces dirás, voy a otro lugar, trabajo menos y gano lo mismo, ¿me entendés? Bueno, ya hablé con todos los que tenía que hablar. Pero tampoco voy a seguir exigiendo porque me van a sacar corriendo”. OMM, 1303, p. 2 y 3.

“Venimos enfermas a trabajar. Porque digamos, si no venís no te pagan, entonces vengo enferma y hago lo que puedo para no perder ese día. El día que estoy un poco mejor, que estoy más recuperada hacemos un poco más. Todo por no faltar. Esta muchacha, que tiene como seis hijos esa falta un poquito más, porque tiene que faltar para llevar al médico, al jardín, pero una falta, ta”. OMM, 1303, p. 13.

“Se habló de eso el año pasado en el que se planteaban esas situaciones y los perjudicados. Dijimos bueno si, tenían razón pero no hay otra alternativa. Es la historia que hay y es una elección de ustedes si continúan en este trabajo o no. ‘Ojalá que puedas cobrar igual que los otros o más, ojalá puedas sentirte muy bien en tu trabajo pero bueno, escapa a nuestras posibilidades’, le digo, es más, es más crudo. Como parte del salario está atado al rendimiento que obtenga en el mes, les decía a ellos, ‘hasta nuestro trabajo es tratar de que ustedes trabajen lo mejor posible y sacarles el mejor provecho’. Pero bueno, hacés lo mejor. [...] En realidad ellos ganan como gana una persona que ingresa ahora como peón. Pero, nosotros los hemos promovido para que realicen algunos cursos de capacitación aunque no sean de O.S.E. y ellos están trabajando por ejemplo, haciendo tareas en el ciclo y tienen relación con clientes de O.S.E. y con tareas de laboratorio”. ORP, 1303, p. 7.

“Ellos trabajan a la par de nosotros pero no cobran producción, es completamente injusto y es difícil que la gente no se enoje. ¿Entendés? Yo me enojaría. ‘Che pará, estoy laburando para que te la lleves vos’. [...] Pero todos sabemos que a ellos no les gusta eso. Es una cosa que, aunque no se hable no quiere decir que no sepamos que a ellos les pega mal que hay gente que no trabaja y se lleva la producción y ellos están trabajando y no se la llevan, o sea, lo sabemos todos. Lo que pasa que hay veces que se prefiere no hablar de algunas cosas”. OME, 1203, p. 10 y 11.

“[...] el encargado viene, ‘hay que arreglar tantos caños, hay que arreglar tantos ferrules’. Y él ese trabajo lo cobra, yo no lo cobro, yo cobro por jornal. [...] cuando va ese empleado público, cobra ese porcentaje y es cuando yo me siento como usado a veces, a mí no me pagan puntajes, porcentajes no me pagan” ORC, 1203, p. 7 y 15.

“Entonces acá, como empezó a caer laburo dijeron bueno, vamos a hacer una nota y pedir que nos paguen. Entonces hicieron un estudio de cuántas irregularidades en el mes o en el año, no sé. Y en esa cantidad de cosas estaba nuestro laburo. ¿Me entendés? El laburo de los contratados, que yo te puedo asegurar que si vos equiparás el laburo de los contratados con el laburo de los funcionarios, no sé cuál pesa más. Hay cosas que por ser contratado no te las dan y se las dan a ellos porque no tenés el perfil, porque no te lo quieren dar, pero no sé. ¿Entendés? En la balanza, no sé para qué lado se inclina. Me parece que se inclina para el lado de los contratados, entonces ellos están pidiendo desde tu laburo, están pidiendo un aumento de sueldo. Que ta bárbaro, que la peleen que se yo, pero eso está medio frenado, qué se yo”. FMS, 905, p. 10.

“[...] me parece mal que hagan concursos cada tres años, dos años y pico, te hagan un concurso que entres con la categoría más baja y que la única ventaja que te den a vos por estar acá adentro es ir directo a la prueba y no ir al sorteo. [...] yo veo los llamados de ANTEL

por ejemplo y uno de los requisitos es estar hace dos años trabajando en ANTEL, entonces me parece más justo porque si estás adentro, ta, tendrás que pasar dos años laburando como contratado para poder concursar. Acá tienen la misma ventaja: vos que hace tres años en mi caso, uno que hace diez que está de contratado o el que entró hace un mes. Porque le llenan el formulario de que trabaja en O.S.E. y va directo a la prueba. Me parece a mí que tendrían que hacer concursos con la gente que está adentro con conocimiento sobre la O.S.E., sobre el sistema, ahí sería más justo y no pruebas de Word y de Excel y de no sé qué, hacé pruebas del sistema de funcionamiento que hacen a la capacidad de los que tenés acá laburando y no, si sabés con qué tecla no sé qué”. FMS, 905, p. 19.

- Consecuencias de la falta de personal:

“[...] hoy en día, tengo más trabajo que el que tenía antiguamente, es que la gente cambia continuamente [...] Yo tengo la cabeza así, a veces, ando con la cabeza a la miseria. [...] tenés que tener más información también. [...] soy un tipo que me preocupó [...] la O.S.E. [...] no ha tomado gente definitiva, toma zafrales. Después fueron presos, CNR, claro, todas esas cosas cambian, cambia la modalidad de trabajo, cambia el ambiente”. OCC, 1103, p. 2 y 3.

“[...] no tenemos gente a veces, [...] Hay que hacer piruetas, hay que armar equipos. [...] esta zona [...] tiene un promedio de veinte personas, veinticinco personas entre la JND, Patronato y zafrales. Y es un número válido cuando tenemos ocho camiones, y cuando tenemos un promedio de cuatro, treinta y dos personas en el camión, tener veinte personas con contratos chatarras como nosotros decimos, es muy alto el porcentaje”. OCC, 1103, p. 12 y 13.

“Se exige que no hayan caños rotos, [...] y los camiones no tienen personal porque hay solo un capataz que es presupuestado y después son todos chiquilines zafrales que trabajan cuatro meses y se van. Entonces no tienen personal estable. Entonces es imposible [...] que se trabaje en tiempo y forma, que todos los reclamos se atiendan de manera correcta. Hay mucho personal de por ejemplo, la JND, hay personal del CNR, personal del Patronato, que yo lo que veo es que son personas como muy sensibles, por ejemplo ellos faltan mucho. Vos te proyectás un trabajo para un día y bueno en una cuadrilla hay un presupuestado de años, un contratado y como tres o cuatro chiquilines en otra modalidad. Con que te falten dos entendés, porque tienen que seguir el tratamiento, porque no los dejaron salir a la calle [...] no puede salir el trabajo en tiempo y forma”. OMV, 1103, p. 13.

“[...] es menos gente obrera. [...] se ha tomado poco en comparación a la gente que se ha ido. Eso hace que se recarguen los que están actualmente trabajando y también se cansen, se estresen. Evidentemente las relaciones laborales no van a ser las mismas cuando trabajás

un poco más cómodo, un poco más flojo, más distendido a cuando estás sobrecargado y con poco personal [...] la gente trabaja un poco molesta, incómoda, cuando uno está todo el tiempo prácticamente ahogado de trabajo y es todos los días igual, el carácter a todos nos afecta un poco, nos cambia". EMR, 1904, p. 12 y 13.

"Hay falta de personal en toda la O.S.E. Tal vez hayan límites para entrar, hayan limitaciones, eso no lo puedo saber, pero a lo mejor exigen que se tome determinado tipo de personal y no personal idóneo o genuino como le llamamos nosotros". EMR, 1904, p. 6.

"[...] el no mantener plantillas de funcionarios permanentes ha llevado a una falta de identificación con el trabajo, con la misma O.S.E. y como no estás identificado, como venís, vas a estar cuatro meses y te vas a ir, cuando empiecen a ser la mayoría esos, se pierde un montón de cosas, se pierden posibilidades de relacionarse. [...] no está la fidelización, ni siquiera con la función, porque la función ni se sabe si estás hoy o no. A parte con eso de que si te acercás a alguno que mande podés ir a otro cargo diferente, también perdés arraigo hasta con tu propio sector". EER, 1904, p. 10.

"[...] esa movilidad laboral que hay, capaz que al que hace números los puede maquillar y decir sí, le dimos trabajo a tanta cantidad de gente, pero desde el punto de vista cultura laboral, se pierde muchísimo, porque vos tenés una rotación constante. Después vos precisás gente especializada para trabajar en determinadas áreas y no la tenés y no la formás en dos días. Yo antes de venir para acá trabajaba en la G C E, con gurises super jóvenes, prácticamente de la edad de mis hijos y llegó un momento que me aburrí, yo no puedo estar continuamente preparando gente, porque los tipos, claro, los gurises consiguen una oferta laboral mejor y se van." DMT, 2404, p. 4.

ESTIGMATIZACIÓN

El estigma del "funcionario público":

"[...] yo creo que socialmente [...] la visión del empleado público, es una carga pesada, o sea, a mí me cae como una carga pesada. Porque esa conciencia asociada a lo que es el funcionario público en la sociedad, que no trabaja, de que se toman su tiempo para todo, de que son ineficientes, siempre me ha pesado y te digo yo soy Gerente [...] El peso más grande que tiene O.S.E. con el contacto son sus clientes es el pre concepto que la persona ya viene, cuando viene a hablar, lo sentís, es impresionante. Esa fuerza de que vos sos funcionario público, primero que te pagan el sueldo, de que sos un ineficiente y es como que entrás en la conversación y te cuesta revertir, porque empezás a sentir la actitud de la persona con esa creencia fuerte. [...] Lo ves en tu grupo de amigos, "Ah son empleados públicos". Como que tienen la vida solucionada porque no hacen nada, o sea, esa conciencia de funcionario

público, es pesada, es pesada. Creo que, no sé de qué dependerá, pero en algún momento como que socialmente creo que eso tiene que ir cambiando”. GMP, 2005, p. 8.

“[...] a veces es una mochila que uno lleva. [...] Se habla del empleado público que es el culpable de la inflación. Que le pagan un buen sueldo. En parte creo que hay un poquito de cada cosa, ¿no?. Como que no hacemos nada, o sea hay una mochila grande sobre los empleados públicos, que con los años se siente. Y es la verdad. Uno conviene que, claro, que el empleado público es un privilegiado. De repente tiene trabajo. Ahora hay una ley que ha cambiado lo que es la inamovilidad del empleado público, pero hace unos años atrás para echarte había que hacer un curso. [...] Porque para echarte había que pasar por el Parlamento porque somos empleados públicos presupuestados. Ahora por eso es que apuntan las modalidades de contratos acá que hacen el gobierno de turno. Y ahora el empleado público como yo, que soy presupuestado, me pueden echar, como a cualquiera, como corresponde, siempre y cuando no cometa errores como lo que entra en la carta orgánica de O.S.E., lo que es un delito grave”. OCC, 1103, p. 9.

“Me molesta cuando dicen ‘pah, O.S.E. es un desastre’, siento lo mismo que siento cuando la gente dice ‘pah, los funcionarios públicos’, no son todos los funcionarios públicos, hay funcionarios públicos que trabajan. Tenés de repente, de un poco más de comodidades, [...] Lo cuido al trabajo, todos los días, día a día. [...] me molesta porque a veces comparo, voy a un crédito, voy a una mutualista, empiezo a observar y no hay diferencia, con el tema de la atención, de repente yo la comparo siempre por O.S.E., están los malos y los buenos, públicos o privados. Claro, capaz que al malo del privado va a estar poco tiempo ahí, pero yo creo que hay gente que trabaja y trabajamos todo el día y nos preocupamos y estamos re atentos a todo. Sí, por eso me molesta cuando dicen ‘todos los funcionarios públicos’, cuando meten en una bolsa [...] de repente el público puede hacer un poco más la plancha, [...] Ha habido muchas destituciones también, pero no es lo común [...]. Tenemos funcionarios que sabemos que sí, en una empresa privada no estaría ese funcionario, esa es la facilidad, que después que entrás es difícil salir”. GGMM, 2005, p. 11 y 12.

“Yo tenía dieciocho y [...] le digo, ‘no, vos estás loco, qué voy a entrar. Funcionarios públicos como estos atorrantes’. Era la visión que uno tenía y hoy en día en la sociedad hay muchos que la tienen. ‘No, no, que ahí te achanchás, no hacés nada’. [...] lo que la gente dice. ‘Yo te pago el sueldo a vos’, viste que te dicen dos por tres, en parte la gente tiene razón, entonces me debo a la gente, mi patrón es la gente. Bueno, a medida que entré y empecé a ver cómo funcionaba todo esto del funcionario público, fui afianzando eso. [...] nosotros estamos al servicio de la población, al servicio de la gente. Más nosotros que estamos manejando el recurso, creo que más importante del Uruguay, que tenemos en el país. Entonces te genera

compromiso, te genera que tenés que, si no los tenés, tenés que adquirir ciertos valores éticos y bueno a veces no los veo en algunos compañeros”. ORM, 1203, p. 10.

“[...] te decían andá a un ente del Estado que no tenés nada que hacer y es mentira si de verdad tenés ganas, si querés y de verdad te gusta tu trabajo tenés una oportunidad muy linda de servir a la gente”. EER, 1904, p. 13.

“Vengo a trabajar todos los días, vivo lejos, viajo dos horas de mañana y dos horas de tarde cuando me voy. No me quejo, me encanta. Pero no tengo la mentalidad de ‘ah, sos empleado público, no hacés nada’ (se ríe) eso es mentira, definitivamente. Pero ta, tenés un montón de beneficios y todo. [...] vienen a trabajar, algunos vienen a trabajar sí. En realidad la mayoría, se trabaja un montón y es lindo el trabajo”. DML, 2404, p. 16.

“Te da una seguridad, que es real, que tenés trabajo seguro, porque salvo que hagas algo muy grave, no te vas a quedar sin trabajo. Lo que sí, si hacés la plancha, evidentemente te quedás estancado en el lugar donde estás y no tenés chance de crecer, que eso está bien. Lo otro no sé si está bien, que sea tan así, tan leve las causas de destitución, capaz, porque está el caso de gente que hace cosas graves y ves que no pasa nada. [...] te lo tomás a la chacota y como tenés esa seguridad, podés hacer la plancha y no pasa nada. No sé, no estoy muy afín en realidad a cómo es actualmente lo público. [...] tenés unas seguridades, que capaz que en el privado no las tenés y que no sé si deberías tenerlas en determinados casos”. DJC, 2304, p. 4.

“El empleado público en la sociedad esta de consumo que nosotros vivimos, es un privilegiado, es un privilegiado y después adentro de eso hay varias castas entre comillas, ¿no?. [...] Y si, si sos empleado bancario del BROU, ganan mucha plata, si sos maestra tenés tres meses de licencia o más capaz, yo que sé, hay muchos ejemplos. Hay mucha corrupción, que a mí lo que me parece es que termina empequeñeciendo al país”. DMT, 2404, p. 14.

“En su generalidad el empleado público es muy mal visto lamentablemente a nivel nacional, a nivel del resto de la población. Si yo salgo de mi investidura de empleado público, me pongo en la vereda de enfrente y sí, tendría mucha cosa para decir y objetar, pero son muchos años, muchos años de la misma cultura. [...] siempre estamos en el debe como empresa pública, pero opino que no es culpa del trabajador. Si en su momento esas Direcciones fueron corruptas, fueron de acomodo y bueno la cabeza es lo que se ve y de ahí para abajo”. SGMV, 2404, p. 12 y 13.

“[...] siempre estamos ahí en la piqueta. Más allá de que se han tratado de hacer, ahora con este sistema nuevo, el SGC, cosas de tener atención personalizada, por teléfono, pero falta, hay cosas que hay que mejorarlas mucho. [...] los servicios cruzados porque alguien hizo mal

el contrato. [...] eso para mí genera la mala imagen de inoperancia y vos lo ves. [...] Es más difícil hacerlo mal que hacerlo bien, entonces, ponele un poco más de empeño. Y si hay algo que quedó ahí, bueno, vamos a solucionarlo". FDH, 905, p. 17.

"Es una porquería. Y está bien fundamentada, es difícil cambiar la visión del empleado público hacia la comunidad, al que no es. [...] a mí me pasa que mis amigos me dicen, ah esos de O.S.E., no quieren nada, las de UTE y las del Ministerio y las de acá y las de allá. Lo que pasa que yo creo que durante muchos años ha habido prácticas que han deformado la visión, viste. Pero bien porque es verdad, no es que la gente piensa lo que no es. La gente ve lo que ve, o sea, el funcionario público muestra ese tipo de cosas y la gente saca sus propias conclusiones". OME, 1203, p. 6.

"[...] el trabajar en un organismo público me parece que no tiene la misma vivencia desde lo privado, porque como están seguros en su lugar, como que no hay esa cosa de exigirse y de exigirle al otro". FMS, 905, p. 1.

"En un empleo privado vos tenés que rendir. Si no rendís, no cobrás o te echan. Vos no podés estar dos horas sin hacer nada, tenés que trabajar y te tienen que dar una tarea. Lo primero que hacen es darte una tarea en un empleo privado. En un empleo público, por ejemplo, [...] no le dan una tarea, a mí me pasó de no tener tarea para hacer en determinado momento". OMS, 1103, p. 11.

[...] si a vos te contratan para hacer de Sanitario y no te sale, tratarán de enseñarte y si no entendiste o no agarraste la onda, para afuera, acá no 'pobre, no lo vamos a dejar sin laburo, que quede de Pañolero'. O sea, vamos a buscarle alguna tarea que pueda hacer, esa es la lógica. ¿Me entendés a lo que voy? Es la lógica del empleado público. No te echo, quedate. Cuando vos contrataste cuatro Sanitarios porque precisas cuatro, no tres. O lo capacitás que fue lo que plantearon los otros al tiempo o lo echás y traes a otro Sanitario. Ta, una cagada que el otro se quede sin laburo, hubiera sido más lógico plantear que salga y lo capaciten los compañeros, yo que sé. "No, que se quede acá adentro". FMS, 905, p. 22.

"El que no sirve no se tiene que quedar, porque ese es el mal concepto que hay de funcionario público, entrá que vas a quedar". EER, 1904, p. 14.

Por modalidad contractual:

- Convenios de rehabilitación y reinserción social mediante trabajo:

"[...] vengo y trato de hacer mi trabajo y no involucrarme con las personas que tienen problemas o que tienen una enfermedad [...] he tenido inconvenientes acá [...] hay mucha gente que es empleada pública que tiene mucho ego y al vos venir por el Patronato porque

estuviste preso o algo, te juzgan viste, ya te miran de otra manera. A veces la relación no es buena [...] yo escucho muchas cosas en el camión, escuchamos, que tengo que cambiarme de camión, 'no, estos presos algún día va a venir uno y nos va a dar una puñalada', por ejemplo, entendés, yo estoy trabajando acá porque el Patronato me dió una oportunidad y con mis antecedentes no puedo conseguir trabajo. Lamentablemente no me queda otra, vengo a trabajar por necesidad, pero a veces venir a un lugar público que no sos presupuestado, que vengo de un pasado horrible, y a veces venir a un lugar que la gente te juzgue. [...] hay mucha gente que no te juzga [...] que es buena gente y trato de llevar un relacionamiento bien [...] sentir como esa impotencia, sentir como que te sobran [...] porque tienen un trabajo y a la vez yo me siento impotente porque no tengo ese trabajo, en realidad yo necesito un trabajo como esto. [...] Si hay un poco más de compañerismo y con el tercerizado que viene de un pasado de estar preso, o que viene de la Junta Nacional de Drogas, que no se trate de juzgarlo, que no se trate de discriminarlo, que la gente que tiene un laburo estable [...] que no trate de sobrar. Y la persona no sabe cómo puede reaccionar [...] yo tengo una enfermedad, trato de hacer un pequeño esfuerzo y no levantar la primera en violencia". ORC, 1203, p. 2, 3 y 4.

"Después los contratos de los que son por actitud social, el Patronato y los de la Junta Nacional de Drogas (JND) ellos vienen por una causa muy particular y entre ellos capaz que como tienen una realidad. Tanto los de la JND por un lado como los del Patronato por otro, tienen su realidad particular, capaz forman su grupo entre sí, pero no hay la posibilidad de interrelacionarse abiertamente. También muchas veces somos nosotros medios negados, viene esta gente con esta problemática, no vamos a ser cien por ciento abiertos con ellos, lo cual es un error porque la inclusión social no pasa por separar a nadie. Dale a aquél la oportunidad hasta que demuestre que no la merece, pero siempre estamos como un poquito a la defensiva y también es seguro que ellos se van a ir". EER, 1904, p. 8.

"[...] fui a hablar con el supervisor. 'Bo, C, se me fue el encargado' digo, 'se me fue el camión', llama C al camión y dice, 'W, haber R está acá, no sé qué pasó, que te fuiste'. Cuando llegué del Patronato, estaba en el baño, eran siete y veinte, siete y media y el tipo se fué. Agarra y dice 'pará que te lo mando en un flete', dice C. Ahora, con qué necesidad, porque no me aguantó que yo estaba en el baño y nos íbamos, llego allá al Cerro y tuve que ir yo en un flete [...] tenía que ir decirle y no le dije, 'bo, ¿por qué te fuiste?', no le metí la pesada ni nada, digo, lo hice así viste, tipo con amor, con calidad y le dije, 'Ah, te fuiste y no me dí cuenta', haciéndome el gil. Y después carburando en casa, cada tanto, porque después que quedo con ese resentimiento, '¿con qué clase de persona estoy trabajando?'. Entonces falté, me justifiqué, me le justifiqué doce y me le justifiqué trece y falté". ORC, 1203, p. 14.

“Y después salí preso, [...] no tengo vergüenza. Fue un error, primera vez primario absoluto, ya aprendí, ahora a trabajar”. EEG, 1904, p. 1.

“¿Qué es un empleo público genuino?. Es un empleado público que se cuente con él siempre. [...] porque en el caso de la Junta de Drogas tienen alguien que los controla. Vienen con problemas, [...] tienen que ver al psicólogo, o ver psiquiatra, o tienen médico, o faltan, o los castigan, o los sancionan [...] Nosotros lo que hacemos con esos compañeros, es insertarlos en el trabajo nuestro y bueno y que laburen como los demás”. OCC, 1103, p. 12 y 13.

“[...] lo hemos planteado, hay gente que viene, no distinta a nosotros, pero viene con otro tipo de problemas distintos a nosotros. Nosotros no estamos acostumbrados a eso. Acá pusieron hace cuatro o cinco años atrás, un grupo de compañeros del CNR, y nos costó adaptarnos a ellos. O sea nos costó ver cómo los tratábamos. O sea, después nos dimos cuenta que somos todos iguales a la hora de laburar. [...] nunca hablé con ellos a ver qué hicieron. [...] Nunca me preocupé en averiguar, porque creo que no era justo. Y entonces traté de hacer relaciones sin saber lo que les pasó a ellos y ellos nunca me dijeron nada. Pero yo no les pregunto. Pero es complejo, se hace más difícil ahí. Es bravo”. OCC, 1103, p. 3.

“[...] nos daban a los trabajadores y no estábamos preparados para eso, [...] vos sos psicóloga, yo no. Si yo tengo uno que trabaja de la JND (Junta Nacional de Drogas), [...] y te los dejan acá. Acá hemos tenido muchachos de la droga y cinco reincidieron, es bravo, si no hay un trabajo previo de técnico. [...] porque no soportan, si no, no salen. Es bravo el trabajo, la responsabilidad, el cumplir horarios. Para mí falta el trabajo técnico, lo que dijimos siempre, que lo vimos cuando entró la gente del CNR, ahí vimos la gente que entró segura a quedarse. Gente que quería trabajar, que quería estar con nosotros y quería el peso y que venía a aprender. Lo dijo el técnico en su momento, cuando nos reunió a todos, que eran iguales todos. Y si son todos iguales, para mí no hay ninguno distinto”. OCC, 1103, p. 19

“[...] hay funcionarios que no quieren trabajar con ellos. Directamente se niegan a tener en sus cuadrillas [...] Lo han manifestado en Asambleas, que no quieren esta modalidad de trabajo, porque a ellos les crean conflictos, porque muchas veces es gente conflictiva. No sé, como que no llegan a tener un acuerdo o un código entre ellos, no se acostumbran al trabajo, es lo que nos dicen ellos. Siempre se están peleando por tratar de tener personal genuino. [...] Como que no están capacitados para tratar con este tipo de gente porque ellos te dicen que son personal sensible. Como que tenemos que tener cuidado porque son personas sensibles, les llaman ellos. Entonces los capataces nos dicen que no saben cómo tratarlos muchas veces, porque cada uno obviamente viene con su problemática, como que no se adaptan. Entonces los cambian de camión, no sé, pasa tan seguido, que ta”. OMV, 1103, p. 14.

“Siempre hay uno que está, que se siente como incómodo con el personal, por eso ahora está pidiendo personal genuino, viene gente de O.S.E., no quieren más gente de la Junta Nacional de Drogas y el Patronato de encarcelados liberados. O.S.E., el Estado, nos usa a nosotros para no tener gente genuina y es como que me siento como usado [...] tengo contrato un año sí, vengo, trabajo por diez mil pesos y después del año me echan, porque sé que me van a correr”. ORC, 1203, p. 3.

“Llegar al trabajo no y querer trabajar un sábado y un gurí que ta que es empleado público, ‘no que vos sos terrible perro’, que no sé qué me dijo, entendés, me dice, ‘vos no sos genuino’, que no sé qué, ‘vos no tenés que laburar acá, un sábado o un domingo, vos sos terrible perro’. Estaba medio tomado el pibe. Pero el que tiene un programa soy yo, digo, y traté de no levantar la primera en violencia, de no decirle ‘bo, que te haces el coso’, digo, ‘porque tenés un laburo y es un laburo asegurado’, yo vengo a laburar porque necesito. [...] Y después me dice el otro, que no sé si jodiendo o no jodiendo, pero también estaba el otro. Y en un acto de violencia, le dije ‘vos preocupate por vos gil de mierda, vos preocupate por tu vida’, yo no jodo a nadie, si nadie me jode a mí, es un acto de violencia. Capaz que me lo dijo jodiendo o no jodiendo, pero estaba el que me lo había dicho de mañana, ‘no que vos no sos genuino, que vos no tenés que venir’ y él es personal genuino”. ORC, 1203, p. 3, 16, 17.

“[...] lo que me revienta es ir a los cursos [...] y escuchar las cabecitas de ellos. Yo digo, que horrible que es el adicto. No tenemos respeto por nadie, bo. Ni adentro de una cárcel tienen respeto por el adicto. Somos tan payasos, tan retardados. Como la droga los deja tan retardados, es horrible ver eso bo. Acá hay uno de drogas justo, de adicción, que ahora está con problemas médicos, pero ese tiene casi cuarenta años, es con el que me llevo [...] Y después el otro, es un payaso, “jjiji” (hace la burla) y se ríen de cada cosa que [...] no aguanto ir, me duermo. [...] porque hago un esfuerzo de no estar ahí y sé que tengo que estar. Pero los veo muy desorientados. Y no sé cómo se ríen de estupideces. Quiero entender porque, o les faltan neuronas que eso por supuesto que les falta, pero a su vez vienen con todo ¿viste? Y después está el otro que se cree el superior. De que bla, bla, bla, y si vos escuchás bien lo que está diciendo, siempre está diciendo lo mismo”. OJM, 1303, p. 9.

“[...] a veces no se dan cuenta acá en O.S.E., que no pueden poner en un mismo camión, dos personas que tienen una enfermedad. [...] que vienen de un pasado, un pasado malo. Porque pueden tener diferencias, puede haber diferencias entre dos personas enfermas emocionales, que tengan una enfermedad crónica. [...] a veces me dan ganas de darle un piñe al compañero, porque el pibe está mal psicológicamente y a veces es muy acelerado, como que me incomoda trabajar con el compañero, porque más allá de que consume, no consume, estoy trabajando con una persona que es adicta. [...] con los muchachos que vinimos del

Patronato y esas cosas, ahí sí (se le había preguntado con quiénes tiene dificultades de relacionamiento) Porque, ¿qué influye?. Muchos problemas afuera, digo, porque tienen el mismo problema que yo los compañeros, problemas de dinero, ganan poco dinero porque somos terciarizados, ¿entendés?”. ORC, 1203, p. 5.

“[...] me dieron para trabajar, el supervisor me dió porque no tienen gente, pero el inconveniente relacional que tengo hoy en día, es con él, no son con doce en general, son con compañeros que somos pocos del Patronato y de la Junta Nacional de Drogas. Si yo me encuentro trabajando con una persona que viene de la Junta Nacional de Drogas, que toma pastillas, que yo no tomo, [...] y consume y a veces en el trabajo como que chocamos, [...] como que me molesta. Con los empleados públicos presupuestados, esos que llevan treinta años, diecisiete años no tengo dificultades, porque yo trato de ocupar mi tiempo y trato de aprovechar en aprender y como de matar el ocio, estar en el trabajo y no pensar tanto, por ejemplo en el consumo [...] Y con el relacionamiento, con la gente del Patronato [...] me llevo ahí, más o menos. La mayoría del personal son de la Junta Nacional de Drogas y del Patronato [...] yo ahora estoy tomando medicación regulador de humor, le pido a la psiquiatra para no andar malhumorado [...] en el trabajo tratar de que no me molesten”. ORC, 1203, p. 6, 7 y 8.

- Tercerizaciones a partir de empresas contratadas:

“[...] estamos un poco desilusionadas porque vemos que a nosotras como somos de limpieza como que nos tienen un poco a un lado [...] te duele. Por ejemplo, este año, bueno este año nos dieron. Pero todos los años anteriores que había viste, por ejemplo el día de la mujer, que les regalaban a todos algo y un día yo pregunté a una de las señoras que venían con los paquetes. Digo: ‘¡Ay! ¿Para nosotras no hay?’ dice, ‘-no señora ustedes no están en la lista’ [...] Siempre como que nos dejan. [...] ponen los cumpleaños de todos en el pizarrón, y después hacen una colecta y festejan entre todos. Nosotros, ¡a fuera! La fiesta de fin de año, también. [...] En la fiesta tenemos que pagar quinientos pesos y digo, entonces no. Y yo noto que quinientos pesos para nosotras es plata, porque ganamos seis mil pesos [...] lo comprendo un poco más, porque no tenemos la plata para ir. Pero digamos, en vez de pagar quinientos pesos, por qué no ponemos nosotras, una cuota más chica [...] cositas así que son pequeñas pero nos duelen porque trabajamos todo el año juntos, estamos desde el dos mil seis acá, en vez de unirnos, nos van alejando. Uno ve todas estas cosas y dice ‘¿para qué?’, entonces ta, (se angustia). [...] Entre ellos todos tienen el mismo trato. Hay una diferencia entre ellos y nosotras. [...] Más de confianza, yo que sé. Se juntan más, charlan más, conversan, hacen chistes. Y con nosotras no. [...] Entre ellos se tratan mejor porque son todos casi empleados públicos y nosotras no. Pienso que es por ahí. [...] porque somos limpiadoras [...] el otro día nos llamaron acá, ‘M venga’, dice, tengo unas jarras para ustedes. Digo: ‘hay

que divino al fin se acordaron de nosotras, muchas gracias', dice: 'no, como sobraron', digo: 'no, ahí la mataste, si no me hubieras dicho nada y quedo bárbara, pero ahí'. [...] Como sobraron te las doy. Entonces esto afecta a uno. Mira cómo quedo, (llora) una tarada, pero ta". OMM, 1303, p. 4, 6, 7 y 8.

"[...] acá es como que a los contratados nos exigen y a los de O.S.E. no. [...] al contratado no le dan las explicaciones, el contratado está para trabajar y no forma parte de O.S.E. en esas cosas. O sea, al contratado se le exige que haga, que labore. De repente vos tenés al lado a uno que es de O.S.E. y el Jefe nunca le va a decir al de O.S.E. 'bueno fulano, ponete las pilas'. Porque hay como una cosa de igualdad más allá de que sean Jefes. O.S.E. es O.S.E., los contratados son los contratados y siempre es así y siempre fue, es acá y en todas partes, es distinto. De hecho nuestro régimen laboral es totalmente diferente al de ellos. [...] trabajan menos horas que nosotros. Ellos hacen horas extras, a vos no te dan horas extras. Hacen horas extras, no trabajando. Hay pila de cosas que vos ves, que decís "no, pará", pero bueno ta". FMS, 905, p. 2.

"Hay cosas que por ser contratado no te las dan y se las dan a ellos porque no tenés el perfil, porque no te lo quieren dar, pero no sé". FMS, 905, p. 10.

"[...] acá mis compañeras hay días que vienen con ganas de laburar y se laburan todo, hay días que vienen cero ganas y no laburan un carajo. Vos sos contratado y no podés decir, "ah, hoy no tengo ganas de laburar" ¿Entendés? Si yo digo eso me pegan una patada en el traste y me echan para afuera". FMS, 905, p. 12 y 13.

"Me molesta que no vengan y te digan [...] como que estás pintado acá y no existís porque sos contratado. Eso me molesta. Porque en definitiva vos estás acá y estás laburando. [...] Al contratado no le dan explicaciones, si sos contratado hacé". FMS, 905, p. 14.

MOVILIDAD/PERMANENCIA

Movilidad/ permanencia en la Organización:

- Expectativas de permanencia:

"[...] necesito dinero para estudiar. Yo me olvidaría de estar pensando, dentro de cuatro meses, que tengo que conseguir trabajo [...] Me daría tranquilidad absoluta, saber que todos los meses tengo mi sueldo. Me cambiaría pila la vida [...] Podés proyectar". OMR, 1203, p. 9.

"[...] tenemos empresas tercerizadas que brindan mano de obra. [...] Ellos están pendientes de poder ingresar definitivamente al organismo. [...] hay mucha gente en esas condiciones y hacen llamados para muy pocas personas. Debe de haber cien en esas condiciones y el año

pasado ingresaron siete personas en todo Montevideo, dos de ellos trabajaban acá”. ORP, 1303, p. 6, 7 y 8.

“[...] se está tercerizando más [...] nosotros estamos tercerizados, pero también queremos algún día no ser [...] Los tomaron como empleados de O.S.E., acá hay dos compañeros”. EEG, 1904, p. 2.

“La gente que está contratada y hace mucho tiempo, se sienten con el derecho de ser funcionarios. Porque quizás hasta muchos saben más que funcionarios, cumplen las tareas mejor que los funcionarios. Y entonces, eso trae conflictos”. GGMI, 1705, p. 17.

“[...] los jóvenes, están menos atados, ellos hoy están acá, están trabajando y si están bien, no tenés problema, pero si [...] les surge una oportunidad, ellos van a estar en otro lado y no se lo cuestionan. [...] están de paso”. GMP, 2005, p. 3.

“[...] es algo más generacional. No es O.S.E., lo ves en la sociedad. [...] hay a mi entender una conducta social de nuestra generación que nos viene de nuestros padres lo que era llegar a tener un trabajo y como vos cuidabas un trabajo y más si tenías un empleo público, era como una permanencia, (se ríe) como que quedabas y era algo en lo cual te ibas a mantener. [...] los jóvenes nuevos, [...] piensan en crecer. [...] nuestros hijos o los jóvenes, ya vivieron otra realidad y yo creo que eso los hace más libres de patrones”. GMP, 2005, p. 3 y 4.

“Yo antes [...] trabajaba en la GCE, con gurises super jóvenes, prácticamente de la edad de mis hijos y llegó un momento que me aburrí, yo no puedo estar continuamente preparando gente, porque [...] los gurises consiguen una oferta laboral mejor y se van.”. DMT, 2404, p. 4.

- ¿Por qué seguir permaneciendo en la organización?:

“[...] con el dinero que gano acá pude lograr muchas cosas. [...] tengo estabilidad laboral, el sueldo es relativamente bien y bueno y ta. Acá intento de superarme”. OMV, 1103, p.11

“[...] yo estuve trabajando en lugares privados y el sueldo que gano acá no lo gano en otro lado, yo tengo estudios pero no es una profesión que yo la pueda ir a ejercer a cualquier lugar. Entonces no tengo otras posibilidades y a mí este lugar, este trabajo me gusta”. OME, 1203, p. 5 y 6.

“En aquel entonces porque era un trabajo bien pago. [...] quería ingresar a Facultad y precisaba tiempo y bueno este trabajo me lo permitía. [...] Después me fui quedando” ORP, 1303, p. 3.

“[...] entrás joven, te casás, empezás a tener tu familia, entonces necesitás una estabilidad. ¿Qué te da la estabilidad? El empleo público, [...] es el mejor empleador a no ser que te mandes una macana enorme, tenés la seguridad de que todos los meses, poco, mucho, pero cobrás, te ajustás, sabés lo que vas a cobrar, si tenés una familia obviamente necesitás esa seguridad. En cambio los jóvenes se arriesgan, [...] los mayores no nos arriesgamos, es el temor a perder esa estabilidad que tenés económica, [...] prefiero quedarme con esto, que sé que es seguro”. GGMI, 1705, p. 10.

“[...] hay muchos becarios [...] y vienen muchas renunciadas o pasantes, si renuncian es porque consiguieron algo mejor, capaz que no económicamente, pero si es lo que realmente les gusta, no lo he conversado [...] ¿Y a quién se le iba a ocurrir hace treinta años renunciar a un empleo público? A nadie. Si estudio, escuchame es lo mejor, tenés treinta días para estudiar, trabajás de lunes a viernes, en el almanaque los días rojos no trabajo, tengo la semana santa. En un empleo privado no es así. Tenés los cinco feriados no laborables y se acabó, entonces pienso que la mentalidad de los jóvenes cambió”. GGMI, 1705, p. 9 y 10.

“[...] me da de comer, no puedo dejarlo, pero estoy siempre pensando en cosas que me hagan sentir bien [...] un trabajo que me divierta [...] que me haga sentir bien, [...] pero me cuesta arrancar con eso que antes lo hacía, porque estaba equilibrada con el trabajo que realizaba en el organismo, que no me hacía sentir mal, como para poder encarar otras cosas. Ahora no tengo ganas. [...] si estás negativo acá, estás negativo también para lo que vayas a hacer afuera”. GGMI, 1705, p. 7.

“Lo que pasa que yo para irme de O.S.E., pierdo todo lo que tengo acá. Y después lo que puedo hacer yo, puedo trabajar en un camión, manejo, tengo libreta, soy un maquinista. Pero digo, si yo acá tengo toda mi carrera hecha”. OCC, 1103, p. 18.

“Yo soy un obrero de cuna de O.S.E., que entré, que respeté siempre el trabajo. Hice mi vida con el trabajo de la O.S.E., y bueno que si bien no es lo que me gusta hacer porque yo hubiese querido estudiar, no pude estudiar. Pero bueno, uno se encariña, aparte lo hace bien. Yo lo hago bien, [...] el trabajador tiene que hacer primero que nada el trabajo profesional, no importa el trabajo que haga, o sea, uno tiene que buscar la excelencia en lo que hace. [...] Yo empecé de peón, pasé a martillero, pasé a maquinista, pasé a plomero, pasé a encargado de camión, pasé a capataz como ahora. Siempre con la misma línea de trabajo. Yo vivo de esto y me gusta que salga bien. Y lo aprendí de gente que me enseñó a hacer eso”. OCC, 1103, p. 17.

“Hay días que digo ‘¿por qué no me podré jubilar ya?’. [...] es casi una vida, treinta y pico de años, ocho horas de labor, es terrible. Yo a veces digo ‘pah, entrás de mañana, salís de tarde, un día menos de vida casi’ [...] hay días que se me hace pesado y me gustaría hacer otras

cosas, [...] a ciertas edades el cambio de trabajo no se da, si no lo busqué antes". GGMM, 2005, p. 8.

"[...] la O.S.E. ha sido nuestro trabajo y a esta altura de nuestra vida es lo que vamos a continuar trabajando, [...] hay una, no sé si es estabilidad, o como que vos ya no te ves cambiando, es tu trabajo y lo hacés como más tuyo". GMP, 2005, p. 3.

- Jubilarse de O.S.E.:

"Digo yo que me iré a jubilar, me imagino yo, yo me quiero jubilar de acá". OCC, 1103, p.8

"[...] es una cosa que he dicho, que me quiero jubilar de trabajadora de O.S.E. Porque yo estoy tranquila, tengo un buen horario [...] yo estoy conforme acá, [...] espero que dure". OME, 1203, p. 6.

"Si vos me decís las generaciones nuevas que están entrando, así entren a un empleo público como entramos nosotros, no creo que vean que sea de lo que se van a jubilar. Es un trabajo actual". GMP, 2005, p. 7.

"Pienso jubilarme y por eso quiero mejorar, por eso quiero terminar quinto y sexto para poder seguir ascendiendo, para tener una mejor jubilación. Me quedan unos trece años todavía [...] Hay una etapa que uno dice 'fa si, quisiera jubilarme ya'. [...] ante una vida laboral de treinta y pico de años, si lo pensás decís, 'ah, que poquito me queda'. [...] trato de llegar lo mejor posible a mi jubilación. [...] Tengo proyectos para cuando me jubile, quiero llegar a hacerlos. Y la convivencia influye en todo eso, porque son estados de ánimo. Una cosa es venir acá y estar bien, pasar bien. [...] tengo una aspiración, que quiero cumplir cuando llegue a esa edad". SGMV, 2404, p. 10 y 11.

"A veces hago planes con mi señora, digo 'te imaginás el hecho de no madrugar, de poder salir a caminar, tomar mate' hacer cosas tan sencillas como esas ¿no? Empezar a disfrutar un poco también". FDH, 905, p. 16.

"Me encantaría proyectarme, [...] porque me gustaría irme cuando me pueda jubilar, viste que a veces te baja tanto el sueldo, la jubilación, te empezás a quedar y después te vas casi que para morirte (se ríe). Setenta años, ahora es setenta, capaz que hay reforma jubilatoria del B.P.S. que es lo que están anunciando y todavía nos alargan más, pero proyectando hacer algo afuera" GGMM, 2005, p. 8.

"Quisiera tener sesenta años y jubilarme. [...] Yo tengo una amiga que [...] se fue a los setenta años, porque se tuvo que ir, pero nunca pudo desprenderse [...] Lo que veo es la persona y cómo se enfrenta a la vida y qué es lo que quiere vivir, si su trabajo es su segunda casa es

más difícil, [...] ahí va a depender de su carácter, de qué fuerza tenga para emprender cosas a esa edad". GMP, 2005, p. 6 y 7.

"[...] a esta edad yo no puedo renunciar, yo renunciaría si tengo algo bien concreto, si me da el mismo dinero que cobro acá, ni dudo en renunciar y esperar. Los años de trabajo los tengo y esperar la edad para jubilarme, sí, por supuesto, ni lo dudo. Mañana sale un incentivo de que a partir de los cincuenta y cinco años te puedes ir y ni lo pienso, me voy". GGMI, 1705, p. 8.

"[...] los años pasan solos, los diez años van a venir solos, me quiero jubilar de acá porque otra cosa tampoco puedo hacer. Con la edad que tengo que voy a irme yo de acá. [...] Yo lo único que espero es que pasen los años para jubilarme nomás y eso es por decantación. El trabajo se torna estresante a veces. Porque a veces hay trabajo viste. Inclusive pensé muchas veces en cambiar, en pedir un cambio, pero se complica cambiar". OCC, 1103, p. 9 y 10.

"Por eso me vine del Cordón para acá, [...] a dejar pasar el tiempo, me quedan diez años para jubilarme. [...] después de 30 años acá, no tengo muchas alternativas". DMT, 2404, p. 4.

- Orgullo por el agua y pertenencia:

"[...] el obrero de O.S.E. tendrá sus errores, pero es único [...] sabe que el agua es esencial. Guarda que somos los únicos, el poco ente que tiene servicio esencial y que no hace falta que te digan que es esencial para cumplir. [...] uno trabaja a conciencia. [...] todos queremos a la O.S.E. [...] como el empleado de O.S.E., no hay. Acá hay gente que se tira en una represa a abrir una compuerta y eso no lo hace nadie. Ha salido en televisión, hay menciones por eso. Acá nos pasó. Eso es único acá". OCC, 1103, p.16 y 17.

"[...] estamos manejando el recurso, creo que más importante del Uruguay, que tenemos en el país". ORM, 1203, p. 10.

"[...] la O.S.E. y eso es camiserismo típico, presta un servicio de una calidad impresionante [...] presta un servicio fundamental, [...] en Buenos Aires no se puede tomar el agua, yo acá tomo el agua de la canilla sin problema ninguno y además sé que nunca hiciste lo suficiente, siempre hay algo más que se puede hacer por la O.S.E., por el servicio que presta la O.S.E.". EER, 1904, p.14.

"[...] una de las cosas que siempre defendí, el agua de O.S.E., porque yo la tomo, yo la tomo de la canilla, jamás le sentí gusto. Es un poco el orgullo que uno tiene, de decir, podremos estar mal en las partes administrativas, en lo que sea, pero yo sé el agua que estoy tomando [...] me fui a Chile, me pude ir a Brasil, fui a Argentina también, y no podés tomar, es asquerosa el agua y acá todavía conservamos algo que es potable, que es bueno y que se puede tomar

[...] hasta ahora nunca tuvimos, [...] que por tomar un vaso de agua le haya pasado algo. [...] Ese es el orgullo que uno tiene [...] Y el miedo mío es que se empiece a descuidar eso y que hoy o mañana ya no podamos decir lo mismo. [...] que se haga un buen estudio de todos los ríos, los arroyos, del Santa Lucía, de por qué salió esa alga, eso por algo se generó”. FDH, 905, p. 17.

“[...] hay algo que es intangible que es el hecho del valor del agua, yo creo que esa es la fuerza. Digo intangible porque no es algo de que se hable, pero creo que está en la médula (se ríe) de toda la convivencia, la fuerza o ese producto que es vida, que es un elemento sustancial para la vida”. GMP, 2005, p. 3.

“Para mí lo mejor es trabajar con el agua [...]. El agua está limpia, tiene controles (se ríe), tiene que salir bien. [...] A veces trabajás con barro porque no te queda otra [...] Pero podés limpiarlo y después cuando termines de trabajar podés lavarte [...] mi padre no estuvo en la cuadrilla, y a mí me gusta la parte de afuera, [...] valorar el agua, fundamental. Desde que era chica, si me servía un vaso lleno de agua, me tomaba un poco y lo dejaba, me guardaba el vaso. No existía eso de tomar y lo que sobra tirarlo, imposible. Te ponía en penitencia, al lavarte los dientes cerrar la canilla, [...] lavar la loza, enjabonar todo primero y después enjuagar las cosas. [...] Y aparte todo el valor del agua, te pasa diciendo, “porque hay gente que no tiene agua, [...] deja de tirar el agua”. [...] Ese tipo de comentarios que te quedan grabados y te marcan [...] es mi trabajo. Hay que cuidarlo y valorarlo porque es muy bueno. Tratar de defenderlo, yo cuando empezaron con todo esto de las algas, que en realidad no eran algas, me peleé con medio mundo”. DML, 2404, p. 16 y 17.

“Y a mí me educaron que somos servidores públicos [...] empezás a trabajar y te empiezan a formar los veteranos que estaban ahí, te empiezan a formar en lo que hacés, que rol cumplís [...] Pero como el Uruguay es así, todo medio así. Lavamos los autos con agua potable, tiramos la cadena con agua potable y a quien le importa [...] lo que importa es que el agua salga por la canilla, que sea potable, todo lo demás es charamusca, es un cuento. [...] El agua es vida viste, el cuerpo humano tiene un 70% de agua. Vos capaz que en tu casa podés estar sin luz, pero ¿sin agua? Podés estar sin teléfono, sin la computadora, pero sin agua se te complica. [...] gracias a O.S.E. le dí de comer a mis hijos, a mi trabajo, va.”. DMT, 2404, p. 5, 7 y 17.

“[...] les quisieron cerrar el taller de medidores, les sacaron la producción, o sea, pasaron muchos momentos malos, que me imagino que eso hizo que los locos se unieran más, viste. Porque este es el lugar de más unión laboral que hay, en otros lugares yo dudo que haya el entorno que hay acá. Porque también nosotros llegamos y nos quedamos acá, la mayoría. En el Cordón es muy grande y creo que la gente es mucho más difícil que se pueda unir [...] acá

somos cuarenta, cuarenta y algo y entre la mayoría somos bastante unidos, se diferencia de otros lugares de O.S.E. [...] Ellos levantaron esto, esto que vos ves es nuevo, pero esto cuando ellos llegaron era un galpón, ellos hicieron los baños, ellos hicieron las máquinas”. OME, 1203, p. 7.

“[...] me aquerencié de mi trabajo [...] porque nosotros los que somos función pública encontramos nuestro lugar acá”. OME, 1203, p. 2 y 4.

“[...] me gusta trabajar como funcionario público, tratar de solucionarle los problemas a la gente y mejorar la calidad de vida, entre comillas, de la gente, de los que me rodean”. ORM, 1203, p. 11.

“[...] si querés y de verdad te gusta tu trabajo, tenés una oportunidad muy linda de servir a la gente, [...] por lo menos de la O.S.E. al prestar un servicio esencial. Yo estoy enamorado de mi trabajo y sé que al hacerlo incide en que el usuario [...] la vocación de servicio se me formó estando en la O.S.E., yo entré a la O.S.E. hace 27 años, [...] le fui ganando cariño trabajando y me di cuenta de todo lo que se puede hacer desde cualquier puesto de trabajo [...] me revela tremendamente que le digan cliente al usuario de O.S.E., porque no le vendemos un producto, le brindamos un servicio. [...] El agua potable no puede ser una mercancía que la pueda tener el que más tenga para pagarla, tiene que tenerla todo el mundo porque es un derecho humano fundamental. Consagramos en la Constitución que es un derecho humano fundamental y le decimos cliente al que la paga, el que la paga, paga un servicio y es para mantenerlo justamente, no tendría que generar ganancias. Pero se le dice cliente ahora, se le vende un producto, se mercantilizó el agua”. EER, 1904, p.13 y 14.

“[...] si sos bueno tenés que quedar, porque el oficio que se desarrolla en O.S.E. se aprende solamente en O.S.E.” EER, 1904, p. 15.

“[...] mi vida es la O.S.E. [...] Me gusta que funcionen las cosas en O.S.E. [...] cuido mi lugar de trabajo.” GGMM, 2005, p. 8.

“Es como una parte mía (se ríe) [...] si están hablando de O.S.E. por problema de agua o si están hablando de O.S.E. porque hay una vereda rota o si están hablando de O.S.E. porque no paga o yo que sé, por la razón que sea, es ese sentimiento de que están hablando de vos. Es algo interno, [...] Es algo tan tuyo, que te parece que lo está diciendo de vos ¿me entendés? Y creo que bueno, eso se da, se dará porque hace veinte años y como que cada vez más, es difícil la separación de qué es tuyo y que es de O.S.E. (se ríe) [...] vos lo tomás como que vos sos O.S.E” GMP, 2005, p. 7 y 8.

“[...] la O.S.E. son sus trabajadores no las Direcciones, sino la gente, que hace que la O.S.E. funcione [...] Porque el que manda a hacer esta hoy, mañana no está y las cosas se siguen

haciendo por todos nosotros. Entonces yo a la O.S.E. la quiero [...] Amo todo eso porque fui parte de ello y soy parte de eso [...] odio esa otra parte, que no nos entiendan, que se crean los dueños de algo que no son dueños. [...] el trabajador, que como yo hay muchos, son treinta años o más o veinte y estás en el día a día”. SGMV, 2404, p. 11 y 12.

“[...] ya no es el centro la relación con tus compañeros de trabajo, el centro son otras cosas. [...] el no mantener plantillas de funcionarios permanentes ha llevado a una falta de identificación con el trabajo, con la misma O.S.E. [...] no estás identificado, [...] cuando empiezan a ser la mayoría esos [...] se pierden posibilidades de relacionarse. [...] si vos entrás y te mantenés en O.S.E. podés compartir tu historia dentro del organismo con cualquier compañero, con el más veterano o con el que entre después que vos, [...] Pero los que no se frecuentan como familia no tienen otras cosas para compartir. No tienen cosas para compartir ahora [...] no está la fidelización, ni siquiera con la función”. EER, 1904, p. 10.

- Modos de habitarla:

“La O.S.E. como empresa es muy grande, tu convivencia en general es siempre con grupos medios chicos, por eso vas a encontrar muchas cosas diferentes. [...] estuve dos meses en la zona Oeste, era gente de muchos años y vos veías que era un relacionamiento mucho más familiar que capaz que en la zona Este, que había más heterogeneidad y había capaz que también por los Jefes. El Jefe de la zona Oeste hace mil años que estaba allá y es como, no te digo como un padre, pero es una persona más [...] y en el Cordón nunca trabajé, pero me hablan muy mal del Cordón, como que el ambiente es horrible. [...] acá vienen unos cuantos a trabajar y salen del Cordón, dicen ‘por fin salí de ahí’, es todo un nido de víboras. [...] me parece que es muy heterogéneo todo el ambiente de la O.S.E.” DJC, 2304, p.18.

“[...] la zona Oeste, [...] es gente que vive la mayoría por ahí, es otro tipo de gente que la gente de la Este. La gente de la Este, es gente que vive en el Este de Montevideo, la mayoría y los veías como que es otro tipo de personas. [...] son un poco más pretenciosos, más competitivos, no sé, más de mostrar, ya en la forma de ser de la persona, ahí hay una diferencia. [...] la gente de la Este habla mal de la del Oeste y viceversa, también se da un poco eso. Es como que son las antípodas y si bien yo tengo los dos amigos de la Este, en la Oeste también me sentía más, era más familiar el ambiente [...] Estaban para laburar, gente sencilla, gente bien, en el otro lado había de todo. [...] para mí era tema más de gente, de tipo de gente, del ambiente que son, que de otra cosa, que de trabajo, lo que sea, porque el trabajo es el mismo [...] La jefatura de la Oeste hace mil años que está ahí y es una persona muy sencilla, muy bien y en la Este pasaron, no sé, en el período que estuvo él capaz que cuatro Jefes distintos y hubo de todo. [...] el jefe tiene mucho que ver también” DJC, 2304, p. 20.

“[...] del Cordón que es de dónde vengo y ahí sí, llegó un momento que perdés el interés por ir a trabajar, por la competencia que hay entre los que se supone son compañeros por llegar a un cargo determinado. [...] ese cargo se resume en plata, entonces la gente por plata hacen cualquier cosa, mucha gente, no toda la gente”. DMT, 2404, p. 2.

“[...] la mediocridad de la gente, sea hombre o mujer, [...] la mezquindad de cierta gente, de pisar a alguien para no dejarlo subir, para que él pueda mantener el silloncito y seguir cobrando la plata que y acá somos servidores públicos, no somos más que eso. DMT, 2404, p. 13.

“Son chacritas y cada cual cuida lo suyo y bueno, vamos a tratar de no darle mucha información no sea cosa que me pueda llegar a hacer sombra, mejor tenerlo ahí. [...] cuanto menos lo vea mejor”. GGMI, 1705, p. 11.

“[...] al principio, acá era todo mucho más unido, ahora no [...] Pero ta, me tengo que acostumbrar a que es así, mejores jefes debe de haber y peores también. Yo trabajé en lugares privados y te puedo decir que para mí, esto es lo mejor. [...] yo estoy cómoda, vengo, trabajo. Hice buenos amigos e hice buenos compañeros. Pero se nota desde que yo entré que se fue como transformando. Porque han entrado otras personas, otras personas que son veteranas pero que estaban en otros lugares de O.S.E. y se vinieron para acá, entonces como que cada uno fue aportando y modificando a la vez el entorno”. OME, 1203, p. 4.

“[...] creo que hay diferencias, como que se reúnen según el tipo de grupos que son. Y forman grupos de acuerdo a lo que son cada uno, de donde vienen. [...] A veces se integran un poco, pero no es fácil. [...] porque lógico, vienen de cuestiones muy distintas, muy diferentes”. EMR, 1904, p. 16 y 17.

“[...] ‘ah sí, somos todos divinos’, ¡mentira! Nadie se da bola con nadie, porque los de acá están encerrados ahí adentro y vos te los cruzás y hablás, como de repente vos te cruzas en la almacén [...] ‘ah, bien, ¿y tu familia?. ¿Tu nene?’, ‘ah, bien, está en la escuela. Bien, bien, la maestra divina’, ‘ah, está resfriado’, yo que sé, esas cosas. Que te la cruzaste en el pasillo, en la cocina o porque pintó ahí algo”. FMS, 905, p. 4.

“[...] si hablás con tu jefe o si hablás con una persona que esté debajo tuyo jerárquicamente, no te digo que tenés menos respeto, [...] es como que todo está mucho más parejo y es otra relación [...] más cercana, no le tenés miedo. En la empresa privada me parece que hablar con un Gerente, un Director, hablar con alguien más importante te genera un cierto chucho. [...] yo acá accedo a cualquier Gerente y es natural, ya a Directores no accedo”. DJC, 1304, p. 2.

Movilidad/ permanencia en las tareas:

- Modalidad instituida de hacer las cosas:

“Igual yo acá no tengo mucha libertad porque, me dan trabajo y eso, pero yo me aburro. Como que el ingeniero vio todas esas inquietudes, le dije ‘yo me aburro’, entonces como que de a poquito viste, me fue dando”. OMV, 1103, p. 10

“Vos no podés estar dos horas sin hacer nada, tenés que trabajar y te tienen que dar una tarea. [...] a mí me pasó de no tener tarea para hacer en determinado momento. [...] no vine en toda la semana, entonces hay bastante trabajo, en dos días yo saco todo el trabajo. ¿Y después? Por eso yo te digo que soy yo la que no encajo”. OMS, 1103, p.11.

“[...] hay algo que está por sobreentendido y que tiene que ser así y que no se puede pasar de ahí porque lo aceptado es eso, o sea, el tratar de hacer lo menos posible todo el día (se ríe). Es como todo lento, todo puede esperar [...] lo dejás para mañana. Como que yo veo que hay funcionarios que hace años están, como que es así, aceptan la realidad y a veces no se dan cuenta que es un trabajo y que hay que trabajar y que al usuario hay que atenderlo. Es todo muy light”. OMV, 1103, p. 10.

“[...] el *stock* se hace en una planilla, con fotocopia y eso después se pasa a la computadora. Acá lo que tendría que haber, la computadora en el mostrador con el programa que automáticamente te vaya *stockeando* todo lo que vaya ingresando, pero no hay acá, primero se hace a mano y después se pasa a la computadora. [...] Suena como, a trabajo al pedo. [...] Hay programas para eso, pero acá no tienen, se lo llevan a la parte administrativa”. OMR, 1203, p. 8.

“Hay prácticas que no están buenas, que no son saludables, se tapan muchas cosas que no se deben hacer y hay gente que es nueva y se prende de eso. Y esa gente a mí ya no me gusta, porque [...] de repente querés cambiar las cosas para el día de mañana tener algo más justo para todos [...] Todos sabemos que no está bien que te marquen la tarjeta. [...] es como una resignación que tenemos. [...] cuando vos estás poniendo un granito por este lado, por el otro lado te están tirando cinco baldes”. OME, 1203, p. 6 y 7.

“[...] yo trabajé en empresas privadas y [...] era mucho más la exigencia, [...] el cumplir los plazos y la velocidad y todo, era mucho más estricto. Acá si bien hay que hacerlo, hay una laxitud, [...] si hacés o no hacés las cosas, capaz que no es tan grave. [...] en las empresas privadas es todo mucho más apurado y la relación en la gente también, es un contacto capaz que más corto”. DJC, 2304, p. 2.

"[...] están todo el tiempo eso de 'alcahuete', cosas así que en realidad no es cosa de alcahuete, vas y hacés tu trabajo. Tratás de que te molesten lo menos posible y para lograr eso tenés que trabajar bien. Entonces creas la confianza de que no estén todo el día arriba tuyo, ellos como que no lo aceptan así". DML, 2404, p. 2.

"[...] antes me re estresaba cuando estaba tapada de laburo, [...] y dije no pará, bajá, porque acá es todo light, entonces tomate tu tiempo y hacelo al ritmo que puedas. [...] no me voy a estresar más, yo hago el laburo hasta donde puedo, lo que no puedo hacer hoy, bueno, se hará mañana. [...] bajé la ansiedad [...] Me acompasé. [...] Yo misma estoy como frenándome porque yo soy de trabajar rápido [...] si vos estás acá meta laburar y están los otros charla y charla [...] vos te sentís como un pelotudo laburando [...] cuando gano diez veces menos que los otros, o gano igual que mis compañeros pero no laburan, te sentís un gil. Entonces inevitablemente hace que bajes. Porque si vos terminás rápido el laburo te enchufan más, [...] y al otro que lo tienen hace tres días no le dicen nada [...] lo hago más tranquila [...] Habían días que me iba muerta, re agotada, ahora no [...] es verdad que podría hacer un poco más. Bajan a fumar y están tres horas fumando [...] bueno, vamos a ponernos como hacen todos". FMS, 905, p. 13 y 14.

"Como compañeros, con el de más abajo solucionás más rápido. 'Mirá, tiene un problema que quiere el cambio de medidor y resulta que le dijeron que van a demorar dos meses, ¿no podrán hacer un esfuerzo e ir, hacerse un lugarcito e ir?', 'Decile que mañana vamos' [...] me daba cuenta de que si yo llamaba a un Gerente, no tenía la misma respuesta que cuando llamaba a un compañero que trabajaba en la cuadrilla". GGMI, 1705, p. 3.

- Lugar de trabajo/tarea:

"Y antes era distinto. [...] acá somos toda gente que tenemos en la O.S.E., treinta años, cuarenta años. Gente que nos conocemos desde que entramos a la O.S.E. [...] estamos de siempre este grupo de trabajo. Claro, un grupo que se vio menguado porque hay gente que se ha muerto, que se ha ido, que se ha jubilado [...] Porque el que está en la calle es más difícil que algún día lo cambien, es imposible. Pero me gusta, [...] lo aprendí a querer. Disfruto otras cosas también, es lo que me tomó toda la vida". OCC, 1103, p. 17.

"Porque el que está en la calle es más difícil que algún día lo cambien, es imposible. Pero me gusta, [...] lo aprendí a querer. Disfruto otras cosas también, es lo que me tomó toda la vida". OCC, 1103, p. 17.

"Entonces llega un momento que me tiene cansado. Quiero cambiar. Pero claro, me encuentro con otra barrera. ¿A dónde voy?. ¿Qué hago?. Yo empecé una carrera de trabajo. Empecé de peón, hoy soy capataz. Si voy a otro lado tengo que ver si el estudio que tengo me alcanza

para competir [...] y hay gente joven que tiene más estudio que yo. [...] Me había apuntado para las UPA, [...] para Haití. Me gustaba esa idea y Congo. [...] tengo hijos grandes, tienen su vida hecha. Y yo buscaba irme nueve o diez meses, como experiencia. Pero marché, no me dejaron porque tengo más de cincuenta. [...] Por el momento me quedo acá, pero donde surja una posibilidad voy a hacer lo posible de cambiar un poquito". OCC, 1103, p. 10 y 11.

"Yo alguna vez le dije al jefe máximo que estoy media aburrida de hacer cuatro años siempre lo mismo, pero ta, ya sé que ese es mi lugar, que todo lo que me han dicho y ahí me tengo que quedar [...] Me gustaría avanzar, me gustaría hacer alguna otra cosa [...] usar un poco más la cabeza". OME, 1203, p. 5, 6.

"[...] es el trabajo que nos tocó, aparte son gente que ya saben, los que están son de años, en la mayoría saben que es un trabajo que te pone nervioso". FDH, 905, p. 6.

"Acá en este lugar concreto [...] empecé a trabajar el 15 de enero de este año, buscando un cambio, después de 30 años de trabajar en el edificio Cordón, edificio central de O.S.E. A mí en estos tres meses que llevo acá, te puedo decir que me entró oxígeno, en la mente y en el alma después de tanto tiempo de trabajar asfixiado en el Cordón". DMT, 2404, p. 1.

"Hubo una época, cuando yo entré a la O.S.E., que era joven, tenía un montón de expectativas, primero entré de telefonista y después me pasaron a Relaciones Públicas, por años me sentí un parásito. Después di prueba de suficiencia y fui de cajera y ahí me sentía fascinada, porque había muchísimo trabajo, entonces todos los días era un desafío a ver si lo hacías mejor y más rápido, por lo menos. Y bueno, iba con gusto a mi puesto y además nos cambiaban de locales, era rotativo, entonces como que estaba bueno. Después vine para acá para la zona y me encontré con otro tipo de trabajo donde estaba fascinada, porque acá podía hacer un despliegue que no había hecho en mi vida. Entonces, ta como que acá aprendí muchas cosas" OMS, 1103, p. 7.

"[...] a veces ves compañeros que están acá y en tres meses están en otro lado y después hay algún compañero mío que tiene función pública y también ha variado [...] los gurises de empresa han variado de lugar, es como que cambia la plantilla. [...] A veces está bueno, porque capaz es alguna persona que estaba en otro lugar y que vos no la curtías mucho y llega a tu lugar de trabajo y empezás a hacer buena onda y labura bien y te llevás bien como trabaja, hacés un buen equipo y a veces no. Pero yo creo que las veces que se cambia es porque o la persona se precisa y no le preguntan o hay veces que las personas piden. [...] Entonces, cuando vos te sentís bien, generás buenas cosas entre los demás [...] y si venís quemado, no te gusta a dónde te mandaron, te mandaron sin preguntarte y todo ese tipo de cosas, no generás un buen ambiente". OME, 1203, p. 4 y 5.

“Me dieron la orden de que me fuera y les dije que no me iba, porque yo sólo iba a dejar mi lugar de trabajo si tenía un problema grave o si era para ascender. Yo no me iba a ir de un lugar que estoy cómoda, que me gusta mi trabajo, para agarrar una responsabilidad, un trabajo nuevo que no me interesa y todavía con pérdida de dinero. [...] Entonces desde ese momento hay un acoso laboral impresionante que tengo pruebas escritas”. OMS, 1103, p.15.

“[...] yo sé que es conmigo, porque con los demás tienen otro trato. Yo me di cuenta y ya lo asumí, yo digo, bueno, ta, ya se van a jubilar, porque es la única que me queda, resignarme”. OME, 1203, p. 8.

“[...] “acá lo haces así porque yo soy el que mando”. EER, 1904, p. 16.

“[...] la labor que me dieron ahora, que es [...] como cuando recién entré al organismo, que simplemente es saber leer y escribir, [...] un día mi hija me dice, ‘¿éste es el trabajo que tú haces?’ [...] me hizo sentir muy mal, por eso era que me había anotado nuevamente en la EDA, después por un tema de salud, que me operaron, dejé, porque yo necesitaba tener, no enquilosarme. Estoy como que no sirvo para nada, después viene el acostumbamiento, bueno “si es esto lo que me tocó”, [...] Pero me quitó fuerzas para hacer cosas fuera del organismo [...] el trabajo que hace diez años que estoy haciendo, no me gusta. No me siento conforme, no me siento que le estoy aportando nada al organismo, [...] me siento inferior”. GGMI, 1705, p. 5.

“[...] nosotros acá cobramos una compensación [...] son siete mil pesos, es mucha plata, eso fue lo que me ató acá, [...] eso fue lo que me acható”. GGMI, 1705, p. 8.

“[...] después de que venís acá y empezás a cobrar una compensación, estás atado de pies y manos, si dependés económicamente de esto, como yo dependo ahora, separada hace cuatro años, [...] yo digo medio en chiste, así me peguen tengo que venir acá a la G G, todos los días, son nueve mil pesos de compensación que cobramos, eso no lo podés conseguir con ningún cargo que te presentes a concurso en ningún lugar”. GGMM, 2005, p. 9 y 10.

- Especificidad:

“Después quedamos un poco rehenes de tener una especialidad en la que no hay otro lugar donde trabajar que no sea O.S.E. en el país. Salvo fuera de este país porque no hay ni fábricas de medidores de agua, ni otra empresa pública o estatal que se dedique a la medición de agua”. ORP, 1303, p. 4.

“[...] el oficio que se desarrolla en O.S.E. se aprende solamente en O.S.E. No hay una Universidad que te enseñe a hacer un empalme de una tubería, no hay una Universidad que

te enseñe a cambiar una válvula, no hay una Universidad que te enseñe a poner una válvula reguladora, no hay una Universidad que te enseñe a colocar un servicio nuevo, lo aprendés trabajando simplemente”. EER, 1904, p. 14 y 15.

“[...] en Montevideo la gente de zona Oeste, Centro y Este hacen el mismo trabajo. Que es igual al trabajo que hacen las dependencias del interior, entonces si trabajan reparando una red, manteniendo una red, lo pueden hacer en todo el pabellón”. ORP, 1303, p. 12.

“Si no pudiéramos seguir la tarea, algunos compañeros tendrían que ir a trabajar por ahora un año o dos y empezar de nuevo desde abajo, desde cero. Porque no hacen otra tarea que no sea esa y no hay otro lugar en donde se pueda hacer esa actividad”. ORP, 1303, p. 11.

“Somos los primeros en estar en la calle. Los que luchamos contra el clima, contra el calor, contra la lluvia. Entonces llega un momento que te cansa, viste. Y no ha cambiado en treinta años, porque no hay como cambiarlo, son reparaciones, son de rutina. Ha mejorado, tenemos informática, tenemos camiones con retro. Pero [...] el caño lo hace un ser humano, no lo hace un robot. [...] lo que te cambia es cuando cambiás de zona”. OCC, 1103, p. 10.

“[...] a veces nos sentimos, por lo menos me pasa a mí. No sé si a algún otro compañero que haya viajado, que es muy afín, con personas que hacen esta misma actividad en otros países, más que con otros compañeros de la Administración. [...] que te sientas más afín a alguien que hace lo mismo, la misma actividad en otro lugar que con un compañero de tu trabajo, pero que esté en el área administrativa”. ORP, 1303, p. 12.

“Estos gurises viste que entran y salen a trabajar a las cuadrillas o en cuestiones más técnicas, viste que la práctica de hacer una tarea física tiene sus bemoles, vos dejás una conexión de agua perdiendo y es agua que se está desperdiciando”. DMT, 2404, p. 7.

“[...] lo he visto con compañeros que hacen en las plantas depuradoras, la limpieza, todo el tratamiento, vos ves que hay una higiene y un cuidado con el agua [...] que no sé a quienes van a poner, porque son compañeros de años la gente que está en las potabilizadoras, en planta, los que están encargados de la limpieza de los tanques”. FDH, 905, p. 18.

Movilidad/ permanencia de los vínculos:

- Metáfora familiar:

“No hay como el obrero de O.S.E., con todas sus carencias y defectos. El obrero lo hace a conciencia porque qué pasa, mi mujer trabaja en O.S.E. [...] Hay gente que tiene hijos, familia y hermanos y todos vienen trabajando. Mi suegro es jubilado de O.S.E. y trabajaron diez hermanos, o sea, la O.S.E., lo que te permite es hacer un vínculo de familia. Entonces todos

queremos a la O.S.E. [...] Acá tenemos nietos de trabajadores de O.S.E. La muchacha que está en el fondo, que está sentada allí al lado. Los padres son trabajadores de O.S.E., los tíos trabajan en la O.S.E. Es una familia de O.S.E. esto". OCC, 1103, p. 16, 17.

"Yo si bien entré a los 27 años hice toda mi vida en O.S.E., me casé con una compañera de O.S.E. que después falleció, tuvimos los dos hijos siendo funcionarios de O.S.E., a mis hijos los conocen desde antes, cuando había más interrelación, desde que nacieron, los compañeros con los que compartíamos en su momento. Por O.S.E. siento que nunca le vas a dar lo suficiente de lo que la O.S.E. merece. [...] Y obviamente ha sido el sostén de mi vida en todo este tiempo y me ha brindado muchas cosas, pero yo le he brindado lo mío también". EER, 1904, p. 14.

"Yo crecí acá adentro, me casé con un compañero, tuve hijos. Es algo muy compenetrado a tu vida la O.S.E., es como que si vos tenés una casa, siempre la querés mejorar, querés agregarle cosas, querés pintarla lindo, comprarte esto para mayor comodidad. La O.S.E. para mí es lo mismo, porque es parte de mi vida, es parte de mi formación y me duele cuando la O.S.E. no reconoce lo que yo dí por la O.S.E. A muchos nos pasa eso". SGMV, 2404, p. 3.

"Le tengo cariño porque formé mi familia, mi señora es de O.S.E. le tomás cariño, porque son años, uno se siente cómodo de trabajar. Por eso siento cosas lindas". FDH, 905, p. 18.

"[...] para mí, son todos hijos míos, que parece una utopía, porque yo tengo 53 años [...] Y me quieren como un padre. Que no quiere decir que no los rezongue, que no los castigue, que no los suspenda, porque ellos saben cómo soy yo. Pero son como hijos míos". OCC, 1103, p. 4.

"Me parece a mí que ellas nos ven como las hijas, porque tiene hijas de nuestra edad y nosotras las vemos a ellas como nuestras madres y les consultamos cosas del trabajo o de la vida personal [...] yo que tengo un bebé de quince meses y ella me acompañó en todo el proceso del embarazo, después en el de dejarlo, de venir a trabajar. No es sólo lo estrictamente laboral, estamos muchas horas juntas y bueno lo mismo con ellas, con problemas de la vida, como que hemos logrado este ambiente en esta oficina". OMV 1103, p. 4.

"Pasás quizás, gran parte del día acá adentro [...]. Yo creo que la vieja generación por así decirlo de O.S.E., [...] es su segunda casa y hay un apego a O.S.E.". GMP, 2005, p. 7.

"[...] te pasa con un familiar, una hermana, vos te peleas con ella, pero no te gusta que te la toquen, eso siento, siento cariño yo por O.S.E., pero cuando te la critican saltás [...] la quiero a la O.S.E." GGMM, 2005, p. 11.

“Convivencia en el trabajo, que pasás más de ocho horas a veces con determinadas personas que no son tu familia y lo terminan siendo entre comillas, como una familia aparte de tu casa. Yo paso más tiempo en mi trabajo que en mi casa”. DML, 2404, p. 5.

“[...] en la Oeste era más familiar el ambiente, no estaban para mostrar, ni para nada. Estaban para laburar, gente sencilla, gente bien”. DJC, 2304, p. 20.

“Hay como un hogar acá. [...] Un hogar es que te podés llevar mal pero después te podés reír con esa persona, [...] después te llevás bien [...] Es como una familia normal”. OJM, 1303, p. 6 y 7.

“También te da ánimo que te traten bien. Entonces, vos decís, cómo no, vale la pena ayudarlos, si aparte es trabajo. Es como familia, te hacen sentir así”. OMR, 1203, p. 5.

- Pactos de convivencia:

“Me costó adaptarme como al ritmo de ellos. Porque tampoco podés hacer de más, porque queda como que dejás en evidencia a aquellos que no hacían mucho. [...] y bueno de a poquito me fui acostumbrando y ahora S como que se dio cuenta de eso y siempre me está dando trabajo y cosas. [...] hay algo que está por sobreentendido y que tiene que ser así y que no se puede pasar de ahí porque lo aceptado es eso o sea el tratar de hacer lo menos posible todo el día (se ríe). Es como todo lento, todo puede esperar”. OMV 1103, p. 9 y 10

“[...] con ‘Yo estudio y trabajo’, tuvimos una gurisa acá [...] Arrancó a laburar y el tercer día faltó [...] Tienen el régimen de O.S.E. y la gurisa agarró al toque [...] digo que me duele la panza y viene el médico y tengo tres días libres [...] Jamás acá se estresaron porque la gurisa no venía. Vos le habías dado una tarea [...] tenés que estar pensando a ver quién hace esa tarea que le habías dado o que quede para el otro día a ver si viene”. FMS, 905, p. 3 y 4.

“[...] si vos no trabajás, [...] estoy trabajando yo la producción que vas a cobrar vos. [...] cuando vos venís acá y decís como compañera, ‘che, me parece que no estás haciendo bien las cosas, porque si vos no trabajás, yo trabajo más, me recargo más en la tarea’ y ya se enojan, entonces una cosa es lo que te dicen y otra es lo que sí es. Eso lo aprendí a los golpes, ya me di cuenta que hay cosas que no puedo decir, pero me resulta difícil igual, muy difícil”. OME, 1203, p. 2.

“Ellos tienen historia viste, ellos hace treinta años que están trabajando juntos y se llevan. Una cosa que a mí me quedó de uno de mis supervisores, es que se pueden pelear viste, pero al otro día, está todo bien, se saludan y ta. Porque vos podés tener un altercado tanto laboral como particular, por alguna cuestión que no te guste del otro o algo, pero ellos arreglan las cosas de esa manera”. OME, 1203, p. 7.

“[...] yo acá llevo 30 años y medio, no es todo color de rosa, pero uno con el tiempo aprende. Aprende a callar, a escuchar, aprende, bueno, a obedecer que le va a hacer, porque es la regla del juego. Cuando yo era más joven había cosas que no me gustaban y después con el tiempo de a poco las fui puliendo. [...] Pero en el arranque, de entrada, lo que no me gustaba yo lo manifestaba de otra manera. Yo agarraba y discutía y bueno me echaban, me echaron de cuatro o cinco lugares. Pero bueno, la prueba está, me quedé acá”. OCC, 1103, p. 8 y 9

“[...] es tan difícil la convivencia, porque depende de tu educación, de tu carácter, de tantas cosas. Tan diferentes todos, que te vas como respetando, que por más de que seas diferente, tratás de no confrontar acá adentro. Llega un momento que a veces sí [...] está el funcionario, aquel que no le importa nada, pero está todo el día al lado del jerarca, como adulando a ese jerarca y [...] a todos les encanta. [...] pero a ese funcionario que hace eso no le pidas que escriba ni dos líneas, porque es eso, cada uno en lo que puede. Tenemos varios de esos acá adentro, sí, a mí me molestan esas cosas cuando las veo, pero bueno ta, decís, tengo que continuar acá. Entonces al rato decís, bueno ta, ‘todo bárbaro, todo está bien’, y sí, la parte económica te condiciona totalmente, hasta en la parte de relacionamiento”. GGMM, 2005, p. 15.

“[...] todo es raro acá. Nadie se da bola con nadie, cada sector es su sector, entonces vos ves, ‘ah sí, somos todos divinos’, ¡mentira!”. FMS, 905, p. 4.

“[...] hay como grupos hechos y como cerraditos, entonces como que no podés meterte [...] tenés gente con peleas importantes. Contratados con funcionarios y después van y hablan con el T (el jefe). No pasa nada, porque el T al funcionario no lo va a echar y al contratado no lo va a sacar porque es buena gente y no lo va a dejar sin laburo por algo personal. [...] Están en una etapa en la que no se hablan. [...] se estaba preparando la comida de fin de año y se habían peleado mal, los ánimos estaban mal y ta, al final se suspendió. Y se hacían “no, no conseguimos el lugar”, mentira”. FMS, 905, p. 6 y 7.

“[...] acá todo el mundo quiere quedar bien ‘jejejejeje’ se dio vuelta y, ¿me entedés? Acá se molestan con el T (jefe) por cosas que pasan y nadie va y le dice al T, ‘T, esto no es así, estás agarrando laburo que no corresponde, estamos tapados de laburo’ protestan por fuera. Si viene el T a decir ‘hay que hacer esto’, nadie dice ‘ah, esto no’ ” FMS, 905, p. 9.

“Entonces me empecé a limitar y hablar cada vez menos, con menos gente. De las cosas privadas solamente con las que son amigos y a tomarme las cosas con más calma. Yo no quería venir, yo sufría por venir a trabajar. Venía el domingo y ya estaba con una depresión espantosa. Yo estoy medicamentada, yo voy al Psiquiatra, tomo antidepresivos, toma ansiolíticos. Yo lloraba, lloraba. Estaba días en casa que estaba el fin de semana en pijama. [...] Y llegué a adelgazar y a pesar cuarenta y dos kilos. No quería saber nada de la O.S.E.,

no quería saber más nada. Sentía como que todos estaban en contra mía. Y después me di cuenta que ta, que no era así, empezás a hacer un estudio de cada una de las personas y decís, ta. Con tal persona puedo hablar hasta tal cosa, yo me mido. [...] empecé a cambiar y tratar de hacer chistes, bromas, hablamos de repente de cosas totalmente intrascendentes, como puede ser un programa de televisión o de la farándula”. GGMI, 1705, p. 12

- Nuevos ingresos, adaptación y recibimiento:

“[...] trabajaba en el campo y quieras que no, es como otra cosa y me costó mucho adaptarme. Muchas veces vine llorando, muchas veces no quería venir. No por el tema de mi oficina, sino en general como que no me gustó el ambiente. [...] Y viste que acá es mucho de ir a hablar por atrás de otra persona, dicen una cosa y la otra. Confiar en gente que después, como que me desilusionaba [...] Me iba de mal humor [...] yo no trabajaba en un ambiente así”. OMV, 1103, p. 2 y 17

“[...] una de las personas, como que vino, no sé cómo decirte, vino a prepotear. Entonces yo le dije que por más que tuviera dos días, merezco el mismo respeto que una persona que hace treinta que está acá. Y como que no le cayó bien y empezó a decir: “a esta hay que sacarla a la calle” [...] te hacen sentir, bueno, ‘sos nueva, acá se manejan así las cosas, acatá’, [...] Donde estoy yo no, al contrario, re compañeros todos”. OMR, 1203, p. 2 y 3.

“[...] como que son agresivos, (se ríe) no nos quieren mucho a los nuevos. [...] tratan mal a los zafrales y los zafrales terminan renunciando. [...] Uno es presupuestado y el otro no. [...] y son la gente que nos ayuda, [...] y no tienen por qué aguantar cuatro meses que te traten mal y se van. [...] Se eliminó a un equipo por culpa de eso”. DML, 2404, p. 2 y 3.

“Yo te hablo de gente que ya está para jubilarse, que yo las conozco de estar en el Cordón. [...] al que venga nuevo lo tienen ahí. Es su manera de ser, no todos somos iguales, para mí al contrario, si tenés años de experiencia ¿qué mejor que compartir con más gente? Después si no sale como pensabas, bueno ta, pero por lo menos el beneficio de la duda, de que la gente se sienta que estás adentro del mismo núcleo [...] esperemos que las savias nuevas, que los nuevos que vengan, tengamos todos ese buen relacionamiento”. FDH, 905, p. 20.

“Viste el año pasado cuando empezó el programa éste, ‘Yo estudio y trabajo’ de los gurises, entraron un montón y claro, yo veía a varios allá en el Cordón que no sabían ni dónde estaban parados. Los tipos, los gurises dieciséis, diecisiete años, imagínate” DMT, 2404, p. 9.

“[...] siempre que llega uno nuevo, trato de hacer sentir bien al que viene, más allá de que lo conozca o no lo conozca. A mí me pasó ya de entrar en un lugar y no conocer a nadie, está bueno que te traten bien, viste. Después, ta, va pasando el tiempo y vos ves si esa persona responde a la onda que vos le tirás o no, viste”. OME, 1203, p. 9.

“[...] siempre lo bueno es hacerlos participar de todo lo que se haga. Empezando por una cosa sencilla, una comida de fin de año, hacerlos ver que porque estén en una empresa trabajamos todos juntos y hacemos la misma tarea, que ellos sean de la empresa no quiere decir que estén a parte, estamos todo el día. Desde eso hasta cuando uno cumpla años, hacer una colecta para hacer un regalo. [...] A menos tratamos siempre de verlo y de inculcarlo, o sea ta, puede haber alguno que de repente sea más reservado, que no quiera, pero la mayoría son receptivos a compartir y el trato gracias a Dios es bueno”. FDH, 905, p. 11.

- Vínculos intra e intergeneracionales:

“Uno conoce a la gente, tengo compañeros de trabajo de 30 años, nos conocemos de memoria. Actuamos de memoria. Ellos me miran y yo los miro y sabemos cómo actuamos. [...] con el paso del tiempo, se conoce a la gente y ya sabe cómo son las mañas de cada uno, los gustos de cada uno”. OCC, 1103, p. 2 y 3

“[...] yo acá llevo 30 años y medio, no es todo color de rosa, pero uno con el tiempo aprende. Aprende a callar, a escuchar, aprende, bueno, a obedecer que le va a hacer, porque es la regla del juego. Cuando yo era más joven había cosas que no me gustaban y después con el tiempo de a poco las fui puliendo. [...] Pero en el arranque, de entrada, lo que no me gustaba yo lo manifestaba de otra manera. Yo agarraba y discutía y bueno me echaban, me echaron de cuatro o cinco lugares. Pero bueno, la prueba está, me quedé acá”. OCC, 1103, p. 8 y 9.

“[...] lo único que puede caracterizar a los más veteranos son vivencias vividas juntos, de otra época. [...] nos une esa trayectoria que ha tenido la O.S.E. en su crecimiento. Hemos sido parte de todo eso y hay compañeros que compartimos más allá de la diaria, que tenemos esas cosas, ‘¿te acordás de fulano cuando dijo tal cosa?’ y te entrás a reír. [...] Con algunos podés ser amigos, con otros no, pero bueno, ya te digo, eso es algo diferente, pero es lo que compartís con ellos”. SGMV, 2404, p. 9.

“Ellos tienen historia viste, ellos hace treinta años que están trabajando juntos y se llevan. [...] Cuando entré acá me di cuenta que era un grupo de veteranos unidos. Después cuando empieza a pasar el tiempo ves algunas cosas que son normales de la convivencia, pero entre ellos yo creo que se llevan bien. [...] imaginate que tienen la edad mía de estar trabajando juntos [...] entonces más o menos cada uno sabe cómo correr al otro, tipo correlo para el lado que corre”. OME, 1203, p. 7 y 8.

“[...] ellos al pasar todas las cosas que pasaron yo creo que se unieron y trabajaron juntos para levantar esto, para levantar su propia fuente de trabajo. [...] Todo estaba en Propios [...] quisieron cerrar el Taller de Medidores. Los locos trataron de luchar para demostrar que era necesario que existiera. [...] eso genera otra situación, por eso, yo digo que este lugar es

diferente, ellos lo hicieron diferente y yo se los reconozco y se los agradezco. Porque yo estuve en una región cuando fui zafral en el 2003 y te das cuenta de la diferencia [...] esa unión más allá de las rispideces de cada uno, [...] vos te das cuenta que es diferente”. OME, 1203, p. 12 y 13.

“[...] el Supervisor que tenemos es un excelente Supervisor, pero está metido también en la F.O.S.E. tiene su línea política y [...] algunos de los que están en determinadas otras posturas, como que tienen sus roces y eso puede llegar a traer problemas [...]. Trabajó con mucha gente, con muchos se lleva muy bien y con algunos se lleva mal, [...] calculo que si estás hace muchos años, ya sabés que con algunas personas no vas a querer trabajar. [...] Por ejemplo yo la persona que te comentaba antes, que trabaja en la oficina esa, si me piden para trabajar, si el loco llega a quedar para trabajar acá, yo que sé, no sé, me va a costar llevarme bien con el loco porque ya tuve un roce en otro momento”. DJC, 2304, p. 16.

“Hay como barritas pero en general es bueno el relacionamiento entre ellos, aparentemente, digo [...] como que se conocen de antes que trabajan en Propios, por encuentros y bueno y saben de los hijos, como que los de la misma generación son esas barritas que se van haciendo”. OMV, 1103, p. 5 y 6.

“Y yo creo que la experiencia, la vida, como que el trabajo que hoy tienen es otro y se preguntan por los hijos. Como que la O.S.E. ha cambiado la forma de trabajar, estaban acostumbrados a trabajar de una manera, ahora trabajan de otra. Como que, no están de acuerdo con muchas cosas, que nosotros ya entramos con esos reglamentos, disposiciones y ellos conocen otro tipo de cosas sobre la forma de trabajar. Me parece que es eso lo que los une, otra forma que antes tenían de trabajar que ahora no se da”. OMV, 1103, p. 6.

“Yo soy un obrero de cuna de O.S.E., que entré, que respeté siempre el trabajo. [...] Yo empecé de peón, pasé a martillero, pasé a maquinista, pasé a plomero, pasé a encargado de camión, pasé a capataz como ahora. Siempre con la misma línea de trabajo. Yo vivo de esto y me gusta que salga bien. Y lo aprendí de gente que me enseñó a hacer eso”. OCC, 1103, p. 17.

“[...] cuando yo entré, los mayores, a pesar de que eran re celosos de su trabajo, pasaban contando historias y termina habiendo como una mítica de que si, que podemos [...] o yo me lo pinté el cuento de esa manera para poder seguir adelante”. ORP, 1303, p. 12.

“[...] era otra cultura, otra forma de criarte y convivir [...], en la sociedad en general, es distinto, ven otras cosas que de repente las generaciones más jóvenes no le dan tanta importancia. [...] Como que los más grandes están pendientes”. ORM, 1203, p. 4.

“[...] en la diaria y en la cuestión práctica te iban educando, pero era todo medio así, medio empírico, medio a lo que cada uno le parecía, no era una cosa formalizada, ni, organizada desde el punto de vista laboral. Eran cosas como voluntaristas digamos”. DMT, 2404, p. 9.

“[...] años atrás cuando estaba en la toma no había lo que yo veo acá, éramos más cerrados. [...] Yo sentía que había cierto límite a participar. [...] eso vos lo notabas, dejarte en claro, mirá que vos sos nuevito, tenés que pagar bastante derecho de piso, eso sí”. FDH, 905, p. 20.

“Sabés la gente que nos conocemos de toda la vida en la O.S.E., que es grande. [...] Hay algunos que son jefes. Y nos llamamos siempre, [...] o sea que mantenemos esa amistad de siempre. [...] ese tiempo es fundamental. Es lo que después me deja en el trabajo, trabajar bien. Si yo estoy bien en el trabajo estoy cómodo, y si yo estoy mal en el trabajo estoy incómodo. Yo acá estoy cómodo. Con mucho trabajo, pero cómodo”. OCC, 1103, p. 6.

“[...] la particularidad era la honestidad y el respeto. La honestidad en cuanto al trabajo, la honestidad como persona, el respeto. [...] tenemos las mismas edades, el mismo género. [...] yo tuve hace dos años un accidente de tránsito. Me llevó un año volver a caminar y reintegrarme. Cuando yo me reintegro a trabajar habían puesto a tres personas a hacer mi trabajo. [...] No se esperaban que volviera. [...] yo todo el tiempo deseando volver a trabajar, a retomar mi vida normal. Cuando yo llegué no tenía en donde estar, me dijeron quedate por ahí, te vamos a conseguir una silla”. OMS, 1103, p. 4.

“[...] no puedo decir podrido porque no sería, pero está todo trabajado. O sea, todo pensado, cuando te van a hablar algo está pensado, no es con naturalidad, es ya con alguna cosa, es con algo”. GGMI, 1705, p. 6.

“Hay como grupitos, entonces de repente había un festejo de un cumpleaños y a determinadas personas dejaban de lado, entonces veías que se reunían. Entonces un día abrí la puerta y dije, ‘díganme una cosa ¿qué pasa con nosotras? ¿Qué tenemos? ¿Lepra? Porque bien que para poner para el colectivo de fulana nos piden plata, pero cuando están festejando algo, ¿por qué no nos participan?’ ” GGMI, 1705, p. 34.

“[...] tengo amigas que se han ido de O.S.E. y siguen siendo muy amigas, de muchos años. Claro, de otros lugares. Mi oficina de origen, que yo vine del interior y llegué derecho a O.S.E. (se ríe) tengo un grato recuerdo de mis amigas, aparte éramos todas de la misma edad más o menos, eso también te vincula más. Y bueno, tengo esa oficina de origen que hasta el día de hoy son mis amigas, de hace treinta años”. GGMM, 2005, p. 2.

“[...] Es una convivencia respetuosa, pero creo que como en todos los grupos humanos, a veces tenés un poco más de feeling con alguien, a veces hacés un poquito más de amistad, no tengo muchas amigas acá. Ta sí, tengo una amiga que ahora se está jubilando, que me

invitó para todos los casamientos de los hijos, eso lo considero que es casi, que somos amigas [...] Pero creo que eso debe de pasar en todos lados, en cualquier lugar que haya mucha gente, no con todas podés ser amigas”. GGMM, 2005, p. 4.

“Ellos se reúnen, los ves juntos, se ríen, comparten cosas, que personalmente a mí no me llaman, no me atraen. No quiere decir que te excluyan, ni nada. No se da, espontáneamente, no se da eso. Se juntan y empiezan a hablar en una oficina o comen juntos. [...] hay muchos que son no sólo compañeros de trabajo sino que también son amigos, se visitan con sus parejas, eso también lo hacen. Que yo lo hacía en mí momento con mis amigos, con mis barras, ellos lo hacen también”. SGMV, 2404, p. 9.

“[...] llega la hora de la comida y se juntan, obviamente que mismo por ser también de la empresa, que la mayoría de ellos son todos de la empresa contratada, pero vos los ves que ellos se juntan, charlan, hablan de sus salidas, que es normal, son gurises. Ves que ellos tienen su espacio [...] Se juntan y está lindo, porque entre jóvenes que se lleven bien, que trabajan en un mismo sector, está bueno, al menos lo que uno ve que están bien los gurises”. FDH, 905, p. 10.

“[...] hay un relacionamiento excelente entre los jóvenes. Si bien se comparte las actividades en las horas de trabajo y lo demás, se nuclean a parte o tienen otros intereses fuera del trabajo. Se generan lazos de relacionamiento más estrechos que no se generan con respecto a la gente más antigua. [...] son dos grupos bien diferenciados [...] Son distintas edades y distinto grado de necesidades. La mayoría no tiene una familia conformada o una pareja conformada, entonces se juntan para salir o para ir al club. [...] yo también a la edad de ellos hacia lo mismo. Estaba más tiempo con mis amigos. Tienen, no sé si mayor libertad, otros intereses básicamente. Se acompañan [...], o se esperan a la salida para tomar un ómnibus”. ORP, 1303, p. 4 y 5.

“Yo con mi compañero me voy de vacaciones por ejemplo. [...] Compartimos el día libre también. Se creó un vínculo muy bueno. [...] con algunos, porque otros tienen hijos o lo que sea, con los que son solteros y jóvenes. [...] nos juntamos de noche y eso. Festejamos los cumpleaños, nos invitamos a los cumpleaños y esas cosas. Que es por fuera de acá. Acá no saben por ejemplo que seguimos en contacto con otros zafrales que estuvieron”. DML, 2404, p. 6.

“[...] se le terminó el contrato y se fue y mantenemos la relación, nos seguimos viendo. [...] tiene 27 años, en la oficina era de los más jóvenes él y yo y por eso la cercanía”. DJC, 2304, p. 11.

“[...] el dinamismo que tienen hoy en día, de repente, hasta en la comunicación [...] vos de repente, le das importancia a esto, al cara a cara. Y ellos, [...] agarran el celular y dos minutos la comunicación o la computadora. [...]. Los más jóvenes esperan un poco a ver qué pasa y quizás como esperando que vos les cuentes algo. No creo que sea por vergüenza ni por conocerte más o menos. Si me pongo a pensar es general. [...] Es general que a los muchachos jóvenes les cuesta más involucrarse, digamos, con el tema humano. Humano en el sentido de, ‘¿Qué te pasa?’ [...] les cuesta más darse cuenta o tratar de involucrarse con el otro.”. ORM, 1203, p. 4 y 5.

“[...] las opiniones de los más jóvenes hacen pensar otras cosas a los más grandes, que de repente no las tenían pensadas. [...] como que se nos escapan. [...] laboralmente, ven las cosas de una manera mucho más simple que de repente la podemos ver nosotros, como que los más grandes a los temas laborales, le dan más vuelta. [...] ellos simplifican, en cuatro o cinco pasos generaron una solución. ORM, 1203, p. 5.

“Yo creo que los jóvenes tienen un ímpetu y una forma de plantarse frente a la vida, que hacen valer mucho más sus derechos, o sea, son mucho más seguros. [...] la antigua generación [...] nosotros cuando entramos a O.S.E. y trabajábamos y hasta llegábamos a ser Jefes, directamente no se nos ocurría ir y hablar con un Gerente o con el Gerente General o con el Sub Gerente General, eran como personas que no existían para nosotros. [...] Hoy por hoy [...] hay una interacción total [...] la otra vez tuvimos un episodio de que justo cortaron el agua cuando estaban trabajando y ellos vienen, te golpean y te tocan ¿entendés? Y está perfecto, es como que hay esa confianza en sí mismo y más libre de patrones que nosotros. Nosotros como que seguíamos todas esas estructuras, de que bueno, primero lo hablo con mi Jefe, que mi Jefe lo hable con el que sigue (se ríe) y seguía toda la cadena. Ellos creo que lo hacen naturalmente, lo veo acá y lo veo en mi hija, o sea, ellos en eso no se frenan y realmente me parece muy positivo, lo veo más libres de patrones, son patrones sociales pero a veces lo único que hacen es que justamente no fluya una interacción entre los individuos”. GMP, 2005, p. 2 y 3.

“[...] a veces me siento perdido. [...] quizás si me tengo que volcar hacia una forma de vida, de convivencia laboral. Quizás me vuelque más a la de los más grandes. Pero, también conviví mucho con los más jóvenes con ese tipo de grupos que se forman, como te decía. [...] es interesante convivir y aceptar que también cambian las cosas, los códigos, las formas”. ORM, 1203, p. 4.

“Entre treinta y cinco y cincuenta [...] no recuerdo inclusive que haya uno. Es una brecha generacional importante en que no han ingresado gente a la administración”. ORP, 1303, p. 6.

“[...] como que no hay mucha gente de edad intermedia, porque estamos nosotros que tenemos treinta más o menos y después ya salta a gente que tiene cincuenta y sesenta y que no”. OMV, 1103, p. 6.

“[...] esta generación de cincuenta años, cuarenta y ocho, cincuenta y siete, somos compañeros que vivimos un proceso diferente a lo que se pueda vivir hoy o diferente a lo que la juventud de hoy pueda ver o estar a su alcance. Somos muy diferentes, son etapas muy diferentes y fueron vidas vividas muy diferentes. Entonces claro, eso hace la convivencia”. SGMV, 2404, p. 3.

“[...] la gente ha cambiado, la cultura de las personas mayores era otra distinta a las de hoy en día. [...] Inclusive han cambiado los núcleos de las personas, un tema generacional. Como que aquellos eran más paternalistas, [...] y los problemas como que se veían más en conjunto. Hoy día como que es selectiva [...] Antes de repente, yo que sé, habíamos seis o siete en una oficina y medianamente nos conocíamos todos y sabíamos en qué flaqueaba o qué le pasaba a cada uno. Y hoy en día de repente yo contigo y con aquél y con los demás no me interesa que sepan ni qué me está pasando, ni qué me pasó. Como que la gente [...] elige más, cómo nuclearse, me parece”. ORM, 1203, p. 3

“[...] los viejos hablamos de épocas pasadas (se ríe) y los jóvenes los ves que hablan de repente de cuestiones de computadora [...] En la parte de la tecnología es en donde más lo veo y en las charlas de ese tipo. Tal vez los jóvenes están más despreocupados que nosotros. Tienen otra energía de trabajo. [...] como otra capacidad para soportar la carga laboral. Tal vez yo cuando entré muy joven también soportaba la carga laboral [...] Ahora si bien trabajo todo el horario como hago siempre, salgo más cansada. Aparte son tan pocos los veteranos que quedan acá que no se nota eso.”. EMR, 1904, p. 14.

“Nosotros no somos de la época del Play Station, ahora los jóvenes de repente comentan más sus cosas y los veteranos tenemos nuestras cosas. Es un tema generacional. De todas maneras y eso acá es una suerte, hay una camada de ocho, diez chiquilines que entraron hace poco, tres, cuatro años que son muy agradables de todo punto de vista del trato [...] No se comparte porque no es responsabilidad de ellos en particular, sería mucho más responsabilidad de nosotros los más veteranos. No se comparte porque no se hacen actividades de grupo. [...] estamos los muy veteranos y los que entraron bien jóvenes. No hay como una generación intermedia como que aglutine a uno y a otro”. EER, 1904, p. 7 y 8.

“[...] los veteranos, en general, en la O.S.E., hace muchos años que están acá y se conocen mucho entre ellos, entonces, tienen una relación mucho más, allegados entre ellos. Capaz que nosotros los jóvenes, hay un relacionamiento amistoso, pero hasta ahí, porque no conocés toda la historia, no sabés las cosas que pasaron, es otra cosa, es como, si bien es

buena la relación, no compartís una cantidad de cosas con ellos que te hace mucho más cercano. Eso pasa en todos lados, si estás muchos años trabajando al costado de una persona, la conocés mucho más y creo que el relacionamiento con ellos va a ser mucho más sencillo, más cercano. Con los jóvenes en general me parece que la gente que trabaja en la O.S.E. los trata bien a los nuevos, yo problemas alguna vez sí, pero muy pocas”. DJC, 2304, p. 6.

“Tienen en común que se entienden cuando hablan de cosas que no entendemos los nuevos. [...] cuanto más viejas son las personas en la O.S.E., más problemas hay. Tienen menos estudios. Yo lo relaciono con el estudio, para mí es fundamental. Si no terminaste la escuela no podemos pedir mucho. Capaz que aprendió mucho en la vida y te sorprende, pero no. [...] le estás explicando algo y no te entienden, se encierran en su mundo”. DML, 2404, p. 6.

“[...] hay más afinidad con los de más tiempo. De repente hablar o plantear tal o cual cosa, o sea, hay otra confianza con los que están, son muchos años, con ellos sí. Pero después de llevarse en el trabajo, con el resto al menos hasta ahora por suerte no hemos tenido problema, eso no, pero si hay un poco más de afinidad con los más viejos, conversás de cosas que de repente con aquel otro muchacho no las hablás”. FDH, 905, p. 9.

“Yo y la otra gente que estamos ahí, nos traemos la viandita y comemos en el mismo escritorio, pero ellos sí porque es su media hora de descanso y está perfecto. Se juntan y está lindo, porque entre jóvenes que se lleven bien, que trabajan en un mismo sector, está bueno, al menos lo que uno ve que están bien los gurises, y con nosotros tienen buena relación. [...] son receptivos, se creó un grupo lindo con estos chiquilines”. FDH, 905, p. 10.

“[...] la chica nueva, que yo digo que es la alegría de la oficina. [...] Tendrá veintisiete años, al lado de nosotras viene con todas las fuerzas, la juventud. Capáz que hasta las expectativas, que uno va perdiendo”. OMS, 1103, p. 6 y 7.

“Hay una chica contratada [...] que tiene veinticinco años. Yo desde que ella vino hace un año, a mí me ha cambiado totalmente, [...] esas personas sanas totalmente, que no tienen vicios de nada, que es fresca, natural, (se ríe) [...] me ha ayudado. [...] nosotros tenemos una mensajería como si fuera un chat, entonces a veces yo estoy adentro y le pongo alguna cosita, le siento la risa! Y a mí eso me reconforta de tal manera, me ha hecho sentir, me reconforta muchísimo. Y yo digo, ¿cómo ella, una persona que puedo ser la madre, se siente tan a gusto? [...] Pero la verdad que esa renovación de ver [...] una mente sana”. GGMI, 1705, p. 6.

“El otro día llevé a uno, 20 años, entró con el ‘Yo estudio y trabajo’ y lo llevé a la obra, allá donde estoy trabajando yo y el tipo estaba fascinado porque le conseguí un casco y le conseguí un chaleco y las botas y andaba metido ahí. [...] y a mí eso, ese día me hizo sentir

bárbaro, son esas pequeñas satisfacciones, que vos decís “puta, por lo menos estoy haciendo que este gurí se vaya contento pa la casa””. DMT, 2404, p. 10.

“[...] me aquerencié de mi trabajo. Me aquerencié de mis compañeros, de los que no son tanto, pero vengo acá y trato de estar siempre a gusto. Hay problemitas como en todos lados, no, pero yo vengo acá y trato de ponerle buena onda”. OME, 1203, p. 2.

“[...] nosotros llegamos temprano, unos minutos antes de las siete y nos sentamos en una ronda a desayunar o a tomar mate y ahí empezás a conocerte con el otro, porque después cada uno va para su sección y a vos te queda con el que estás al lado. [...] vos te conocés con el otro, sabés lo que le pasó a su hijo o qué opina de tal cosa y ahí los vas conociendo. [...] nosotros el año pasado que es una cosa que no se puede hacer, pero lo hice, hacíamos colectas para regalarnos cosas el día del cumpleaños. Después nos terminamos cansando, éramos dos o tres que hacíamos la colecta, que comprábamos el regalo y ta. Éramos treinta y pico y nadie ponía ganas entonces, ta, lo dejamos de hacer”. OME, 1203, p. 11 y 12

“[...] nos contamos problemas y cosas de mujeres. Hemos generado una amistad, porque somos nosotras dos más chicas y ellas como más grandes, [...] y nos aconseja de nuestro trabajo, de cómo movernos. [...] yo pensé que todas iban a tener eso de que ‘ah, son las más chicas, las vamos a ayudar’. Pero no, no es así, muchas nos ven como competencia, desde el hecho de que sos más joven que ellas, ya les molesta, esas pavadas, pero existen, o del sólo hecho de saber que vos tenés un título y que le vas a sacar el puesto [...] he tenido compañeras que estamos en ronda las vas a saludar y te sacan la cara, [...] es una persona mayor”. OMV, 1103, p. 3, 4 y 5.

“Generalmente hay aceptación de los veteranos a los más jóvenes y de los jóvenes a los veteranos, lo que pasa que a veces [...] el abismo que hay en la generación, de diferentes maneras de ver algunas cosas, ahí vas a notar la diferencia. Yo particularmente hay personas que saludo, las respeto, pero que no, no me siento a compartir una mesa [...] hay compañeros que no respetan que vos pienses de determinada manera o que digas las cosas. Acá a mí me tienen como la loca, porque yo digo lo que pienso, a veces capaz que no lo digo de la mejor manera, es verdad. Y es una cosa que la he tratado de mejorar [...] En el acierto o en el error, si yo me doy cuenta que me equivoco vuelvo para atrás y le digo, pero es difícil que vos te mandes una y digas ‘pah, me equivoqué’ y que después haya la misma onda que había antes de parte de los veteranos. Son como medio cerrados [...]. Con los demás está todo bien, o sea, hay aceptación, hacemos cosas en común”. OME, 1203, p. 8.

“[...] la juventud piensa de una manera, nosotras como tenemos más edad pensamos de otra manera. Y yo, a mi edad soy como más que me quedé en el tiempo [...] soy de Rivera y lógico,

así no me educaron. Y todo es una cadena, porque yo eduqué a mis hijos ahora de la manera que me educaron a mí. Y tú ves la juventud de hoy en día que es fatal". OMM, 1303, p. 9.

"Yo creo que la gente joven que entra ahora se ha hecho medio corporativo el tema, entre ellos. Como yo te decía que cuando yo llegué a O.S.E. éramos todas jóvenes y habíamos hecho un grupo, yo vivía acá en frente, en ese edificio, porque yo venía del interior, y hacíamos comidas en mi casa y cocinábamos y yo creo que ahora es lo mismo. Nosotros no lo vemos porque estamos en otra generación, pero los chicos jóvenes creo que están en la misma acá. Se han hecho grupos sociales". GGMM, 2005, p. 2.

"[...] con los veteranos es más respeto, con los más jóvenes, es más agarrarlos de hijos". OMR, 1203, p. 6.

"[...] los más jóvenes en otra área donde yo estaba, quedaba como más achatado, como que no participaba tan fuertemente, en lo laboral, casi no opinaban. Los más grandes como que querían, marcar la línea, sin dar espacio". ORM, 1203, p. 6.

"[...] me destrató el tipo, no correspondía destratar a nadie, pero menos en este caso, ni siquiera la había pedido yo la obra, no era para mí. Era una persona vieja de la O.S.E., [...] es una oficina importante de la O.S.E., los que trabajan ahí se sienten importantes y tienen esa forma de trabajar que entre ellos son muy unidos, muy cerrados y con los de afuera a veces son medio soberbios y ta, no correspondía. Al final no pasó nada, [...] es una oficina muy particular, no hay que generalizar, después con los demás viejos de la O.S.E. me llevo bien, todo el mundo se lleva bien con ellos". DJC, 2304, p. 7.

"[...] en el sector técnico está el supervisor que debe tener unos treinta y cinco, treinta y seis, más o menos y después hay gente de cincuenta, por ahí, pero el supervisor sí, es joven. [...] Es presupuestado, pero hace poco que es presupuestado. Claro, es como que ellos no ven bueno que alguien tan joven pueda llegar a un cargo de supervisor". OMV, 1103, p. 6.

"[...] parte de su trabajo me lo dieron para que lo hiciera yo. [...] es con esa persona puntual, que yo no la saludo, no tengo relación. Es como que yo decidí que me hacía mal y bueno decidí resolverlo de esa manera, después [...] de que me sacó la cara cuando la fui a saludar. No me interesa y ta, sólo laboral y ni siquiera la vida de ella. Yo siempre digo, es una pavada, pero es algo que te influye porque vos estás mucho tiempo acá adentro y a veces llegaba de muy mal humor a mi casa, pensando qué podía hacer para aclararlo. Pero era como que yo no tengo porque estar aclarando todas las cosas, si no le había hecho nada, ni le iban a bajar el sueldo a ella, ni yo iba a ganar más, pero ta, digo, después me dí cuenta que era algo que realmente me afectaba". OMV, 1103, p. 16 y 17.

"[...] a los gurises les decís: "esto te quedó mal, ¿lo podés hacer devuelta?" como que ya se te ofenden, se te enojan. Como que uno no le puede decir nada. [...] estos dos chiquilines nuevos que están, que tenés que estar diciéndole las cosas. A parte te mienten, te dicen "lo hice", cuando no lo hizo. [...] tuve una muchacha que le dije: 'mirá te quedó mal el piso, ¿lo podés hacer?' y no se reintegró. Le lavé la mitad del piso para enseñarle [...] Dice 'ya que sabés tanto, hacelo vos', entonces se fue enojadísima, me dijo de todo menos que era linda, a los gritos. Me amenazó que me iba a moler los huesos a palos. [...] Porque se ofenden si vos le decís las cosas, entonces uno ya no sabe qué hacer, si les digo o no les digo. Si no les digo también tengo una supervisora que después me cae encima si las cosas no están bien". OMM, 1303, p.12.

"Tenés compañeros que valen oro, que no tiran mala onda, que tiran para adelante, que ponen empeño en cosas que están buenas". OME, 1203, p. 4.

"Nunca soporté nada de nadie. No me callo la boca, si la situación es injusta no me callo y eso molesta. No puedo quedarme callada". OMR, 1203, p. 11.

- Actividades compartidas por los trabajadores fuera del horario laboral:

"[...] cuando vamos a cobrar de repente nos reunimos. [...] Vamos los que estamos en el Patronato. Acá [...] se hacen comidas, por fin de año, se hace cuando alguno cumple años en la cuadrilla". EEG, 1904, p. 8.

"[...] yo he formado un pequeño grupo de amigos, [...] cada dos por tres hacemos un asado en mi casa o afuera o en algún lado". DJC, 2304, p. 7.

"Yo con mi compañero me voy de vacaciones por ejemplo, compartimos aparte de cuando tenemos libre. Compartimos el día libre también. Se creó un vínculo muy bueno". DML, 2404, p. 6.

"[...] está repartida entre los jóvenes que tenemos hijos y los que no, [...] los que no tienen hijos, salen más entre ellos, se juntan, hacen otras cosas, [...] Hemos hecho un grupito de la gente joven que vamos a comer juntos y entre las mujeres ahora hacemos salidas nosotras por la nuestra". OME, 1203, p. 7.

"La mayoría no tiene una familia conformada o una pareja conformada entonces se juntan para salir o para ir al club. [...] se esperan a la salida para tomar un ómnibus. Fulano acompaña a mengano hasta la casa". ORP, 1303, p. 4 y 5.

"[...] son veintisiete años, con este muchacho que estamos y otro que anda en la calle y otro que está en Roxlo, somos como cuatro o cinco, que una vez cada tres meses ponele, nos

vamos de pezca, nos vamos tres días, hacemos una salida viernes, sábado y domingo. Y bueno, ya tenemos eso, hace once años que lo hacemos [...] somos amigos, [...] tratamos cuando estamos en una comida, no hablar de trabajo, pero siempre ponemos, vamos a tratar de no hablar de la O.S.E., (se ríe), vamos a disfrutar lo que estamos pasando”. FDH, 905, p. 9.

“[...] ahora estoy haciendo un curso de Relaciones Públicas, voy con una compañera de acá, que es una amiga, [...] Con otras no estamos de repente trabajando en el mismo lugar físico, pero salimos a tomar el té una vez por mes, nos llamamos por teléfono, de repente un sábado de noche, a mí personalmente ahora que estoy separada después de veinte y pico de años, voy a un cine con compañeras de trabajo, voy al teatro. Esas son las amigas de O.S.E.” GGMM, 2005, p. 2.

“[...] la zona Oeste, es gente que también hace muchos años que están ahí, que vos hablás con uno y sabe toda la vida del otro, cuántos hijos tienen, se van a cumpleaños y esas cosas. Acá capaz que no se da tan así o se da, pero entre grupos un poco más cerrados, yo diría que en la O.S.E. amigos así que vayan a mi casa, a cumpleaños y eso, son dos o tres, son poquitos, en función de la gente con que trabajo, que trabajo con mucha gente”. DJC, 2304, p. 1 y 2.

“[...] el relacionamiento después estaba segmentado por el tipo de formación o de gustos. Había gente para la que ser parte del grupo era ir al boliche y tomarse alguna copa. Después estábamos los que estudiábamos que nos reunimos a parte y las charlas eran de otro tipo y ese tipo de cosas. Básicamente era en una cultura de copas de bar después del trabajo y un grupo minoritario que era la gente que había ingresado más nueva, los que estaban estudiando que no compartían eso que era la misma cantidad de gente”. ORP, 1303, p. 3.

“[...] ahora eso se ha dejado de lado, pero sí, tratábamos de compartir por lo menos, una vez en el mes comer todos juntos, hacer una chorizada o un asado [...] Nos sentamos juntos y almorzamos juntos, con motivos de festejar los cumpleaños y a veces también una jornada afuera, hemos tenido. Nos llevamos muy bien, hemos pasado muy bien. [...] estamos viviendo una situación muy complicada con la Gerencia, estamos mal, entonces esto también te afecta anímicamente, te quita ganas de muchas cosas”. SGMV, 2404, p. 10.

“[...] Yo conozco a toda la familia [...] hemos comido juntos. Hemos ido a la casa de ellos juntos. Son años de trabajo. Es parte de la convivencia. Y bueno, hoy en día, ahora, cada vez hay menos tiempo para esas cosas, porque el tiempo ha cambiado y bueno y es más complejo [...] No tanto ahora porque los años te pesan”. OCC, 1103, p. 5.

“[...] antes éramos más jóvenes y teníamos otro ímpetu de hacer actividades y bueno, tenías más tiempo libre, si sos soltero y no tenés hijos chicos, sos más libre como para estar socializando a veces afuera, [...] antes teníamos grupos muy unidos en los cuales hacíamos actividad los fines de semana, como que ahora no, puede ser que haya cambiado yo y no sea O.S.E., sino que cambiás vos con tus elecciones y con tus actividades [...] Eso yo ahora no lo veo. [...] a veces los varones juegan al fútbol, pero no hay aquello de que era mucho más interactivo. [...] las elecciones en tu tiempo libre que van cambiando [...] y si vos me decís, ‘bueno, ¿ahora, querés armar un grupo?’, no. O sea, a mí no me interesaría [...] Y tengo muy claro qué hago con mi tiempo libre, lo disfruto, no tengo esa necesidad de socializar por fuera con la gente que trabajo. [...] Es suficiente sí, estás ocho horas todos los días acá y creo que es sano poder vivir la vida (se ríe) afuera, sino seguís, porque también tiene eso, el vínculo con la gente, vos te reunías y los temas siempre están en el tapete, siempre es el vínculo que te une. Y siempre sale lo del trabajo o el comentario relacionado con el trabajo. [...] el hecho de que vos, tu parte de actividades estén por fuera, te llevan a esa limpieza que yo creo es muy buena, como para volver al otro día, con la mente limpia y fresca (se ríe)”. GMP, 2005, p. 9 y 10.

“Ahora no se junta la gente ni para fiestas de fin de año. [...] o si se juntan, se juntan dos o tres por un lado, otros por otro y no hay aquella unión que había antes que nos juntábamos todos acá mismo en el local a hacer la fiesta de fin de año. EER, 1904, p. 5

“Acá, hay un lugar de O.S.E. que es G M, [...] esa gente tiene el espíritu de grupo muy bien desarrollado, propiciado por los mandos intermedios, los mandos superiores y Gerente inclusive, como estaba esa modalidad y estaba muy arraigada en la gente, se advino y comparte con ellos sin problema ninguno. [...] el 19 de diciembre que es la fecha del funcionario, la fiesta la tienen con todos los compañeros, la hacen en CPF con participación de los superiores. Ahí se jubila un compañero, se le hace la reunión, se le hace regalo y se le mantiene integrando todos los 19 de diciembre [...] Sólo en ese lugar existe esa conciencia”. EER, 1904, p. 7.

ASIGNACIÓN DE SENTIDOS A LA CONVIVENCIA.

“El trabajo para mí es la segunda casa. Y bueno tratar de llevarme bien, tratar de estar lo más cómodo posible. De crear un ambiente de trabajo bueno, como siempre lo tuvimos. Porque el trabajo es la casa de uno. Yo qué sé, yo estoy más tiempo acá que en mi casa a veces. [...] pasé años de mi vida, haciendo como mucho acá, doce horas por día. Y en casa estaba el resto [...] uno lucha por esto, porque yo vivo de esto y preciso del trabajo, la verdá. Y cuánto más cómodo estoy, cuanto más, mejor pa mí”. OCC, 1103, p. 4.

“[...] estamos [...] gran parte del tiempo de nuestra vida. [...] a veces traigo mis problemas personales, los hablo [...] venís contenta. Te sentís apoyada, [...] vos podés compartir cosas de tu vida. Eso es una convivencia laboral, me parece, si bien llevar tu trabajo armoniosamente y en forma adecuada, pero también, no sé si llegás a hacer amigos, si se da, se da, pero digo, no sé, como que integrarnos un poco más. Una buena convivencia es eso y respetar el trabajo, respetarse”. OMV, 1103, p. 3.

“[...] estamos muchas horas acá, entonces tenemos que tratar de pasarlo lo mejor posible. Es muy difícil, porque obviamente uno no viene a hacer amigos. A veces sí se da, yo tengo amigas y amigos, que nos vemos fuera del entorno del organismo, pero son contados, me sobran los dedos de una mano, los demás son compañeros de trabajo”. GGMI, 1705, p. 12.

“Yo creo que en el laburo no hacés amigos. A veces podés hacer, pero amigos, amigos, difícilmente. Más cuando ya entrás a un lugar que ya está todo medio hecho. Abajo sí, yo tengo, abajo me hice de dos amigas”. FMS, 905, p. 23.

“[...] puedo no ser amigo de alguien con quien yo me sienta respaldado trabajando y lo pueda respaldar trabajando, de hecho ocurre” EER, 1904, p. 8.

“[...] compartir todo, lo bueno y lo malo. A veces pasamos más acá en O.S.E. que en la casa de uno, compartís muchísimas cosas con los compañeros que de repente con tu propia familia. Yo que sé, o sea, acá es distinto, pero allá en el Cordón por ejemplo, pasás siete horas y cuarto. Acá pasás más horas todavía, en la calle viste, con una rotura de un caño que abastece agua a un montón de gente, hay que arreglarlo y yo que sé. La convivencia laboral es eso, tener un buen diálogo, una buena relación con los compañeros, porque por más jefe que seas, si la gente no te responde, no hacés nada, eso es clarito. [...] creo que la relación humana siempre es la misma. Digo, la hacen los grupos en definitiva, los grupos laborales van armando esa convivencia. Creo que todo el mundo apuesta a lo mismo, a tener una convivencia positiva porque sino es imposible. Siempre hay gente que no se adapta, viste que en todo cajón de manzanas siempre hay alguna que ta, la famosa frase esa no, pero bueno, yo lo que he visto acá, viste que no, a mí me anima venir a trabajar acá, me dan ganas de venir. El clima que hay acá en este caso, en el Cordón no quería saber más nada, no quería ni ir, iba porque no tenía más remedio. Acá el clima de trabajo y la importancia de la tarea y una O.S.E. distinta que yo no conocía”. DMT, 2404, p. 7 y 8.

“[...] tratar primero que nada, de estar lo mejor posible porque la mayoría de las horas las pasás con los compañeros acá. De que si hay un problema uno lo pueda hablar, lo pueda discutir, [...] tratar de solucionarlo. Convivir tranquilamente, sacar el trabajo, no hacerse mala sangre [...] No estar de malos modos o bajoneado, si tenés un problema tratar de no traerlo

al laburo. Tratar de convivir lo mejor posible, porque esa es la base de que pueda salir bien el trabajo. Si estamos todos medios con rispidez o hablándonos mal, yo creo que se complica. Si uno está tranquilo, se mete todo parejo y estamos bien, digo, eso es lo que yo entiendo por convivencia. Tratar de que todos estemos mancomunados en lo mismo y bueno, si hay un compañero que tiene un problema que puedas hablarlo o ayudarlo bueno. Para mí es mejor así que de repente no largar que a veces nos cuesta largar un poco, yo te decía ayer, el rollo. De repente te guardás cosas o estás mal y ya la relación adentro de la oficina de repente ya la hacés o sea, la puede generar uno o la persona a la que le toque que esté mal”. FDH, 905, p. 3.

“[...] acá hay una convivencia obligada, obviamente. Y yo creo, no sé nunca la miré en el diccionario pero la palabra convivencia es como la mejor manera de poder llevar adelante, lo cotidiano, viste. Eso es lo que entiendo yo, ahora, habrá convivencias malas y habrá convivencias buenas, mejores, peores, pero creo que es la manera de tratar de llevarse”. OME, 1203, p. 3.

“La convivencia en el trabajo es llevarse lo mejor posible, sin roces. Una buena convivencia es eso, sin problemas, tratar de solucionarlo entre todos, no es dejar a una persona sola, como equipo de trabajo, para mí es eso una buena convivencia. Rocés capaz que tenés, pero que al final del día eso no influya, vos seguís la relación, si es una cuestión de trabajo, quedó ahí, ya está, es por ese tema puntual y no es por una cuestión personal, fue por el trabajo. Eso es una buena convivencia porque roces y discusiones vas a tener”. OMR, 1203, p. 6.

“Pienso que es cómo nos llevamos. El comportamiento, cómo nos llevamos todas. [...] Que nos llevemos bien, que no estemos peleadas. Que seamos compañeras, para mí es eso”. OMM, 1303, p. 5.

“Convivir sería poder venir, trabajar, hacer el trabajo en un ámbito de tranquilidad, de respeto mutuo, pero acá no funciona”. OMS, 1103, p. 3.

“[...] yo entiendo por convivencia, el todo, la forma, desde el trato, no sé, todo, la forma de mirarte, el trato diario. Convivir con otra persona, las ocho horas, las horas que estés, digo. La forma de dirigirte, de comunicarte”. ORM, 1203, p. 3.

“[...] convivís así, hay gente que está bien contigo, hay gente que no, hay gente que es falsa, hay gente que te odia, hay de todo, así es el ser humano. [...] no le vas a caer bien a todo el mundo, uno se tiene que hacer su lugar”. OJM, 1303, p. 4.

“[...] convivencia como en cualquier ámbito, no sé, tenés que trabajar con gente alrededor tuyo y tenés que llevarte bien. Va llevarte bien no, tenés, lo que es el trabajo hacerlo en equipo,

lo que corresponda y hacerlo bien que salga y llevarlo adelante. No tenés por qué llevarte bien, compartir todo con la otra persona, no sé, no es como tu familia, yo con mi familia comparto una cantidad de cosas que acá capaz que no las comparto, porque no tengo por qué hacerlo tampoco. No voy a hablar de cualquier tema con cualquier persona, yo con mi familia hablo de cualquier tema, con la gente de acá no voy a hablar cualquier tema, porque no, no me interesa que sapan determinadas cosas o que opinen determinadas cosas. Pero lo que es trabajo, si hay que llevarlo adelante y sí, porque ta, para que salgan las cosas bien tenés que llevarte más o menos bien con la gente, sino es muy difícil. En la oficina nuestra tenemos en general, la convivencia es buena, salvo algunas personas en particular yo, me cuesta mucho relacionarme y ta, pero en general es buena”. DJC, 2304, p. 5.

“Es algo diario, porque capaz estás más con tu compañero que con tu familia. A veces estás muchas horas con tus compañeros de acá y compartís pila de cosas, compartís de repente un enojo que tengas vos o un error que haya pasado, compartís una comida, si tenés más amistad compartís que cuente algo, compartís pila de cosas y no lo tomás como un patrón o como un jefe, sino que lo tratás como un amigo ya y aparte de convivir todos los días ya sabés como está esa persona. Ya en el trabajo ya cambia, te cambia el mal humor que viene de casa a veces, un compañero con una broma un chiste o un empujón que a veces pasa, en verano que nos hemos mojado de repente te empuja otro, entonces vos te caes, te reís, el otro te hace un chiste y entonces ya no pensás tanto en lo que te pasó en tu casa o en el viaje, que de repente el 90% de las personas estaban de mal humor, viste que aunque vos no quieras la negatividad te cae, aunque vos no quieras le caen a todos. Entonces vos tratás de que no te caiga la negatividad, entonces el trabajo hay que valorarlo, el trabajo lo tomás como algo tuyo que te sirve para llegar a fin de mes, poder cobrar algo que te lo estás ganando y tratar de hacer compañerismo para que marche. [...] acá tenemos que ser todos uno, cuando llegamos vos sabés que es tu capataz, está el oficial y esta el peón, pero vos sabés que cuando llegan son los tres, uno.”. EEG, 1904, p. 10 y 11.

“[...] más allá de la vorágine del trabajo, que uno pueda mantener la buena relación y hablar, para mí es fundamental poder hablar con los compañeros, si hay un problema o lo que sea, que el otro sepa que con este podés hablar, porque te va a escuchar y no vas a tener inconveniente. Que se pueda mantener ese relacionamiento. Que gracias a Dios acá hay, todavía podemos llevarlo, para mí eso es fundamental. Que vos puedas escuchar a otra persona, que puedas aportar algo o ayudarlo o entre todos. Yo pienso que es la base”._FDH, 905, p. 19.

“En el trabajo es fundamental cómo te llevas con los compañeros de trabajo. [...] veo si contigo no tengo feeling, bueno trato de dejar de lado y trato de hacer un grupo de trabajo, siempre que se pueda” OCC, 1103, p. 6.

“La convivencia laboral, [...] respeto entre nosotros para poder convivir bien. [...] yo con mi compañera que hace años estamos trabajando, incluso somos compañeras, no somos amigas, somos compañeras pero tenemos eso, nos respetamos, el buen trato cordial, atento, cuando una está enferma preguntar por una, preocuparse por el otro [...] a mí se me ha dado que tengo amigas y compañeras. Pero para el buen relacionamiento, más que nada es el respeto entre nosotros, para poder convivir”. GGMM, 2005, p. 2.

“Creo que abarca muchos aspectos la convivencia, es como que se genera en el trabajo un ámbito en el cuál vos te manejas con determinadas reglas de respeto, de considerar al otro [...] creo que es la regla más básica de todo eso, es el respeto hacia la otra persona”. GMP, 2005, p. 2.

“Yo para mí es el lugar físico en donde trabajo, es las condiciones en las que estoy trabajando. [...] si estoy conforme, si me siento cómoda en ese lugar. Qué cosas me puedan molestar o no en mi tarea. Qué cosas me reconfortan tal vez. Qué relacionamiento tengo con mis compañeros, no solo con mis compañeros de sección si no con los de las otras secciones. Con la jefatura por supuesto, con la gente de abajo, con todos. Pero más que nada con la gente que más convivo. [...] ha variado muchísimo. Lo veo en el estado de estrés que hay en la gente y en el mal humor [...] en la irritabilidad. En la intransigencia, en el individualismo, hasta en la falta de compañerismo.”. EMR, 1904, p. 13.

“[...] nosotros lo que tratamos es de que sea un ambiente de participación y de solidaridad. Entonces, entendemos por convivencia desde compartir el desayuno, un almuerzo o una reunión para decidir qué cosas vamos a hacer. Lo mismo de la relación de todos los días en cada equipo de trabajo. Cómo se relaciona la gente”. ORP, 1303, p. 2.

“Convivir en el trabajo para mí no es solamente venir y estar compartiendo una oficina de trabajo, sino que hay que compartir el trabajo también. [...] yo no me puedo llamar conforme si hice lo mío y ya está pronto porque yo, me salvé yo. Para mí convivir y compartir en el trabajo es la unión del esfuerzo en busca del objetivo. ¿Cuál es el objetivo? ¿El objetivo es el terminar mi tarea? No, el objetivo es cumplir con la tarea de la oficina o cumplir con la tarea del equipo de trabajo cuando es en exteriores o cumplir con la tarea del nivel que sea en donde tú estás trabajando. Nunca puede ser poner gente que trabaje junta, sino poner un equipo que trabaje. [...] lo ideal sería trabajar en equipo, cosa que tampoco se propicia mucho. [...] no se dan las herramientas para hacerlo”. EER, 1904, p. 4.

“[...] creo que convivencia en el trabajo es lo mismo que convivencia en tu casa. Quizás en tu casa con un poco más de intimidad, pero la convivencia en el trabajo vos, como en tu vida, tenés compañeros que te son más afín y compañeros que no te son afín. En muchos casos podés llegar a tener amigos con los cuales no solo compartís lo cotidiano del trabajo, sino que podés llegar a compartir parte de tu vida también. La convivencia en el trabajo también, o lo principal es evidentemente compartir y saber qué objetivos tenemos todos a la hora de estar acá, por qué estamos todos acá sentados y que vengo a hacer yo acá todos los días[...] qué es lo que hace cada uno y tratar de hacerlo de la mejor manera posible y tratar de convivir, o sea de relacionarnos, de llevarnos, de respetarnos, de saber cuál es el lugar de cada uno, más allá de la amistad y saber qué función cumplimos cada uno dentro de nuestro lugar de trabajo. Podés tener una convivencia buena o una convivencia mala. Yo te decía que nosotros como compañeros tenemos una muy buena relación, o sea llevamos adelante nuestra tarea bien, estimulados, contentos. [...] El equipo es lo mejor y saber escuchar al otro. A veces uno por más que tenga años de experiencia, vos todos los días tenés que tener la mente abierta para seguir aprendiendo y seguir aportando. Entonces yo desde mi lugar trato de aportar mi experiencia y escucho también, entonces nuestra convivencia es en el compartir, en llegar a tener lo mejor que pudimos dar porque compartimos e intercambiamos opiniones, hicimos investigaciones juntos y bueno, este es el resultado, pero no es mi resultado. Es el resultado de los compañeros que yo tengo a cargo para trabajar, este es el resultado de nuestro trabajo. Eso es convivir para mí y tratar de estar lo mejor posible, porque en definitiva nosotros estamos ocho horas y algunos compañeros estamos más acá en O.S.E.”. SGMV, 2404, p. 3 y 4.

“Antes había mayor interacción entre los compañeros de trabajo, había menos presión en el trabajo lo cual llevaba a que se pudiera compartir y se pudiera trabajar más distendido. Ahora los planes tanto de productividad como las nuevas decisiones sobre todo en el aspecto de los controles, han llevado a que el trabajador esté más en tensión, porque busca su resultado personal más que el grupal” EER, 1904, p. 2.

“Hoy la maquinaria ha aliviado por suerte el esfuerzo de un montón de gente [...] como eran parte de un esfuerzo físico muy demandante, se respaldaban mucho más uno al otro. Hoy el pozo lo hace la máquina, yo apreto la tuerca de esto, el otro pone la otra pieza y terminamos y nos vamos. [...] un caño que antes pesaba, no sé, cien kilos, ahora pesan veinte. [...] Todo eso fue cambiando, incluso hasta la utilización de nueva tecnología ha llevado a que se pierda un poco el arraigo de equipo en sí. El equipo pasó más a ser más una máquina que el trabajador”. EER, 1904, p. 5.