



VI

Jornadas Sobre CONFLICTOS y PROBLEMÁTICAS SOCIALES

Jornadas
GRAN CHACO
20
23



UNIVERSIDAD NACIONAL
DEL NORDESTE



Agencia I+D+i

Agencia Nacional de Promoción
de la Investigación, el Desarrollo
Tecnológico y la Innovación



FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS
UNNE



FACULTAD DE HUMANIDADES
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE

ACTAS

**ACTAS DE LAS
VI JORNADAS SOBRE CONFLICTOS
Y PROBLEMATICAS SOCIALES**

JORNADAS GRAN CHACO 2023



**ACTAS DE LAS
VI JORNADAS SOBRE CONFLICTOS
Y PROBLEMATICAS SOCIALES**

JORNADAS GRAN CHACO 2023

Jornadas Internacionales sobre Conflictos y Problemáticas Sociales.
Universidad Nacional del Nordeste

Actas de las VI Jornadas Internacionales sobre Conflictos y
Problemáticas Sociales / compilación de Cosme Damian Navarro. - 1a
ed. - Resistencia : Revés de la trama, 2023.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-46806-6-2

1. Conflictos Sociales. 2. Desigualdad. I. Navarro, Cosme Damian,
comp. II. Título.

CDD 303.6

Diseño de tapa y maquetación: Carlos Alarcón / Emmanuel González

© **Ediciones Revés de la Trama**

Fundacion IdEAS

Resistencia - Chaco, Agosto / 2023

revesdelatrama@fundacionideaschaco.org

<http://www.fundacionideaschaco.org/editorial-revés.html>

ISBN 978-987-46806-6-2



Presentación

Las Sextas Jornadas Internacionales sobre conflictos y problemáticas sociales y Octavas Jornadas Interdisciplinarias sobre conflictos y problemáticas sociales en la región del Gran Chaco, se llevaron a cabo entre el 17 y el 19 de mayo del 2023. Tuvieron lugar en la ciudad de Resistencia (Chaco, Arg.). Fueron organizadas por un grupo de docentes e investigadores de las Facultades de Humanidades y de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste. Y contaron con la financiación de la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación (Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Nación).

Respondieron a la necesidad de sostener un espacio de problematización de nuestras territorialidades como mecanismo de interpelación social. En un escenario que algunas voces nominan como “pospandémico” la recurrencia de ciertas conflictividades nos obligan a revisar postulados, creencias y modos de obrar propios y ajenos que siguen estando tensionados y condicionados por las tendencias de un sistema social que se reproduce en base a la contradicción entre la valorización de mercancías y desvalorización masiva de la vida humana y de la naturaleza como así también de persistencia en las desigualdades de géneros.

Pero aún, ante la asfixia de un modelo totalizante, siguen emergiendo múltiples alternativas y cosmovisiones de vida (de inclusión y diversidad, etnias, comunidades, pueblos, naciones, donde la constitución de clase es una marca indeleble de valor y dolor) que se niegan a ser subsumidas y luchan por la supervivencia y por la autonomía.

En estas Jornadas 2023, realizadas a diez años de su primera edición, se dio particular importancia a la configuración de las desigualdades emergidas en un contexto en el que las luchas siguieron constantes y en aumento a pesar de la parálisis que implicó en múltiples dimensiones el proceso pandémico.

Las Jornadas Interdisciplinarias sobre problemáticas y conflictos sociales en la Región Gran Chaco consistieron en estos años en una

instancia cooperativa de construcción de un acervo crítico común cuyo punto de articulación es investir a la “teoría” como práctica con la que materialmente intervenimos y transformamos la realidad. En consonancia con esta historia convocamos a participar de la misma en calidad de asistentes, talleristas, ponentes, panelistas.

En esta edición se congregarán más de un centenar de participantes entre los que se contaron docentes, investigadores y diferentes sujetos sociales que intervienen en la configuración de nuestra realidad. Provenientes de diferentes puntos de nuestro país, así también como de otros países de nuestra América como Brasil, México y Uruguay. Los cuales se distribuyeron en torno a mesas de trabajo y paneles de debate.

Desde la Organización de las Jornadas y la editorial Revés de la Trama, ponemos a disposición de la comunidad en general los resúmenes de las ponencias que se desarrollaron en las mesas de trabajo durante esos días.

Preparación para la jubilación. Enfoque de género y generaciones

Diana Andrea Sotelo¹

Analía Beatriz Ríos²

Claudia Mariela Gatti³

(Universidad Nacional del Nordeste)

Tema general y/o problema en el cual se inserta el trabajo: Trabajo, género y subjetividad

Resumen

El presente trabajo aborda los efectos de las representaciones de género en la etapa jubilatoria. Nos centraremos en las experiencias de acompañamiento a las personas próximas a la jubilación en las provincias de Chaco, Corrientes y Formosa (2016-2022), donde reconocimos aspectos diferenciales en el proyecto vital y el proceso de adaptación a la nueva situación. Por su parte, es numerosa la bibliografía que desde distintas experiencias de preparación para la jubilación reconocen características particulares entre ambos géneros. Desde el marco referencial, nos centramos en el concepto de género como construcción social que se transforma con la historia y en el análisis de las características de las generaciones de la población que se está jubilando en esta última década.

Objetivo/s del trabajo

Describir las características de las personas y particularmente de las mujeres que acceden a la jubilación, tomando como referencia experiencias regionales.

1 diana.sotelo@comunidad.unne.edu.ar

2 analia.rios@comunidad.unne.edu.ar

3 claudia.gatti@comunidad.unne.edu.ar

Estudio de caso

Este equipo de trabajo realizó experiencias de preparación para la jubilación a trabajadores y trabajadoras de la administración pública y organizaciones de ciencia y tecnología. (nacional y provincial)

En la primera parte de la práctica, se realizaron 4 series de talleres consecutivos (de 4 módulos cada uno). Destinado al acompañamiento de empleados en proceso jubilatorio dependientes del estado provincial y nacional de las provincias Chaco y Corrientes de la República Argentina. Participaron 48 personas entre los años 2016-2018.

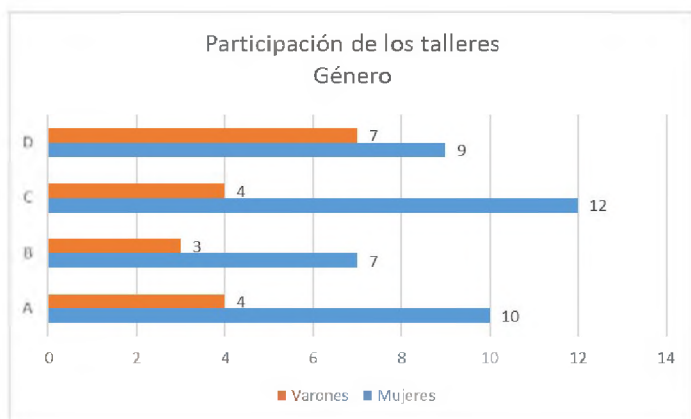
Luego, durante la pandemia del covid-19 (específicamente en los años 2020-2021), se trabajó con personal de un organismo nacional desde plataformas virtuales (zoom, meet y videollamadas) con encuentros semanales (de 3 módulos cada uno), fueron parte de este proceso 17 personas.

En todos los casos se abordaron temáticas centradas en las representaciones sociales de la jubilación, los aspectos personales, familiares, de género, sociales y económicos en la jubilación, la identidad laboral/significado del trabajo entorno al valor social del trabajo y el proyecto de vida- ajuste y adaptación a la jubilación, las trayectorias laborales de las personas en situación de prejubilación. La atención estuvo puesta en los cambios que se producen durante el proceso de transición, su resistencia y afrontamiento a la jubilación. Desde el punto de vista metodológico, se seleccionaron algunos tópicos para que quienes participen puedan describir sus sentimientos, percepciones y decisiones desde un ambiente cómodo en el que puedan interactuar abiertamente, a través de dispositivos individuales y grupales.

Un aspecto importante, fue que en la convocatoria a los talleres se sostuvo la idea de la "no obligatoriedad", por lo cual la participación fue voluntaria y en muchos casos esperada de parte de los participantes.

El primer dato que recabamos fue la sustancial diferencia entre las variables de género, en cuanto a la convocatoria y participación de los talleres. En las instituciones correspondientes al caso C y D el

80% de los convocados fueron varones y el 20% mujeres, pero los porcentajes de participación efectiva cambian a 34 % de presencia de varones y 66 % de mujeres. Con respecto a los casos A y B no tuvimos información sobre los trabajadores convocados, la participación en los talleres fueron el 71% de mujeres y el 29 % de varones.



Es decir, trabajamos con un grupo mayor de mujeres, por lo cual la información que brindaremos en este trabajo se centrará en las experiencias compartidas por ellas en este trayecto de sus vidas.

Delimitación y alcance

Trabajo, género y generaciones

El trabajo se presenta como uno de los aspectos más importante de la vida personal, grupal, organizacional, societal. Se constituye como medular en la vida de las personas por la cantidad de tiempo que se utiliza en el día para trabajar y por el proceso de planificación, formación y preparación para el trabajo. Es una realidad social, que se convierte en realidad subjetivada porque tiene funciones psico-sociales. Por ejemplo, la estructuración del tiempo, de lo cotidiano y del ciclo vital, planificación familiar, las vacaciones o el tiempo de ocio. Por lo tanto, organiza la vida en períodos regulares y predecibles. (Peiró y Prieto, 1996)

Durante el proceso de socialización se transmiten las características de los roles que se esperan de los varones y de las mujeres. Las dife-

rentes culturas le atribuyen a cada sexo determinadas características y, mediante el proceso de socialización, se les transmite a los sujetos los roles y funciones que se le asignan en la sociedad. Esta construcción social da lugar a la diferenciación de géneros que define cuál es la relación complementaria de las funciones sociales entre los dos sexos. Según Hernando (2012), en nuestra sociedad esa relación se caracteriza por una posición jerárquica superior del varón – a quien se le atribuye el dominio de lo racional y de la fuerza – sobre la mujer, considerada el “sexo débil” que se conduce por la emocionalidad. Estas características son construidas históricamente, pertenecen exclusivamente al ámbito de lo cultural y no tienen ninguna base biológica, también determinan cuáles serán los espacios sociales y laborales que se les asignen a cada género. De esta manera los varones serían los más aptos para las tareas intelectuales, los puestos de poder y los espacios públicos, mientras que las mujeres estarían mejor preparadas para el ámbito doméstico y las profesiones y ocupaciones que tienen que ver con el cuidado de los otros. Si bien en las últimas décadas esa diferenciación se ha ido debilitando y cada vez son más las mujeres que acceden a roles que antes eran privativos del varón – puestos de poder, profesiones antes vedadas –, persisten los prejuicios que se manifiestan en los ámbitos de trabajo al momento de seleccionar trabajadores, de promocionar la carrera profesional, de retribuir económicamente, etc (Pratesi, 2019)

La diversidad generacional en contextos de trabajo Filippi (2009) afirma que, en el mismo escenario laboral, pueden coexistir hasta 4 generaciones diferentes: Los “tradicionales” (hasta 1946), los “baby boomers” (desde 1947 a 1964), los “X” (desde 1965 a 1980), los “Y” o “del Milenio Net” (desde 1980 en adelante). Teniendo en cuenta que las experiencias que tomamos como referencia son la generación que ingresó en el mercado laboral, en los últimos años de la década del 70 e inicio de la década del 80 en la Argentina. La referencia estará centrada en las características de las generaciones que se corresponden a los llamados “baby boomers” (desde 1947 a 1964), los “X” (desde 1965 a 1980).

Para los “baby boomers” el contexto de crecimiento está marcado por transformaciones y revoluciones, que son llevadas al campo la-

boral. El aprendizaje, respeto a las jerarquías y la adaptación a un contexto cambiante son sus características. La generación "X" nació en un contexto socioeconómico y político marcado por el conflicto. Prima el individualismo a cambiar periódicamente de trabajo.

Antecedentes bibliográficos

Han surgido estudios sobre la temática jubilatoria, acompañamiento en el proceso para lo cual, en algunos casos, se realizaron experiencias de acompañamiento al personal de diferentes organizaciones.

Hermida (2014), en el trabajo de investigación sobre "El efecto del género sobre los significados atribuidos a la jubilación en adultos mayores", realizada en un grupo de mayores residentes en un centro urbano y zonas de influencia de la República Argentina. A partir de los resultados obtenidos se muestra que en el caso de las mujeres, la jubilación se concibe como un descanso, comienzo o continuidad, mientras que para los hombres se considera una pérdida. La diferencia podría tener como justificación los mandatos sociales en el rol de género. Se debe tener en cuenta que la muestra del estudio realizado tiene en su gran mayoría, a una generación marcada por las tradiciones.

Tomando como referencia lo antes expuesto, en una segunda etapa posterior a este trabajo, realizaremos un recorrido por estudios iberoamericanos que abordan la jubilación de manera integral y la variable de género con el objeto de abonar las políticas vinculadas con la población que se encuentra en esta etapa de su trayectoria laboral.

Metodología seguida

Es un estudio cualitativo de carácter descriptivo, anclado en el análisis de contenido y diversos estudios de casos.

Resultados alcanzados o esperados

La gran mayoría de las participantes expresaron sentirse aún con las energías suficientes, para continuar realizando actividades laborales en forma independiente y desarrollar tareas propias al trabajo o iniciando una nueva laboral.

En todos los casos y como común denominador, registramos una gran carga emocional en los discursos de los participantes. En la presentación de los tópicos a trabajar reconocían el deseo de jubilarse, algunos se expresaron con gran alegría y ansiedad y otros con miedos, inseguridades, angustia y negación ante la nueva etapa vital. (Sotelo en Franco 2019).

Las trabajadoras describieron a la situación de trabajar como una gran "oportunidad" de aprender y desarrollarse en sus capacidades y habilidades. Muchas de ellas son la primera generación (de mujeres) de sus familias que tenían un trabajo fuera del círculo doméstico. Al ingresar en el mercado laboral, se encontraron con redes relacionales en general hostiles y discriminatorias. Tuvieron que hacer un esfuerzo para encontrar "su lugar" y acceder a los beneficios de ser protagonistas de su vida laboral. Desde las experiencias, relatan mensajes organizaciones en el cual el sacrificio para la crianza de los/as hijos/as estaba institucionalizado, además del trabajo duro de "organizar" la dinámica familiar (que las obligó a trabajar adentro y afuera del hogar).

Por lo tanto, en su amplia mayoría las mujeres ven a la jubilación con una connotación positiva, porque visualizan la oportunidad de fortalecer los lazos familiares a través del cuidado de los nietos y/o familiares o amigos cercanos, reconocen la posibilidad de realizar emprendimientos personales con y sin remuneración económica. Desde esta red vincular y evaluación de proyectos factibles y concretos, se perfila el proceso de transición a la jubilación como contenido y cuidado.

En este sentido, el trabajo se presenta anclado en valores y sistemas de creencias, íntimamente vinculados con la familia. Razón por la cual, consideramos que los modelos de conducta, la gestión de los vínculos y la comunicación tienen una gran carga emotiva. En este caso, existe una fuerte ligazón entre la socialización laboral y la socialización primaria, a tal punto que los conceptos independientes, sólo operan en sus distinciones teóricas.

En el proceso de preparación para la jubilación, encontramos experiencias autogestivas (no promovidas por las organizaciones) en la

cual se observa la realización de actividades en las cuales preparan a sus compañeros para que desarrollen el rol laboral que pronto van a dejar y se afiancen en la tarea.

Consideraciones finales

A partir del análisis de resultados referidas al cambio y proceso de transición hacia la jubilación se destaca:

La dimensión del cambio que vive la persona al jubilarse, se configura en relación al valor o importancia psicológica le otorga al trabajo.

La pérdida producida por este cambio, tiene su origen en el proceso construcción social del rol laboral y la proyección que logra de la nueva etapa vital, desde la continuidad de tareas vinculadas al trabajo, hasta la integración con la vida familiar.

En esta nueva etapa vital, la trabajadora se enfrenta con la necesidad de reevaluar los valores y metas personales durante el proceso de transición. Reconocemos que se trata de un proceso complejo que puede ser positivo o negativo, la duración dependerá del contexto situacional en que se produce ese proceso.

Bibliografía.

- Franco, S. y Escudero, E. (editores). (2019) Psicología del Trabajo y las Organizaciones XVI. VI Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y el trabajo. El presente del futuro del trabajo. Uruguay, Montevideo: Psicolibros Universitario.
- Pratesi, A. R. y otros (2019) Fundamentos de Psicología del Trabajo. Una perspectiva para la comprensión de las relaciones del trabajo. Argentina, Resistencia: Revés de la trama.
- Berger, P. y Luckman, T. (1998) La construcción social de la realidad. Buenos Aires: Amorrortu. Capítulo III.
- Cornoichione Larrínaga M. A. (2008). Psicología del Desarrollo. Vejez: aspectos biológicos, psicológicos y sociales. Córdoba: Editorial Brujas.
- Erikson, E. (2000) El Ciclo vital completado. Barcelona: Paidós.
- Filippi, G. y Zubieta E. (2014) Psicología y Trabajo. Una relación posible. Buenos Aires: Eudeba.
- Schvarstein, L. y Leopold L. (comps) (2005) Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. Argentina: Paidós