Prevención de Riesgos Desde el Observador: Un Paradigma Cultural

RISK PREVENTION FROM THE OBSERVER: A CULTURAL PARADIGM

Rodrigo Finkelstein[1], Fabiola Salas[2]
1. Magíster, Investigación en Comunicación de Masas, University of Colorado-Boulder, USA.
2. Psicóloga, Magíster en Antropología y Desarrollo, Universidad de Chile.

RESUMEN

Este artículo amplía el paradigma mecánico/estadístico, que se ha utilizado comúnmente en prevención de riesgos (PR), modelo que ha circunscrito la prevención de riesgos a una práctica basada en descripciones simples de hechos observables y a una generalización cuantitativa de regularidades. Este trabajo permite una ampliación de los parámetros de observación en prevención de riesgos, incorporando la causalidad circular del constructivismo que permite orientar las distinciones en torno a la interpretación que el observador realiza sobre el trabajo y la salud, y seguridad ocupacional. Sostenemos que es indispensable aumentar la complejidad en la mirada y análisis de la prevención de riesgos, instalando nuevas variables que permitan refinar los diagnósticos y así desarrollar intervenciones más profundas para gestionar aquellos riesgos que no son observables ni cuantificables físicamente.

(Finkelstein R, Salas F, 2011. Prevención de Riesgos Desde el Observador: Un Paradigma Cultural. Cienc Trab. Ene-Mar; 13 [39]: 44-52).

Palabras claves: CULTURA ORGANIZACIONAL, RIESGOS LABORALES, SALUD LABORAL; EXPOSICIÓN PROFESIONAL/PREVENCIÓN Y CONTROL, MINERÍA/RECURSOS HUMANOS, ENTREVISTA, CHILE.

ABSTRACT

This article expands the statistical mechanical paradigm commonly used in risk prevention (RP). This model has circumscribed risk prevention to a practice based on simple descriptions of observable facts and a quantitative generalization of regularities. This paper increases the observation parameters in risk prevention, incorporating circular causality from constructivism which allows distinctions regarding the observer's interpretation of the job, occupational health and safety to be clarified. We argue that it is essential to increase the complexity with which risk prevention is observed and analyzed. Additionally new variables which make refining diagnosis possible should be installed, thus developing deeper interventions to manage those risks that are either not physically observable or below limits of quantification.

Key words: CULTURE, RISK PREVENTION, CONSTRUCTIVISM, OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY.

INTRODUCCIÓN

El presente artículo se basa en un estudio realizado bajo un paradigma diferente, de tipo multidisciplinario, nutrido principalmente por los aportes de la psicología, la antropología y la sociología. Desde esta mirada la realidad se comprende no como algo fijo y estable sino como una construcción social donde el observador toma parte de aquello que observa, y a partir de las distinciones que emanan de su marco cultural es capaz de percibir, interpretar y dar sentido a la realidad para luego actuar sobre ella. En este texto planteamos que la salud y seguridad ocupacional (SSO) está fuertemente ligada a la manera en que los trabajadores interpretan el trabajo y asignan sentido a aquello que viven en la jornada laboral. Es más, sostenemos que existe una relación directa entre los modelos mentales que los trabajadores comparten –la cultura organizacional– y los accidentes y enfermedades ocupacionales. En los siguientes párrafos presentaremos los resultados de una investigación cultural realizada en una empresa minera con el fin de evidenciar la necesidad imperiosa de trascender el paradigma ingenieril de la prevención de riesgos (PR). Dado que el propósito de este artículo se basa en una forma nueva de observar la realidad, nos adentraremos en algunas concepciones teóricas un poco adustas, pero necesarias para explicar e ilustrar esta nueva mirada y su aporte en la PR.

La observación tradicional en prevención de riesgos

Un factor de gran relevancia a considerar en PR que nunca se

Correspondencia / *Correspondence*
Rodrigo Finkelstein O.
Las Achiras 3061, depto. 11
Providencia, Santiago, Chile
Tel.: (56-2) 895 9039
e-mail: finkelsr@colorado.edu
Recibido: 03 de noviembre de 2010 / Aceptado: 28 de enero de 2011

discute abiertamente lo que constituye el modelo o paradigma desde el cual se observa, analiza, interviene y gestiona la PR. El concepto de paradigma se comprende como un conjunto de axiomas y supuestos teóricos compartidos por una comunidad científica que durante cierto tiempo proporciona modelos de problemas y soluciones[1]. La PR obviamente se erige desde un paradigma determinado, el que le proporciona supuestos teóricos para realizar su quehacer científico y alcanzar su objetivo primordial: disminuir o erradicar en lo posible los accidentes y enfermedades ocupacionales. En Chile, desde hace más de 50 años, impera de manera dominante el paradigma mecanicista y estadístico, que ha servido de base para comprender, gestionar y evaluar la PR. Desde la perspectiva mecanicista[2] la observación de la realidad tiende a ser lineal, es decir, bajo una relación de causa y efecto, mirada básica del enfoque ingenieril en la cual se basa el modelo de PR planteada por Frank Bird[3] y Heinrich[4], entre otros, donde la observación está a la altura del fenómeno y es de naturaleza deductiva; es decir, los hechos se explican a partir de la observación y la descripción del mismo hecho, concluyendo que la causa por la cual los trabajadores se accidentan es porque no saben, no pueden o no quieren. La linealidad hace que las personas expliquen los fenómenos bajo un esquema temporal pasado/presente, donde la ocurrencia de los eventos –por ejemplo un accidente– se explica por causas que están en el pasado y que, por tanto, generan el presente. Por otro lado, la PR en Chile está fuertemente anclada a una concepción estadística de la realidad[2], donde los fenómenos se reducen a una escala general y se inducen regularidades y correlaciones enfatizando lo cuantitativo, evitando el análisis complejo de la naturaleza de los eventos, enfocándose estructuralmente en determinar qué estímulos desencadenan cierto tipo de respuesta sin importar el porqué. La mirada estadística se basa en sumar varios casos individuales y abstraer de ellos regularidades y generalidades para entregar una explicación válida de la realidad. Esta mirada estadística se puede apreciar claramente a través de los indicadores cuantitativos que la PR utiliza, tales como la tasa de accidentes, de siniestralidad, de riesgo, de días perdidos, los días de tratamiento promedio, la tasa de cotización y, en fin, un arsenal de estadístico para explicar, gestionar, medir y evaluar la PR.

El paradigma mecánico/estadístico no sólo ha proporcionado los postulados teóricos para el desarrollo de investigación y estudios en PR, sino que al mismo tiempo se ha reforzado y legitimado a través de estos mismos estudios como la forma objetiva y adecuada de observar y gestionar la PR. Podemos mencionar, por ejemplo, los estudios de Heinrich en el año 1931[4], que de una muestra de 75.000 accidentes del trabajo estimó que en un 88% de los accidentes el factor individual fue el responsable. También los estudios realizados por Dupont[5], donde tras analizarse todos los accidentes que la compañía experimentó en un período de diez años, los resultados sugirieron que el 96% de los accidentes se debieron a actos inseguros. Por su parte, Feyer y Williamson[5] (Citado en McSween, 1995) obtuvieron como resultado que en las causas de muerte por accidente de trabajo en un periodo de tres años intervienen en más de un 90% los factores del comportamiento, dejando a la vista el rol fundamental que juega el factor humano en la causalidad de accidentes. Es evidente que en los estudios mencionados la naturaleza de los hallazgos corresponde a una visión mecánica y estadística de la realidad, donde las regularidades son expresadas en cifras y las conclusiones son generalidades que apuntan a una descripción simple del evento, que básicamente apunta al individuo como la causa del accidente. Es interesante notar que la investigación científica jamás colocará en duda el paradigma que lo sostiene, sino todo lo contrario, servirá como argumento que validará una y otra vez aquella manera de observar la realidad. El paradigma mecánico/estadístico ha circunscrito la PR, por un lado, como una práctica racional basada en descripciones simples de hechos observables y cuantificables bajo relaciones causa-efecto, y, por otro, como una generalización cuantitativa de regularidades que ciertos estímulos desencadenan. Además, ya que el paradigma mecánico/estadístico se circunscribe sobre el cuadrante externo de la realidad[6], es decir aquella porción susceptible a ser percibido por los sentidos físicos o bien la extensión de ellos, la PR ha quedado limitada a una gestión de carácter material, donde la administración de riesgos queda acotada básicamente a fenómenos materiales como los riesgos físicos de los equipos –seguridad industrial–, del ambiente laboral –higiene industrial–, la modelación del cuerpo físico al trabajo –ergonomía– y programas de observación de conductas –psicología conductista–. En resumen, la PR está anclada en una visión empírica y positivista del riesgo, los accidentes y las enfermedades ocupacionales, gestionando por tanto las mismas según los postulados y teorías que calzan con aquella forma de observar y comprender la realidad.

Constructivismo: una nueva forma de observar en prevención de riesgos

En contraposición a la presunción de objetividad que impone el modelo mecánico/estadístico, el constructivismo de Watzlawick[7] plantea ciertos límites a la objetividad, donde advierte al observador como un actor involucrado en el acto de conocer, precisando que la observación se realiza desde el propio observador, quien construye desde su sistema de creencias. Watzlawick refiere que las aseveraciones de verdad y realidad son relativos en la medida que involucra a un observador y su marco cultural. La objetividad se comprende como improbable, dado que el acto de conocer se realiza a partir de opiniones, creencias y juicios, entre otros, que como tal son subjetivos. Por su parte, Luhmann[8] plantea que no existe correspondencia entre conocimiento y objeto, por lo tanto tampoco hay correlación entre la forma de observar y la de describir, dado que la observación se realiza a través de interpretaciones.

A diferencia del paradigma mecánico/estadístico, el constructivismo se basa en una perspectiva de circularidad, donde su énfasis está en observar los fenómenos como dinámicos y procesos complejos. Desde esta perspectiva la realidad se observa a través de una óptica de causalidad circular, donde lo que el observador distingue con sus sentidos físicos retorna a los modelos mentales del mismo observador para darle sentido y significado a aquello que distinguió. La circularidad en la observación que plantea el constructivismo implica que el observador construye la realidad y le otorga significado desde su marco de creencias, lo cual coloca especial énfasis en la cultura como sistema que determina la cognición y la acción del individuo[9]. Es decir, es el marco cultural del individuo lo que le permite percibir, interpretar, comprender la realidad y, por tanto, orientar sus acciones en el plano físico. Lo mismo ocurre en salud y seguridad ocupacional, SSO: el marco cultural de la organización modela las percepciones que los individuos tienen sobre el trabajo, sus funciones, sí mismo, el riesgo y la seguridad, entre otros, lo que, por un lado, organiza el trabajo y, por otro, gatilla inadvertida-

mente ciertas conductas y comportamientos que pueden generar accidentes y enfermedades ocupacionales. Por tanto, desde la mirada del constructivismo los accidentes encuentran su explicación en la cultura de la organización, una serie de representaciones sociales o modelos mentales compartidos por los miembros que ordena, coordina y controla la organización laboral. Este paradigma nos sitúa en el cuadrante interno de la realidad[6], es decir, aquellos fenómenos subjetivos e intersubjetivos que se distinguen a través de la psicología y la cultura respectivamente, que nos permiten reconocer que se puede actuar sobre la realidad no sólo a través de mecanismos físicos, sino que también a través de ideas y conceptos que pueden ser modelados a través del lenguaje[10].

La cultura como foco en prevención de riesgos

Habiendo fijado la atención sobre la cultura como origen de los accidentes y enfermedades ocupacionales –en base a la ya expuesta mirada epistemológica del constructivismo– es necesario precisar qué entenderemos por ella. Al respecto se puede mencionar que el concepto cultura es un término sobre el cual no existe suficiente consenso. Autores de diversas disciplinas –tales como la antropología, la sociología, los estudios literarios y las comunicaciones– han ofrecido diferentes definiciones sobre la misma. No obstante, existen dos grandes líneas desde donde la cultura se define: la primera como material interno y la segunda como material externo[11]. El material interno de la cultura abarca elementos subjetivos a través de los cuales el individuo percibe y significa la realidad externa. Elementos tales como creencias, valores e ideas forman parte de una concepción interna de cultura. El material externo, susceptible a los sentidos físicos, se comprende como la suma o totalidad de los llamados artefactos culturales, es decir, aquellos elementos físicos tales como vasijas, decoraciones, textos, pinturas, ritos, prácticas y, en fin, aquellos elementos materiales que permiten descifrar formas de vivir de un grupo o sociedad. Estas dos líneas no son en lo absoluto opuestas, sino complementarias, ya que permiten ahondar el fenómeno complejo de la cultura. No obstante, dado que nuestro enfoque epistemológico es de tipo circular, donde la interpretación del observador obedece a un marco de creencias, claramente la concepción interna y simbólica de la cultura es la más adecuada para trabajar la cultura en relación a la PR desde una mirada constructivista.

El estudio que presentaremos se basa en el concepto inmaterial de cultura, es decir, en la visualización de los aspectos internos que moldean, traducen y afectan la SSO al interior de la organización. Desde esta perspectiva, se concibe la cultura como una red de significados que permite percibir e interpretar la realidad y, en base a esto, orientar las acciones[12]. Esta concepción de cultura pone énfasis en cómo la realidad social es representada por los individuos, es decir, las imágenes y modelos mentales sobre el mundo que son compartidas colectivamente por un grupo. Estas representaciones de la realidad social, que toman forma en factores tales como las creencias, las actitudes, los valores y las normas, nos permiten observar y comprender el comportamiento de los individuos en la organización y sus efectos en SSO. En este sentido, a través de cómo significamos el mundo del trabajo es como actuamos en función a la SSO. Se puede distinguir que –de acuerdo a lo que la esencia cultural de la empresa distinga como salud y seguridad ocupacional–, los comportamientos se orientarán en ese mismo sentido, pues como bien lo expone Morin[13] la cultura gobierna el comportamiento. Al respecto, Zoller[14] demuestra cómo el significado que se impone en una organización en los temas de SSO se introduce de manera hegemónica limitando las acciones, donde el significado de SSO en base a un estilo de vida sano y en exclusión de la responsabilidad de la empresa generaba conductas de alimentación sana, ejercicio físico y cuidado del cuerpo por parte de los trabajadores. Por otro lado, Scott y Tretheway[15] demuestran que los trabajadores hacen sentido de los riesgos laborales según el significado imperante en la organización, el que ejerce un rol de amplificación y de atenuación de las evaluaciones de riesgos, gatillando ciertas conductas en los trabajadores a expensas de otras. A partir de una mirada estructuralista, Finkelstein[16] sugiere que el sistema Mutual Chileno moldea la concepción de la SSO a través de la representación e interpretación de la seguridad como: 1. productividad, 2. excedentes y 3. responsabilidad del trabajador, lo cual limita la PR en torno a los procesos productivos de la organización, subordina las decisiones de seguridad a las áreas sensibles a la generación de excedentes y dirige las intervenciones a la psique de los trabajadores en vez de la organización del trabajo. En general, las acciones en PR en una organización dependen de cómo mentalmente los trabajadores se representan hacia sí mismos la noción de SSO.

De esta manera, vemos que la cultura puede ser estudiada analíticamente a través de las unidades particulares que la componen, es decir, las representaciones sociales[17,18]. El término representación social alude a un modelo mental sobre una persona o fenómeno compartido por personas que permite, por un lado, distinguir un estímulo determinado y, por otro, reaccionar frente a él[17]. Desde esta perspectiva todas las ideas, incluso las más abstractas, se expresan por medio de imágenes o modelos mentales. La representación no constituye un reflejo o remedo de la realidad sino un modelo que depende fuertemente del lenguaje y el discurso, dada la arbitrariedad del signo lingüístico[19] y la estrategia e interés del hablante[20,21]. Bajo esta visión el lenguaje se transforma en el principal medio de comunicación de las representaciones mentales, ya que mediante el discurso verbal y la interpretación textual de él se logra acceder al mundo interno[22] y, por ende, a las representaciones sociales que develan el medio ambiente cultural[23]. Entonces, el concepto de representación social para estudiar la cultura organizacional y su relación con la SSO aparece como el más adecuado teóricamente para una investigación cultural.

Estudiando la cultura en la minería

El presente artículo se basa en un estudio realizado el año 2009 en una empresa del sector minero, contratista de la Corporación del Cobre de Chile –CODELCO–, la empresa cuprera más grande del mundo. Con el fin de proteger la confidencialidad de la empresa estudiada, de aquí en adelante nos referiremos a ella con el nombre de fantasía TREHUELAS. El objetivo del estudio era determinar cuáles eran las representaciones sociales que impedían que los trabajadores de TREHUELAS mejoraran sus conductas y comportamientos de seguridad, dado que la versión oficial de la empresa significaba el problema según el paradigma mecánico/estadístico, que responsabiliza al trabajador de los accidentes ocupacionales bajo el rótulo de acción insegura. En consecuencia, este estudio es crítico en naturaleza, ya que se enfoca en aquellas representaciones sociales que impiden a los trabajadores mantenerse seguros y sanos en sus lugares de trabajo.

MÉTODO

Pregunta de investigación

El objetivo lo planteamos en torno a descubrir las representaciones sociales imperantes en TREHUELAS y su efecto negativo sobre la SSO de los trabajadores. Esto nos condujo a la siguiente pregunta de investigación:

PI: ¿Qué representaciones sociales inhiben, deterioran, afectan o inciden negativamente en la SSO de los trabajadores en la empresa TREHUELAS?

La respuesta a esta pregunta permite no sólo comprender las representaciones sociales de riesgo sino verificar, por un lado, la importancia de la cultura organizacional –la suma de las representaciones sociales– en relación a la SSO y, por otro lado, comprender la importancia del papel del observador en SSO, quien interpreta, comprende y actúa según las representaciones sociales descubiertas, de acuerdo al modelo epistemológico constructivista.

La metodología utilizada fue cualitativa de carácter interpretativo, en línea con los objetivos de la investigación que corresponden a la dimensión cultural de las organizaciones.

Se combinaron tres formas de recolección de datos: entrevista en profundidad, entrevista grupal y la observación en terreno. La recolección mediante entrevistas grupales y en profundidad permitió sondear razones y motivos, ayudar a establecer factores, pero sin sujetarse a una estructura formalizada de antemano, de manera de poder rescatar el conocimiento, las creencias, los valores y, en fin, las representaciones sociales a través de los datos en el propio lenguaje de los individuos. Las entrevistas grupales se realizaron bajo la modalidad semi-estructurada, de manera que los miembros seleccionados pudieran libremente discutir sobre una serie de temas definidos en la pauta y así obtener las representaciones sociales dominantes. Por otra parte, el desarrollo de la discusión en conjunto a un grupo de pares genera una situación de confianza que rompe con los sesgos de la individualización que se genera en las entrevistas individuales[24]. Las entrevistas se realizaron según la siguiente tabla de temas (Tabla 1):

Tabla 1.
Temas.

Dimensión	Categoría
Organización laboral	Salario Jornada Promoción Objetivo Incentivos Beneficios
Estructura organizacional	Norma Canales de comunicación Organigrama
Aprendizaje	Métodos Evaluación
Sistema de Planeación	Acciones – Actividades Evaluación Canales de comunicación Normas
Seguridad y Salud Ocupacional	Equipos de protección Actividades de prevención Control de condiciones inseguras

La observación en terreno, técnica en la cual el investigador comparte con los investigados su contexto, experiencia y vida cotidiana para conocer su propia realidad[25], permitió "ganar la entrada al escenario" y "obtener el acceso"[24], situación que en este caso se consideró fundamental, pues era relevante reconocer los espacios físicos y formas de trabajo que se realizan al interior de la mina, comprender el lenguaje y obtener información relevante sobre las prácticas laborales.

Para el desarrollo del estudio se seleccionó la muestra de acuerdo a niveles:

Gerentes: en este estamento se clasificaron a quienes son identificados con el rótulo de gerente en la empresa indiferente a su especialidad (general, operaciones, recursos humanos, etc.). Además se incluyeron en esta categoría al administrador del contrato, dado que es la autoridad máxima de la empresa en terreno. En este estamento el muestreo fue de carácter dirigido, se seleccionaron 4 ejecutivos de terreno y 2 ejecutivos de casa central.

Supervisores: en este estamento se clasificaron a quienes son identificados con el rótulo de Jefe en la empresa y a quienes tienen personas a su cargo, indiferente a su especialidad (obra civil, minería, servicio, etc.). Además se incluyeron en esta categoría al Jefe de Turno, dado que es quien tiene responsabilidad por la dotación completa de personas.

Trabajadores: este estamento comprende a todos los trabajadores que no tienen personal a su cargo y que además, independiente de su operación (maestro, ayudante, operario), mantienen contrato por el proyecto con la empresa a estudiar.

Para el caso de los supervisores y trabajadores, se realizó un muestreo de casos homogéneos con la intención de describir cada subgrupo, el cual se desarrolló de forma aleatoria. El punto de referencia que se utilizó para elegir a los participantes de un grupo focal fue que éstos poseyeran algún tipo de experiencia común en relación con el núcleo temático al que apunta la investigación. En el caso de los gerentes se utilizó el muestreo de casos políticamente importantes, dado que constituyen uno de los subgrupos de hegemonía cultural, es decir, intervienen directa o indirectamente, pero de modo significativo en la toma de decisiones involucradas en los procesos de SSO.

Se desarrollaron 6 entrevistas grupales, para lo cual se seleccionó al azar una muestra de 42 trabajadores, los cuales fueron divididos en grupos según pertenencia: Jefes de Nivel o Área, Operadores, Maestros y Ayudantes, resultando la siguiente tabla (Tabla 2):

Tabla 2.
Grupos.

Grupo	Nº de Participantes	Estamento
Jefes de área o nivel	12	Supervisores
Operadores	16	Trabajadores
Maestros y ayudantes	16	Trabajadores

Se realizaron entrevistas en profundidad semi-estructuradas, a 7 Ejecutivos, 2 de Casa Central y 5 ejecutivos de terreno, considerados en el estamento de gerentes.

Análisis de datos

Para la administración de datos se utilizó el Software Atlas.ti, el cual es una herramienta informática cuyo objetivo es facilitar el análisis cualitativo de grandes volúmenes de datos. Este programa permitió realizar el proceso de codificación y agrupación de los códigos de manera ágil en una multiplicidad de archivos y fuentes de información al mismo tiempo, sistematizando el proceso de análisis de contenido. De esta forma, la obtención de resultados se

vuelve más minuciosa, rápida y eficiente, puesto que el manejo de la información es más cómoda en comparación a las distintas técnicas manuales para este fin.

El análisis de datos se realizó bajo el enfoque del Análisis Crítico del Discurso (ACD), enfoque de análisis que considera el discurso como una práctica social de relevancia en la construcción social. Este enfoque reconoce que el significado es fluido, no algo fijo, que depende del habla, precisamente de quienes lo hablan y sus intereses particulares. Este método de análisis de datos nos pareció el más indicado dada nuestra necesidad crítica de encontrar las representaciones sociales en sus efectos sobre la SSO. Existiendo diferentes orientaciones en el ACD decidimos tomar la orientación de Van Dijk[26], que se basa principalmente en el plano sociocognitivo, es decir, la influencia que las representaciones sociales generan en la estructura social. Esta forma de análisis resultó ser obviamente la más apropiada para responder la pregunta de la investigación, ya que plantea que los individuos orientan sus acciones en marcos colectivos de percepción –las representaciones sociales–. El ACD nos permitió centrarnos en la recuperación de aquellas representaciones sociales, ya sea en forma de creencias, opiniones, valores e identidades, que enmarcan e impulsan la acción social del individuo en relación a la SSO.

Enfrentados a la pregunta, ¿qué estructuras discursivas analizar? y dada la gran cantidad de dimensiones (sintáctica, estilística, pragmática, retórica), tomamos la decisión de guiarnos por los argumentos de Van Dijk que señala a las estructuras semánticas como las más pertinentes para el estudio de las representaciones sociales. Revisamos las estrategias de predicación y de referencia[27], es decir el etiquetado de los actores sociales y el modo de nombrar, respectivamente, además de los significados locales que polarizan la representación a través de predicados positivos de "nosotros" y predicados negativos de los "otros". Además colocamos especial foco en la búsqueda de las siguientes representaciones sociales: 1. Creencias: conjunto de ideas compartidas por un grupo que permiten ordenar, categorizar y comprender la realidad; 2. Valores: supuestos compartidos de cómo los integrantes de una organización se deben comportar y relacionar; 3. Identidades: nociones que estructuran al sujeto en torno a formas particulares de ser y, por ende, de comportarse; 4. Normas: reglas y políticas formales que estructuran los procedimientos en una organización. Finalmente cabe destacar que consideramos los contextos globales (estructuras sociales, políticas, económicas) y locales (empresa, familia) para poder interpretar las estructuras semánticas que forman las representaciones sociales.

RESULTADOS

A continuación exponemos las principales representaciones sociales de la cultura de TREHUELAS y la repercusión que éstas generan en SSO, especialmente en la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales. Cada representación será presentada según la tipología referida en la sección metodología –valor, identidad, creencia, etc.– y con una breve descripción de la misma, con el fin de que la comprensión de los resultados se facilite al lector.

Identidad: somos una empresa contratista de CODELCO

La primera representación social que merece especial atención en TREHUELAS es la manera en que los estamentos representan su relación con CODELCO, la mandante. Muchas de las características y atributos culturales que se asocian a la empresa se entienden por la manera en que los miembros de la organización se definen en relación a la mandante: somos una empresa contratista de CODELCO.

Ser un contratista de CODELCO en la práctica trasunta una serie de elementos en la cultura organizacional; el primero de ellos es el hecho de que la identificación de los empleados y miembros con TREHUELAS sea difusa y prácticamente inexistente. Los trabajadores de TREHUELAS no se identifican con TREHUELAS sino que se consideran como empleados de una empresa contratista de CODELCO. Trabajar para TREHUELAS aparece para los trabajadores como una posibilidad laboral dentro del mercado de la minería y de los contratistas de CODELCO. Por ende, la relación contratista-mandante en la minería no permite que se genere una identificación entre los trabajadores con su propia empresa, reforzando la identidad de sí mismos en relación a la mandante. La circunscripción de la identidad en torno a la mandante CODELCO enmarca la PR de diferentes formas, siendo la más interesante el valor monolítico de satisfacer a la mandante a como dé lugar en exclusión de cualquier otra acción. Como veremos a continuación, la PR de TREHUELAS se subordina a la lógica de la mandante.

Norma: satisfacer a la mandante

CODELCO por años mantuvo una lógica de contratos por períodos muy cortos –como máximo un año– que tendía a generar una constante competencia entre contratistas durante todas las actividades de los proyectos licitados. Esta lógica de licitación significa para las empresas una serie de elementos que hasta el día de hoy constituyen parte importante de los atributos organizacionales de la empresa en estudio.

En función a las descripciones de los gerentes entrevistados, la constante competencia por contratos con CODELCO implica que gran parte de la gestión se dedique única y exclusivamente a satisfacer a la mandante, ya que esto permite proyectar a la compañía y asegurar la sustentabilidad. Los testimonios indican que satisfacer a CODELCO involucra realizar y cumplir todas y cada una de las exigencias que pongan en los contratos, y estar atento y dispuesto a cualquier demanda del cliente, ya que piensan que la insatisfacción de éste implica una pérdida de proyectos que pueden llevar al colapso económico de la empresa.

Esto tiene como efecto directo que la gestión de TREHUELAS sea medida y observada por lo que CODELCO señala sobre ella, es decir, la empresa es exitosa y eficiente sólo si CODELCO dice que lo es, no por una evaluación interna o por sistemas de monitoreo que logren identificar factores críticos de la organización. De esta manera la empresa se centra en satisfacer a CODELCO, reforzando su identidad como "contratista de CODELCO".

Satisfacer a la mandante se constituye como la norma predominante en la cultura organizacional que enmarca la gestión en PR. Esta norma presiona a que la PR se traduzca y comprenda como seguir las reglas, protocolos y planes de trabajo que dicta CODELCO en prevención de forma incuestionable, independiente de si es lo que se requiere para el personal o si cumplen su objetivo. La PR se transforma en una extensión de CODELCO en exclusión de la experiencia y realidad que los trabajadores viven en TREHUELAS. Esto, por un lado, transforma la SSO en una abstracción alejada de la experiencia concreta y, por otro, genera una realidad paralela, ya que se cree y piensa que se está trabajando en PR, cuando en realidad sólo se siguen prescripciones abstractas que emanan de CODELCO.

Valor: productividad

La presión por producir se transmite desde la gerencia hacia las bases por una lógica de competencia entre contratistas y por una significación de que el único fin del trabajo es la producción, convirtiendo los números en lo más importante. Esta presión por producir implica en gran medida que las actividades y tareas que se realicen en la gestión de la empresa deben tener un correlato o relación directa con la producción.

Frente a la significación del trabajo por parte de los gerentes como producción en exclusión de otros significados más amplios como el desarrollo profesional y de las relaciones laborales, se observa en los trabajadores una profunda objetivización de su labor, la que se construye como "tirar metros".

Esta realidad se aprecia en la cultura de la empresa como "todo se hace rápido". Los entrevistados perciben que en TREHUELAS las cosas se hacen rápido porque se trabaja sólo por producción, planteando que no existe interés por cómo se desarrolla el trabajo. Lo más importante es lograr las metas para la jornada. Los trabajadores refieren sentirse evaluados en términos cuantitativos y no cualitativos –cuánto hizo y no cómo lo hizo–, razón por la cual se esmeran en hacer las cosas de forma rápida. De lo contrario, los trabajadores plantean que se construyen una mala imagen al interior de la empresa.

Tampoco sienten que su trabajo sea remunerado o bonificado en base a logros o éxitos particulares –y grupales–, sino que perciben que en su trabajo no tiene ninguna importancia la calidad ni la forma en que ellos lo desarrollan. Los trabajadores plantean que esperan terminar su jornada laboral y poder descansar dado que en la medida que se enfoquen en hacer su trabajo –rutinariamente y con velocidad creciente– el tiempo pasará más rápido.

Los mandos medios observan que, frente al valor de la productividad que dirige la cultura organizacional, su personal a cargo se desmotiva y se resiente al ser objetivado. Sin embargo, la cultura no dispone de los elementos para contrarrestar esta situación. Los mandos medios intentan mantener buenas relaciones laborales con los trabajadores, sin embargo, si un trabajador les trae problemas para cumplir los objetivos de producción, la relación cambia abruptamente, y recurren a un trato vejatorio, o a instancias superiores para aplicar el máximo rigor. Si el valor de la productividad es puesto en tela de juicio, el sistema cultural responde con agresividad y reordena la organización laboral para imponer nuevamente al valor dominante: la producción.

En relación a la SSO, el valor de la producción hace que los empleados: 1. no trabajen por goce o por desarrollo personal sino por "tirar la mayor cantidad de metros" posibles, lo que se traduce en que no utilicen los equipos de protección personal dado que es más rápido trabajar sin ellos; 2. que los trabajadores trabajen extenuados a causa de que no han tenido las suficientes horas de descanso; y, 3. realizar trabajos que se planifican para varias personas con menos personal.

Actitud: discriminación y la generación de castas

Las distancias que se generan entre los estamentos, fruto de una cultura organizacional discriminadora que tiende a disponer a los trabajadores en constante tensión, genera una serie de consecuencias en las relaciones entre los distintos estamentos. Los trabajadores plantean que entre compañeros de trabajo del mismo estamento existe una relación de camaradería, donde ellos se apoyan y acompañan, sin embargo, a los jefes y cargos superiores los identifican y reducen simbólicamente a "casco blanco", personajes que se encuentran lejanos a su mundo, que no gozan de los beneficios afectivos de su camaradería y que, al contrario de su vivencia, "anda cada uno por su parte".

A su vez, los mandos medios observan a los trabajadores como un estrato social, económico y educacional inferior al de ellos, incapaces de comprender en base a explicaciones y argumentos, a quienes sólo cabe imponer "mano dura", es decir, rigor en el trato.

Los gerentes, por su parte, observan a los mandos medios como a quienes operan y cumplen órdenes, y prácticamente no visualizan a los trabajadores, quienes son tratados despectivamente como "el viejo". En cuanto a sus iguales –otros gerentes–, estos son distinguidos por poseer el mismo nivel educacional y porque tienen una visión similar, reconocidos por su empeño y "Liderazgo".

Esta distinguible tensión entre los estamentos –gerentes, mandos medios, trabajadores– se explica centralmente por una jerarquía que tiende a marcar distancias evidentes entre estamentos: por un lado gerentes que prácticamente no tienen contacto con mandos medios y menos con trabajadores; y, por otro, mandos medios y trabajadores que sólo se comunican a través de órdenes. La "nombrada" o las órdenes de trabajo tienden a marcar una lógica en las relaciones laborales que implican que la comunicación sea entendida, en el marco de una cultura organizacional asociada a producir y disminuir tiempos a toda costa, sólo como una forma de transmitir indicaciones a las tareas de los trabajadores.

De igual forma, las marcadas y conocidas diferencias salariales entre los diferentes cargos conllevan a que, por un lado, se configure una jerarquía no sólo laboral, sino también social, y, por otro, a una materialización de las diferencias entre los cargos y funciones que permiten la discriminación. Vale decir, las distancias entre estamentos no sólo se explican por una forma –tradicional y de larga data– de organizar el trabajo, sino además por una distribución del ingreso desigual según la percepción de los mandos más bajos.

Esto tiene como resultado que las redes sociales que se configuran en la empresa tiendan a ser marcadas por el estamento y el cargo, es decir, bajo una discriminación de roles y funciones, donde la gerencia se "junta" sólo con la gerencia, los jefes de área sólo entre ellos, los jefes de nivel con los jefes de nivel y, de igual manera, entre los ex-capataces, los maestros, los ayudantes y los operadores.

Identidad: todos son flojos

La identidad de castas que se suma a la sobrevaloración de producción se traduce en la práctica como la desestimación y desconfianza entre los equipos de trabajo. Emerge la identidad que se tiene entre los integrantes de los grupos ajenos al propio como flojos, es decir, perezosos o faltos de actitud para el trabajo. El chileno es "flojo", o se ha puesto flojo, o cada vez está más "flojo", esa es la respuesta inmediata que da la gerencia en cuanto a que los trabajadores no cumplen como ellos quisieran con las metas de producción.

Asimismo, los trabajadores también se refieren a los "cascos blancos", es decir, los jefes e ingenieros, como flojos. Esto se produce porque los trabajadores representan el trabajo como una actividad física, es decir, a través del cuerpo, descalificando las rondas de supervisión o el trabajo de oficina que realiza el estamento superior, por carecer del esfuerzo físico correspondiente.

En relación a lo expuesto, esta percepción sobre los trabajadores la comparten ellos mismos y la repiten también sobre sus compa-

ñeros, transformándose en una auto-percepción del estamento, y segundo, tienden a replicarla hacia sus mandos superiores, vale decir, los jefes en opinión de sus subalternos son "flojos", "no hacen nada", "no tienen idea" y "nos dicen cosas que ya sabemos". Esto implica que la visión que se tiene de los trabajadores de la empresa se tiende a replicar en todos los niveles y estamentos, lográndose que los operarios, jefes y gerentes miren a sus compañeros de trabajo y a sus subalternos con las características y aspectos ya descritos. En síntesis, todos los miembros de la organización tienden a percibirse de forma denigrante, como flojos.

Creencia: se necesita liderazgo fuerte

La creencia de la necesidad de "liderazgos fuertes" en la cultura organizacional de TREHUELAS por parte de gerentes refiere al empleo de liderazgos autoritarios, es decir, a la imposición a través de la fuerza, de carácter violento y dictatorial, permaneciendo la idea de obligar y no transar, creyendo que así se trabaja mejor. Bajo esta creencia la gerencia plantea que la línea de mando tiene una crisis en el liderazgo, razón por la cual no se llevan a cabo las instrucciones. Es la debilidad en la instrucción lo que a vista de los gerentes explica la situación. Por su parte, los mandos medios plantean que la gerencia confunde liderazgo con imposición, razón por la cual –según los mandos medios– han debido enfrentar una alta rotación de su personal. Por su parte, los trabajadores demandan valoración e importancia de las personas que trabajan en la empresa, más allá de los cargos que detentan y las funciones que cumplen, más allá del estamento al que pertenecen o el sueldo que perciben.

La creencia en el liderazgo autoritario como forma de administración transforma la gestión de PR en una orden, no una comunicación ni menos una invitación a participar de un proceso. Se deben cumplir una serie de indicaciones que en su conjunto derivarán en la disminución de los accidentes en la empresa; se deben disminuir los accidentes porque éstos afectan la producción; se debe generar seguridad para elevar la producción. Toda la PR queda teñida por la imposición, lo que claramente elimina las posibilidades de gestionar la SSO en base a programas de auto-cuidado y otras intervenciones que necesitan de la participación voluntaria de los trabajadores. Esto genera en los trabajadores: 1. ansiedad y temor; 2. rabia al ser interpelados a través de rótulos que los denigran social y psicológicamente; y, 3. impotencia al verificar que no existe la oportunidad para tratar los problemas de fondo que se viven en SSO.

Creencia: el trabajador es el culpable

Las estrategias de seguridad que se diseñan en TREHUELAS parten de la creencia de que el trabajador es el problema; él se accidenta, él comete errores, él es el responsable. Los accidentes se definen como eventos individuales en exclusión de la empresa, donde las responsabilidades se reubican de manera particular y las consecuencias se extienden a toda la organización. La creencia particularizada del accidente en torno a la víctima genera la idea de que quien debe generar el cambio es el trabajador y no la organización, la que pasivamente asume los costos de estas acciones particulares.

La concepción del accidente como problema del trabajador genera conductas y acciones de los mandos superiores que vulneran la SSO de los trabajadores mismos: se amedrenta a los trabajadores, se los asusta respecto a los accidentes y sus consecuencias para la empresa, se los presiona para que no cometan errores, se los investiga y se les amenaza con despidos ante la posible ocurrencia de un accidente. Estas acciones se comprenden bajo la firme creencia de que el trabajador es el responsable de un accidente laboral, creencia que justifica y legitima acciones coercitivas y punitivas por parte del estamento superior hacia los trabajadores.

CONCLUSIÓN

Los resultados evidencian que la SSO no se encuentra ajena a la cultura organizacional, sino todo lo contrario, se ve enmarcada por la cultura de la organización, específicamente un conjunto de representaciones sociales que median y dan forma a la SSO en la empresa. Los hallazgos exhiben que los trabajadores perciben, hacen sentido y entienden la SSO –y por tanto se comportan– según la presión de las siguientes representaciones sociales: 1. Identidad general como contratista de CODELCO; 2. La norma de satisfacer a la mandante; 3. el valor de la productividad; 4. la actitud generalizada de discriminación; 5. la identidad del otro como flojo; 6. la creencia en el liderazgo autoritario; y, 7. la creencia en el trabajador como culpable.

La identidad como contratista de CODELCO permite la reubicación de la identificación de los miembros en la mandante CODELCO en exclusión de la propia empresa: TREHUELAS. Este elemento es central y eje en la cultura de la organización, ya que explica y unifica varias de las representaciones sociales que se verán a continuación, con su respectivo efecto sobre la PR. La circunscripción de la identidad en torno a la mandante CODELCO permite construir, legitimar y extender un cúmulo de aspectos culturales en línea con CODELCO y en exclusión con la empresa misma. TREHUELAS es una sombra de la mandante; de tal manera, la PR también resulta ser una sombra de lo que CODELCO define como PR.

La norma de satisfacer a la mandante somete la PR en TREHUELAS a un seguimiento ciego de las normas, reglas y actividades que impone CODELCO, las cuales se dictan en forma general, impidiendo que la PR tome forma según la experiencia particular de la empresa. Esta situación bloquea que se observe e intervenga en función de las particularidades de la cultura organizacional de la empresa en estudio, generando una realidad paralela entre lo que se dice que se hace y lo que realmente ocurre. Se llenan papeles de forma de cumplir con las exigencias burocráticas de CODELCO, pero no se realizan actividades de prevención de acuerdo a lo que la empresa requiere. Esto implica que la SSO se transforma en una realidad teórica y abstracta que no desciende a lo que realmente viven los trabajadores, lo que induce a éstos a traducir la seguridad como una forma de control que se les impone al interior de la organización. Al ser considerada la seguridad como norma, se comprende que si el procedimiento seguro no se encuentra, o si el inspector no está, lo más probable es que las medidas de prevención no se realicen, dado que la PR es interpretada como una norma en vez de una forma de mantenerse sano y seguro en el puesto de trabajo.

El valor hegemónico de la productividad, imposición estructural y discursiva del modelo económico de nuestra sociedad, donde la productividad se instala como eje conductor en las organizaciones laborales, cumple un rol decisivo en la interpretación y experiencia de la SSO al interior de TREHUELAS. La productividad elimina el fin de humano de la PR, transformándola en metas de eficiencia y productividad. Desde la productividad la PR resulta algo estimable

en la medida que ésta no se opone a la productividad y, es más, la hace desarrollarse, lo que demuestra una clara instrumentalización de la PR en la empresa. Al asumir la producción como centro de la gestión de la empresa, la seguridad de los trabajadores, la calidad de vida laboral y las relaciones al interior de la organización se traducen como factores de producción. Pues sólo en la medida que se pueda sacar rentabilidad de la PR ésta es útil, es decir, en la medida que aporte a la cadena productiva se considerará como un tema de importancia. La productividad como valor hegemónico al interior de la cultura de TREHUELAS organiza, define y modela la forma en que todos los estamentos comprenden no sólo la SSO sino la experiencia laboral completa.

La actitud generalizada de discriminación, que genera una organización laboral basada en rígidas castas, limita y reduce significativamente la gestión en PR. Las castas no suponen sólo un sistema de segregación entre privilegiados y desfavorecidos, con las obvias diferencias en confort y salario al interior del sistema, sino que genera una cultura de rivalidad entre todos los miembros –gerentes, mandos medios y trabajadores–, promoviendo un ambiente psicológico de tensión constante, desconfianza, desprecio y la minimización de los grupos en desventaja. Esto hace de TREHUELAS una organización fragmentada en donde las realidades de cada estamento son, por un lado, desconocidas y lejanas, y, por otro, representadas negativamente y menospreciadas, bloqueando las posibilidades de generar una gestión en PR que integre a todos los miembros de la organización.

La creencia de que el trabajador es el culpable permite que al interior de la empresa se legitimen las siguientes percepciones en el mando medio y gerencial: el trabajador es el problema; si las personas trabajan bien no deberían accidentarse; el trabajador es ignorante y por eso se accidenta. Estas percepciones impiden que la PR pueda observar más allá de la mirada mecánica de la realidad, aquélla que se sitúa sólo al nivel del fenómeno físico, en este caso, el accidente. Es obvio que tras todo accidente existe un trabajador, sin embargo, no es obvio que la responsabilidad de la ocurrencia sea del trabajador. Esta óptica mecánica impide que se observe y gestione la PR en torno a la organización laboral, es decir, el sistema de reglas, roles, funciones, tareas, turnos, prácticas y, en fin, todo el complejo sistema laboral que estimula y modela el comportamiento del trabajador. Además, esto nos conduce a una serie de prácticas que inciden directamente en la generación de sub-notificaciones, ya que los trabajadores evitan registrar los accidentes para no tener que cargar con la sanción social de culpables, que además le puede significar la suspensión de sus labores de trabajo e incluso el despido.

La identidad del otro como flojo tiene sentido con la actitud de discriminación del sistema laboral. Tratar de flojo a la persona del grupo contrario al propio es consecuencia obvia de un sistema de castas basado en la segregación y los privilegios. Si no existiera una representación negativa por parte de los integrantes de un grupo hacia otro grupo sería imposible mantener un sistema de castas. Por tanto, la descalificación generalizada de flojos, opera funcionalmente para mantener las distancias entre cada nivel. Sin embargo, esto genera serios problemas para una gestión en PR. Por un lado, el trato vejatorio ya es un trastorno a la salud laboral relevante a considerar y, por otro, un sistema de menosprecio generalizado impide una buena gestión en PR, que depende de un sistema de comunicación abierto entre los integrantes para lograr detectar los riesgos y así administrar los accidentes y enfermedades ocupacionales de manera apropiada.

La creencia en un liderazgo autoritario como forma de administrar el trabajo tiene gran relevancia en SSO. Si consideramos que un elemento importante para la internalización de la PR en la empresa es el rol del líder, entonces podemos ver claramente que el trato que el líder mantenga con sus subordinados es vital. El comportamiento del líder y la forma que éste asume y aplica la SSO modela en gran parte el significado que la SSO adquirirá al interior de la organización. El liderazgo de tipo autoritario observado en la empresa en estudio, que impone su poderío, que utiliza formas violentas de orden, que abarata costos en los equipos de protección personal de su gente y que no se incorpora dentro de las normas de seguridad, claramente incide de forma negativa en la PR y no merece mayor explicación para vislumbrar lo inadecuado de este tipo de liderazgo.

DISCUSIÓN

Los resultados del estudio demuestran, en línea con el marco teórico, que los comportamientos y conductas en una empresa no se encuentran en un vacío, sino todo lo contrario, al interior en una cultura organizacional que las ordena, organiza y controla según los modelos de la realidad social que impone. Por tal razón, el logro de una exitosa gestión en PR, concebida como una notable reducción o total eliminación de los accidentes y enfermedades profesionales, dependerá en gran medida de la evaluación y gestión de aquellos elementos culturales que inciden directamente en la SSO –como la percepción de riesgos, la interpretación de la seguridad– o bien indirectamente, como la concepción del trabajo y la identidad del trabajador.

Este ensayo permite una ampliación de los parámetros de observación en PR, incorporando la causalidad circular del constructivismo que permite orientar las distinciones en torno a la interpretación que diferentes actores, según el marco cultural de la organización, hacen del trabajo y de la SSO. Al respecto, sostenemos que es ineludible ampliar los paradigmas de observación para mejorar la PR. Es indispensable aumentar la complejidad en la mirada y análisis, instalando nuevas variables que permitan al sistema auto-observarse para refinar los diagnósticos y así desarrollar intervenciones más profundas, integrales y completas que posibiliten acabar con los accidentes y enfermedades del trabajo. Consideramos que el paradigma mecánico/estadístico de la PR es la piedra de tope para su natural evolución y desarrollo, especialmente en una sociedad que avanza hacia una economía de servicios, donde por un lado, los riesgos físicos van en descenso y, por otro, los riesgos invisibles van en claro aumento. Esperamos que los argumentos presentados en este artículo contribuyan a la expansión teórica de la actividad y al logro de ambientes laborales exentos de accidentes y enfermedades laborales que permitan un despliegue integral del potencial humano.

REFERENCIAS

1. Kuhn T. La Estructura de las revoluciones científicas. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica; 1971.
2. Reynoso C (comp.) El surgimiento de la antropología posmoderna. Barcelona: Gedisa. 1998.
3. Bird F, Fernández F. Administración del control de pérdidas. EEUU: Consejo Interamericano de Seguridad. 1977.
4. Heinrich HW. Industrial accident prevention. New York: McGraw Hill. 1931.
5. McSween T. Values-based safety process. New York: Guilford Press. 1995.
6. Wilber K. The eye of spirit. Boston: Shambhala. 1997.
7. Watzlawick P. La realidad inventada. Barcelona: Gedisa. 2000.
8. Luhmann N. Autoorganización e información en el sistema político. Revista de Occidente.
9. Ceberio M, Watzlawick P. La Construcción del universo. Barcelona: Herder. 1998.
10. Bourdieu P. 1991. Language & symbolic power. Cambridge: Harvard University Press. 1991.
11. Deetz S, Tracy S, Simpson J. Leading organizations through transition. Thousand Oaks: Sage. 2000.
12 Geertz C. The interpretation of cultures. New York: Basic Books. 1973.
13. Morin E. Cultura y conocimiento. En: Watzlawick P, Krieg P, comps. El Ojo del observador. Barcelona: Gedisa. 2000. p.73-81.
14. Zoller H. Working out managerialism in workplace health promotion. Manag Comm Q. 2003; 17(2): 171-205.
15. Scott C, Tretheway A. Organizational discourse and the appraisal of occupational hazards: interpretive repertoires, heedful interrelating, and identity at work. J Appl Comm Res 2008; 36(3): 298-317.
16. Finkelstein R. El Rol Constitutivo de la Seguridad Ocupacional. Cien Trab 2009; 11(33): 145-151.
17. Moscovici S. Social representations. New York: New York University Press. 2001.
18. Laplanche J, Pontalis JB. Diccionario de psicoanálisis. Buenos Aires: Paidós; 1985.
19. Saussure F. Curso de lingüística general. Buenos Aires: Losada. 2007.
20. Van Dijk T. Discurso y poder. Barcelona: Gedisa. 2009.
21. Foucault M. Un diálogo sobre el poder. Madrid: Alianza; 2008.
22. Ricoeur P. Tiempo y narración. Barcelona: Siglo Veintiuno. 1995.
23. Van Dijk T. Ideología. Sevilla: Gedisa. 2006.
24. Sandoval C. Investigación cualitativa. Bogotá: Ardo. 2002.
25. Atkinson P, Hammersley M. Etnografía y observación participante. Barcelona: Paidós. 1994.
26. Van Dijk T. La multidisciplinariedad del análisis crítico del discurso: un Alegato a favor de la diversidad. En: Wodak R, Meyer M, comps. Métodos de análisis crítico del discurso. Barcelona: Gedisa. 2001. p. 143-177.
27. Wodak R. El Enfoque Histórico del Discurso. En: Wodak R, Meyer M, eds. Métodos de Análisis Crítico del Discurso. Barcelona: Gedisa. p. 143-177.