

¿Y PARA ESTO ESTUDIÉ?: MALESTAR SUBJETIVO EN ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA QUE SE ENCUENTRAN BAJO MODALIDAD DE CONTRATO DE APRENDIZAJE

E FOI PARA ISSO QUE ESTUDEI?: MAL-ESTAR SUBJETIVO EM ESTUDANTES DE ENFERMAGEM QUE ESTÃO NA MODALIDADE CONTRATO DE APRENDIZAGEM

AND THIS IS WHAT I STUDIED FOR?: SUBJECTIVE DISCOMFORT IN NURSING STUDENTS WHO ARE UNDER A LEARNING CONTRACT MODALITY



María Juliana G. ROMERO¹
e-mail: mjgalindor@eafit.edu.co



Johnny OREJUELA²
e-mail: jorejue2@eafit.edu.co

Cómo hacer referencia a este artículo:

ROMERO, M. J. G.; OREJUELA, J. ¿Y para esto estudié?: Malestar subjetivo en estudiantes de enfermería que se encuentran bajo modalidad de contrato de aprendizaje. **Plurais - Revista Multidisciplinar**, Salvador, v. 9, n. esp. 1, e024012, 2024. e-ISSN: 2177-5060. DOI: <https://doi.org/10.29378/plurais.v9iesp.1.19433>



| **Presentado en:** 05/01/2024
| **Revisiones requeridas en:** 09/01/2024
| **Aprobado en:** 20/02/2024
| **Publicado en:** 12/07/2024

Editores: Profa. Dra. Célia Tanajura Machado
Profa. Dra. Kathia Marise Borges Sales
Profa. Dra. Rosângela da Luz Matos

Editor Adjunto Ejecutivo: Prof. Dr. José Anderson Santos Cruz

¹ Universidad EAFIT, Universidad San Buenaventura de Cali, Medellín – Colombia. Especialista en Psicología Clínica con Orientación Psicoanalítica de la Universidad San Buenaventura de Cali

² Universidad EAFIT, Medellín – Colombia. Professor Titular de la Universidad Eafit.

RESUMEN: El artículo tiene como objetivo caracterizar experiencias de malestar subjetivo en 10 estudiantes del curso técnico de enfermería de un instituto técnico de la ciudad de Cali, Colombia, durante el período de práctica profesional. Es un estudio cualitativo, descriptivo y transversal; estudio de caso, que utilizo la técnica de análisis categorial de contenido. Se identificó malestar subjetivo como resultado de factores internos y externos. Se desencadenan síntomas psicológicos, físicos y relacionales. Frente a este malestar existen defensas, principalmente con el diálogo colectivo entre aprendices y otros empleados, un mecanismo de escape y/o evitación en momentos de altos niveles de adversidad, indicando pocas estrategias de defensa. Las experiencias de malestar subjetivo están vinculadas principalmente a la imposibilidad de poner en práctica lo aprendido durante el proceso de formación académica, convirtiendo la condición contractual en una posición ambigua a nivel organizacional, con repercusiones psicológicas, físicas, relacionales y, principalmente, en las proyecciones académicas y profesionales. Lo anterior tiene varias consecuencias, como cambios significativos en los proyectos de vida académicos y profesionales.

PALABRAS CLAVE: Malestar subjetivo. Fase productiva. Contrato de aprendizaje. Formación técnica. Práctica profesional.

RESUMO: O artigo objetiva caracterizar experiências de mal-estar subjetivo em 10 alunos do curso técnico de enfermagem de um instituto técnico da cidade de Cali, Colômbia, no período de prática profissional. É um estudo qualitativo, descritivo e transversal; estudo de caso, que utilizo a técnica de análises categorial de conteúdo. Foi identificado desconforto subjetivo em decorrência de fatores internos e externos. São desencadeados sintomas psicológicos, físicos e relacionais. Diante desse desconforto há defesas, principalmente com o diálogo coletivo entre aprendizes e demais colaboradores, mecanismo de fuga e/ou evitação em momentos de alto nível de adversidade, indicando poucas estratégias de defesa. As experiências de desconforto subjetivo estão principalmente ligadas à impossibilidade de colocar em prática o que aprenderam durante o processo de formação acadêmica, convertendo a condição contratual numa posição turva em nível organizacional, com repercussões psicológicas, físicas, relacionais e principalmente, nas projeções acadêmicas e profissionais. O exposto tem diversas consequências, como modificações significativas nos projetos de vida acadêmica e profissional.

PALAVRAS-CHAVE: Mal-estar subjetivo. Fase produtiva. Contrato de aprendizagem. Ensino técnico. Prática profissional.

ABSTRACT: The article aims to characterize experiences of subjective discomfort in 10 students of the technical nursing course at a technical institute in the city of Cali, Colombia, during the period of professional practice. It is a qualitative, descriptive, and cross-sectional case study using the categorical content analysis technique. Subjective discomfort was identified as a result of internal and external factors. Psychological, physical, and relational symptoms are triggered. Faced with this discomfort, there are defenses, mainly with collective dialogue between apprentices and other employees, an escape and/or avoidance mechanism in moments of high levels of adversity, indicating few defense strategies. Experiences of subjective discomfort are mainly linked to the impossibility of putting into practice what they learned during the academic training process, converting the contractual condition into a cloudy position at an organizational level, with psychological, physical, and relational repercussions, and mainly, on educational and professional projections. The above has several consequences, such as significant changes in academic and professional life projects.

KEYWORDS: Subjective discomfort. Production phase. Learning contract. Technical education. Professional practice.

Introducción

Preguntarse por el malestar subjetivo provocado por el trabajo, resulta pertinente en cuanto a la evidente necesidad de comprender que nos encontramos ante un escenario de cambios frecuentes y es oportuno anticiparse a muchos más que de manera abrupta, están por llegar. Ahora bien, en cuanto al presente trabajo, se hace necesario indagar en torno a las vivencias de malestar que giran en torno al desarrollo de la etapa productiva de un grupo de estudiantes del programa técnico auxiliar en enfermería de determinado Instituto de Formación para el trabajo, considerando que ese primer encuentro con el contexto laboral, puede traer consigo, una serie de implicaciones en cuanto a un ajuste psicológico que a su vez, implica unos síntomas, unas consecuencias y unas defensas, en donde entran en juego deseos, miedos, anhelos, necesidades y otro gran número de demandas subjetivas, psicodinámicas (Orejuela, 2020; Dejours, 2012). dignas de reconocimiento, además de entender que la realidad del escenario laboral puede llevar inmersa una ruptura con los anhelos de aquellos que depositan en dicho actuar, una posibilidad de identidad (Dejours, 2005), especialmente, en la definición de su posición profesional a corto y mediano plazo, lo que amplía el panorama en el ámbito investigativo en cuanto a una perspectiva clínica del trabajo que incluya, aquellos procesos contractuales que se han dejado a un lado para así mismo, establecer posteriormente, dinámicas laborales que permitan que los estudiantes en etapa productiva (modalidad de contrato de aprendizaje), generen un mejor ajuste a las exigencias de un entorno, que como se ha mencionado, es altamente impredecible (Celedonio, 2009; Gómez; Peñaranda, 2020; Andreozzi, 2011).

Se puede evidenciar que los estudios relacionados con el proceso de práctica profesional e inserción laboral, incluidos los de auxiliar de enfermería, en la ciudad de Cali son aun pocos (Rengifo, 2020); siendo entonces oportuno desarrollar estudios que den lugar a representarnos mejor, para poder intervenir eficazmente, cual es la realidad objetiva y subjetiva de la experiencia de práctica profesional e inserción laboral de los jóvenes egresados de instituciones de educación técnica y superior, y lograr producir así nuevo conocimiento al respecto. Los pocos estudios de inserción de jóvenes en la ciudad de Cali, como la mayoría de Latinoamérica, se remiten aun a variables duras como tipo de contrato, salarios y tiempos de inserción, pero es notable la ausencia de estudios que se enfoquen en el malestar subjetivo y las afectaciones de la salud mental derivadas del proceso de práctica e inserción laboral; de hecho el proceso de práctica como parte de la etapa formativa es poco estudiado aun y los que se

refieren a las variables de salud mental en el proceso de practica son aun mas escasos todavia, para no decir nulos.

El problema de la salud mental en estudiantes de área asistencial en salud (medicos, enfermeras, odontólogos, fisioterapeutas, etc.) es cada vez, mas relevante y preocupante, pues estos estudiantes presentan cada vez mas sintomas de afectacion de su salud mental, asi como aumento de intentos de suicidio o de suicidio efectivo (Franceschi; Souto, 2017; Palácios, 2023; Pérez, S., 2022; Payá; Bracamonte, 2019). De ahí la importancia de pensarse sobre aquel malestar, el cosyo afectivo, y las afectaciones de la salud mental correlativas que se puede experimentar en ese primer encuentro con el contexto laboral como parte de su proceso de formación académica, en donde el estudiante de formación técnica, que a propósito implica un paso muy rápido por la academia, aún vinculado a una dinámica de aprendizaje, debe insertarse en una organización bajo un contrato precario como lo es el *contrato de aprendizaje*.

De acuerdo a lo anterior, el propósito que guio esta investigación fue caracterizar las vivencias de malestar subjetivo experimentadas durante la etapa productiva en un grupo de estudiantes del programa técnico en enfermería de un instituto de educación de la ciudad de Cali, Colombia, que se encuentran bajo modalidad de contrato de aprendizaje. Para el logro efectivo de este propósito general se plantearon los siguientes objetivos específicos: 1. Identificar las causas de malestar experimentadas durante la etapa productiva en un grupo de estudiantes del programa técnico en enfermería de un instituto de educación técnica de la ciudad de Cali que se encuentran bajo modalidad de contrato de aprendizaje; 2. Describir los síntomas de malestar experimentados durante la etapa productiva en un grupo de estudiantes del programa técnico en enfermería de un instituto de educación técnica de la ciudad de Cali que se encuentran bajo modalidad de contrato de aprendizaje; 3. Identificar las estrategias de defensa utilizadas para la reducción del malestar durante la etapa productiva en un grupo de estudiantes del programa técnico en enfermería de un instituto de educación técnica de la ciudad de Cali que se encuentran bajo modalidad de contrato de aprendizaje; 4. Identificar las consecuencias del malestar experimentado durante la etapa productiva en un grupo de estudiantes del programa técnico en enfermería de un instituto de educación técnica de la ciudad de Cali que se encuentran bajo modalidad de contrato de aprendizaje.

El alestar subjetivo em el trabajo: causas, síntomas y consecuencias

El concepto de malestar ha estado presente en la literatura en un gran número de investigaciones desde hace tiempo considerable, lo cual implica una reflexión constante acerca de su uso en cuanto al contexto social, cultural, histórico y hasta político en el que se desenvuelven los seres humanos, ya que lleva inmersa una connotación que promueve la posibilidad de pensarse al sujeto como agente capaz de experimentar y al mismo tiempo, manifestarse sobre aquel sentir generalizado pero difuso, del cual, se es capaz de hablar pero que claramente, debe encontrar la manera de ser canalizado para promover de esta manera, un ajuste a las demandas externas y una buena salud mental. (Dejours, 2012; 2005; Orejuela 2018: 2020).

En lo que respecta a la presente investigación, fue oportuno trabajar el concepto de malestar desde la psicodinámica del trabajo, alejándose así, de una definición médica que genera exclusividad en cuanto a una molestia netamente física, permeada de una connotación de orden patológico, sino como “un estado de tensión difusa, psíquica, indeterminada pero tolerable relacionada con el trabajo (tarea) y sus factores asociados (organización, condiciones y relaciones etc.)” (Orejuela *et al.*, 2020, p. 8). Teniendo en cuenta esta claridad, el malestar debe comprenderse desde su subjetividad, interpretándolo a partir de la relación de cada sujeto con su experiencia, distante de una tendencia a la generalización, con sus particularidades, analizando a su vez, el contexto histórico, social, político y económico. De lo contrario, se puede caer en un discurso estandarizado, que busca reducir todo actuar a un análisis de variables que puedan ser aplicadas a grupos extensos de sujetos. Para aclarar, cuando se habla de función psicodinámica del trabajo, se hace alusión a la centralidad del trabajo como organizador psíquico (Orejuela *et al.*, 2020).

Etimológicamente, se puede comprender que el malestar tiende a ser difuso, pero más asimilable que el sufrimiento en términos simbólicos; en palabras de Orejuela (2018), “los límites entre una experiencia y otra radican en que el malestar es una experiencia difusa y tolerable, susceptible de simbolizarse y de baja intensidad, que se encuentra en el registro preconscious o inconsciente (se puede o no saber)” (p. 107). De ahí la importancia de comprender el malestar subjetivo como una experiencia que, aunque puede ser de baja intensidad en cuanto a su nivel de tolerancia, implica una necesidad latente de ser simbolizada, y sus causas pueden radicar tanto en agentes internos, inherentes a la organización y la dinámica que allí se establece, además de la construcción subjetiva que se ejecuta por parte de cada uno de los presentes, como en aquellos eventos externos que de una u otra manera, se interrelacionan

y ocasionan dicho sentir. El malestar se considera entonces, subjetivo, pero es claro que una situación que lleva inmersa un actuar colectivo, puede implicar perturbación, alteración de la capacidad de adaptación y, por ende, de hacerle frente a una situación que implica angustia, molestia e inconformidad.

Ajustando lo mencionado previamente en torno al malestar laboral y a la psicodinámica del trabajo, resulta importante mencionar a Dejours (2009), quien manifiesta que “el sentimiento de inutilidad, otra vivencia no menos presente que la indignidad, remite primero a la ausencia de denominación y de destino del trabajo” (p. 55). Comprendiendo de esta manera, que aquella carencia de coherencia entre lo esperado en base a la ejecución de funciones asignadas y lo verdaderamente ejecutado, puede conllevar a un sentimiento de no utilidad que está relacionado al deseo de dignidad por el conocimiento previamente adquirido, además del valor que socialmente, se le otorgue al objetivo alcanzado.

Lo anterior, brinda apertura a la necesidad de mencionar los conceptos de el trabajo prescrito, el trabajo real y lo real del trabajo (Orejuela, 2018), que al mismo tiempo se vincula con lo real, simbólico e imaginario, ya que se encuentra, por un lado, aquello que espera la organización (contexto del trabajo), sea ejecutado, alcanzado y por ende, logrado, y así mismo, el sujeto que ejecuta determinada función, establece un imaginario de aquello que va a alcanzar, en donde pueden manifestarse ambivalencias entre aquello que en un inicio, se esperaba realizar y lo que verdaderamente se lleva a cabo en el proceso como tal.

Por la misma línea, se reconocen otras fuentes de malestar, en donde la *no autonomía* (Dejours, 1999), implica un control absoluto que, a su vez, puede generar limitaciones en cuanto al libre desarrollo de su deseo referente a un sentimiento de utilidad, al deseo de reconocimiento y el anhelo de demostrar un saber, ocasionando al mismo tiempo insuficiencia al momento de llevar a cabo determinada tarea. Por otra parte, la *intensificación laboral* ocasiona una exposición a la exigencia frecuente de emitir una respuesta ante un gran número de demandas, en donde la individualización implica a su vez, la carencia de recursos colectivos que permitan hacerle frente a la disminución de recursos subjetivos que permitan cumplir con las exigencias de un entorno cambiante y poco estructurado. Finalmente, es *la necesidad de reconocimiento* y, por lo tanto, la ausencia del mismo, lo que puede reforzar dicho sentimiento de inutilidad, ocasionando malestar laboral; tal como lo menciona Orejuela (2018), “los síntomas son la articulación discursiva del malestar que aspira al reconocimiento” (p. 113), comprendiendo al síntoma como una posible estrategia de orden inconsciente, utilizada para adquirir la

admiración laboral que apunta a un posicionamiento en la sociedad a nivel laboral; en síntesis, todo sufrimiento suele apuntar al reconocimiento.

Para complementar lo mencionado, cabe resaltar *el temor a la incompetencia*, termino desarrollado por Dejours (2005), lo cual implica pensarse un desfase entre la organización prescrita del trabajo y la organización real del trabajo, en donde el desarrollo de actividades en la dinámica del contexto actual promueve la necesidad de ejecutar sin importar las condiciones de un escenario en gran parte precarizado, en donde el respeto por las prescripciones suele verse anulado lo que podría desencadenar en malestar. Se vincula con esto, un sufrimiento ético, el dónde el sujeto debe trabajar en contra de los valores del mismo y así dar cumplimiento a las funciones asignadas, buscando permanencia laboral y es el fuerte temor a la incompetencia, lo que limita la posibilidad de comprobar las capacidades frente a la tarea asignada. Esto ultimo puede ocasionar dificultad para establecer amor propio como signo mínimo de narcisismo, autorrespeto y autocuidado (Dejours, 2005).

En cuanto a los síntomas del malestar, generando un aterrizaje más concreto en torno a lo ya expuesto previamente, puede comprenderse que dichas manifestaciones sintomáticas suelen ser subdivididas en tres formas de expresión, (Orejuela, 2018): *físicas, psicológicas, y relacionales*, en donde las mencionadas, primeramente, pueden ser puestas en evidencia en torno a cambios a nivel orgánico, trastornos fisiológicos; en relación a los síntomas psíquicos, menciona Orejuela (2018):

Se registran experiencias de desgaste emocional, como la depresión, la desconfianza en sí mismo, la sensación de vacío o sinsentido, la sensación de incertidumbre y riesgo insoportable, la vivencia de emociones negativas (temor, irritabilidad, impotencia y resentimiento), y, en general, lo que ha convenido llamar las patologías de la soledad, dentro de las más dramáticas es el suicidio en el trabajo (p. 116).

Finalmente, los síntomas relacionales pueden estar permeados de un quiebre en los vínculos previamente establecidos y/o la fragilización del lazo social (Orejuela, 2018). En donde el reconocimiento de las capacidades entre compañeros de trabajo y la solidaridad, se pueden mostrar perturbados, posiblemente, como aumento de la individualización permeada de un sentido de competencia frecuente, en búsqueda de mayor y mejor posicionamiento laboral en cuanto al cumplimiento de unas demandas sociales cada vez más altas y poco acordes a la misma realidad laboral.

Ahora bien, todo lo mencionado genera indiscutiblemente, unas consecuencias para el sujeto trabajador, comprendiendo que “la organización del trabajo ejerce sobre el hombre una

acción específica, cuyo punto de impacto es el aparato psíquico” (Dejours, 1980, p. 133), por ende, se puede generar un impacto en la dinámica psicológica de los sujetos que a su vez, implica alteraciones de orden relacional y conflictos en cuanto al establecimiento de objetivos y/o proyecciones vinculadas a motivaciones y/o deseos en relación a la vida laboral.

Es importante entonces, preguntarse sobre el costo del malestar laboral y sus implicaciones, en donde se genera una lucha constante por la insatisfacción, permeado por una búsqueda de utilidad, de dignidad, de reconocimiento y de satisfacción, así, “las frustraciones que se derivan de un contenido significativo inadecuado a las potencialidades y necesidad de la personalidad pueden generar unos esfuerzos de adaptación considerables” (Dejours, 2009, p. 59). Lo que, a su vez, se vincula con dichas consecuencias psicológicas, relacionales y en base a las proyecciones laborales.

Estrategias de defensa frente al malestar en el Trabajo

Como recurso para hacerle frente a una situación que genera malestar, los sujetos buscan diversas maneras para así reducir el impacto negativo en el ámbito subjetivo de determinada situación y evitar todo aquello que no se encuentre estrechamente relacionado con vivencias de placer, por lo que resulta importante comprender la forma como ciertas experiencias laborales, bajo determinadas condiciones contractuales, son mobilizadoras de la subjetiva para enfrentarlas, combatirlas, estos diferentes mecanismos, estrategias y/o recursos, tanto a nivel interno (intrapsíquico, subjetivo) como externo (contextual: condiciones, organización, relaciones de trabajo, etc.) son movilizados o desplegados con inteligencia práctica para afrontar toda sensación que implique malestar y riesgo de perder la salud mental. Las vías entonces para aliviar el malestar, pueden ser por varios caminos, en donde, en palabras de Lhuillier (2006), “el cuerpo porta los trazos de la cadencia impuesta, pero también lo que resta sin elaborar, lo que no se verbaliza, y de una auto-aceleración al servicio de la anestesia del pensamiento” (p. 93). Lo que deja claro que, entender la forma como se defienden las personas del malestar, implica un análisis no solo de la palabra, sino también de las manifestaciones y/o cambios corporales, de pensamiento y de relacionamiento.

Dichas estrategias pueden ser entonces individuales y/o colectivas y tiene como objetivo reducir las condiciones de insatisfacción (pulsional) que comprometen la vida psíquica del sujeto y que ocasionan una lucha constante en ánimo de generar un proceso adaptativo en condiciones laborales inapropiadas desde el análisis subjetivo del trabajador (Orejuela, 2018).

Por lo tanto, las estrategias defensivas se convierten en mecanismos de protección entorno a la salud mental, promoviendo tolerancia frente al malestar producto de un gran número de variables que se producen al interior del escenario laboral. Se genera así, una lucha tanto individual como colectiva para lograr mantener un equilibrio psíquico en medio de aquel caos que se puede presentar en cuanto a las exigencias del trabajo. En la tradición de la psicodinámica del trabajo desarrollada por la investigación de C. Dejour (2005) algunos de estas estrategias de defensa, más reconocidas son: la autoaceleración, la defensa viril, grupos de escucha y deliberación, círculos de palabra, acciones de reorganización y flexibilización del trabajo, y la servidumbre voluntaria, entre muchas otras. (Dutra de Moraes, 2013; Dejours, 2005).

Es entonces, en esa relación consigo mismo y con los otros, en un escenario permeado de exigencias, especialmente en cuanto al ajuste inmediato de las necesidades del mismo, en donde se elaboran imaginarios, temores, deseos, placer, síntomas, malestar, entre otros. Para Dejours, citado por Orejuela (2018) “el malestar en el trabajo está determinado por la imposibilidad de trabajar con autonomía, en cooperación y sin reconocimiento, o forzados a trabajar en contra de los propios principios morales” (p. 278). En esto está la clave para comprender el malestar derivado la dinámica laboral.

Contrato de aprendizaje: la etapa de práctica profesional

Entre las diversas modalidades de contratación existentes en Colombia, el que compete la presente investigación es aquel conocido como *contrato de aprendizaje* el cual, según el Ministerio de Educación:

Es aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido (ley 188 de 1959, artículo 1) (Colombia, 1959).

Como se evidencia, este tiempo de contratación, no solo incluye un beneficio salarial para el empleado, sino también un espacio de formación permanente sobre aquello que el sujeto se encuentra estudiando o ha culminado en cuanto a su proceso de adquisición de conocimientos teóricos. Se entiende entonces que el contrato de aprendizaje promueve un posible beneficio para aquel estudiante que lo adquiera, posibilitando el acceso a un apoyo de sostenimiento y al mismo tiempo, contando con un escenario laboral que le permita continuar formándose en cuanto a conocimientos y a su vez, promueva la inserción laboral. Pese a esto, resulta oportuno

tener presente las razones por las cuales determinada entidad debe asumir la contratación de aprendices, en donde:

Las empresas reguladas con más de 15 trabajadores deben contratar 1 aprendiz por cada 20 trabajadores, y 1 adicional por fracción entre 10 y 20. La empresa obligada a contratar aprendices que decida no firmar uno o varios contratos de su cuota, puede pagar la monetización mensual, informando al SENA esa decisión. Por regla general el valor que se le paga al SENA por la monetización es de 1 salario mínimo mensual por cada contrato que no firme (Unidad de atención integral al empresario – UAIE. s.f).

Reflejando con lo anterior, claridad en cuanto a un posible sentimiento de obligación de parte de las empresas en el proceso de contratación de los aprendices, lo cual podría incurrir posiblemente, en el trato generado hacia los mismos, las posibilidades de desarrollar sentido de pertenencia, la identidad laboral, la asignación de tareas y la motivación en cuanto al cumplimiento de objetivos.

Si se habla desde aquello que se escucha en lo cotidiano, se puede pensar que el contrato de aprendizaje permite que muchos jóvenes accedan rápidamente al mercado laboral en Colombia, recibiendo, además, un apoyo de sostenimiento que puede ser de soporte para culminar con sus estudios o para brindar una ayuda en su propio sustento. Sin embargo, es oportuno generar investigaciones que abarquen el posible malestar que dicha condición contractual trae consigo, comprendiendo que es probable, que las políticas contractuales y/o la misma visión de las empresas frente a los aprendices, no se acorde a lo esperado.

Ahora bien, analizando lo mencionado en relación con el contexto laboral y sus implicaciones en la psique de los sujetos, vale la pena tener presente que “hoy en el mundo organizacional más que nunca se eleva un discurso de la responsabilidad social en el que parecen no estar incluidos sus propios empleados, pues a estos no tiene ningún reparo en marginalizarlos y precarizarlos (Orejuela, 2018, p. 183), en donde cabe tener como punto de análisis, los estudiantes bajo modalidad de contrato de aprendizaje en cuanto a una posible precarización de los mismos.

Método

Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo *descriptivo* considerando que esto permite identificar características del universo de investigación, comprobando la asociación entre variables (Méndez, 2007). Por lo tanto, se genera una descripción de las mismas, sin buscar causalidad. Se caracterizó entonces, por utilizar el método *cualitativo* ya que produce, como se mencionó previamente, datos descriptivos, en donde se analizan las propias palabras de las personas, habladas y/o escritas. Con relación al tiempo, se trata de un estudio *transversal* debido a que se tomará una única muestra de los datos en el tiempo.

El diseño de la investigación se caracterizará por ser un *estudio de caso* ya que se pretende genera un análisis intensivo con un grupo de estudiantes de formación técnica en etapa productiva, recolectando la mayor información posible para identificar y describir los distintos factores que ejercen influencia en el fenómeno estudiado (Martínez, 2006): vivencias de malestar experimentadas durante la etapa productiva en un grupo de estudiantes del programa de enfermería de un instituto de educación técnica de la ciudad de Cali que se encuentran bajo modalidad de contrato de aprendizaje.

Participantes

Los sujetos a participantes en la presente investigación, fueron 10 estudiantes del programa técnico auxiliar en enfermería de un Instituto de Educación técnica de la ciudad de Cali, Colombia, los cuales cuentan con contrato de aprendizaje y, por ende, se encuentran cursando su último periodo de formación donde se les exige realizar su etapa productiva, equivalente al periodo de práctica profesional. en diferentes empresas de dicha ciudad. La muestra se seleccionó de manera intencional y no se consideró ni el sexo ni la edad. (Ver Tabla 2.)

Instrumentos

La recolección de información se realizó a través de entrevistas *semi-estructuradas* teniendo en cuenta las siguientes categorías de rastreo y posterior análisis: *Causas de malestar en el trabajo durante la etapa productiva, síntomas de malestar en el trabajo durante la etapa productiva, estrategias de defensa ante el malestar en el trabajo durante la etapa productiva y*

consecuencias del malestar en el trabajo durante la etapa productiva. (ver Tabla 1 a continuación)

Tabla 1 – Relación entre objetivos específicos y categorías de rastreo de la información

Objetivos específicos	Categorías de rastreo /análisis de datos
Identificar las causas de malestar experimentadas durante la etapa productiva en un grupo de estudiantes bajo modalidad de contrato de aprendizaje	Causas de malestar en el trabajo durante la etapa productiva
Describir los síntomas de malestar experimentados durante la etapa productiva en un grupo de estudiantes bajo modalidad de contrato de aprendizaje	Síntomas de malestar en el trabajo durante la etapa productiva
Identificar las estrategias de defensa utilizadas para la reducción del malestar durante la etapa productiva en un grupo de estudiantes bajo modalidad de contrato de aprendizaje	Estrategias de defensa utilizadas para la reducción del malestar durante la etapa productiva
Identificar las consecuencias del malestar experimentado durante la etapa productiva en un grupo de estudiantes bajo modalidad de contrato de aprendizaje	Consecuencias del malestar experimentado durante la etapa productiva

Fuente: Elaboración propia

Procedimiento

La investigación se desarrolló en tres fases. La primera consistió en la *Contextualización teórica* que permitió establecer el estado del arte en cuestión, es decir, plasmar a través de una matriz las investigaciones que se han desarrollado en relación al cambio organizacional y seguidamente construir el marco teórico. La segunda fase consistió en el *trabajo de campo*, en la cual se construyó el instrumento para la recolección de datos y se realizó la aplicación del mismo a los sujetos participantes. La tercera fase se basó en la *organización, presentación y análisis de los datos* y se llevó a cabo bajo la modalidad de análisis categorial de contenido y sentido a partir de un conjunto de matrices de análisis estructuradas en estricta relación con los objetivos específicos y el marco conceptual, lo que facilitará el análisis sistemático del contenido. Lo anterior, implicará en primera medida la transcripción de las entrevistas, luego la discriminación de los contenidos para lograr ubicarlos y agruparlos de acuerdo a las categorías preestablecidas. Finalmente, se analizarán categorialmente los datos y se tomarán algunos de los fragmentos de discurso más significativos como evidencia empírica de cada una de las categorías a analizar; y a partir de la cual se organizará la estructura narrativa de los resultados. Se cerrará con la discusión de los resultados y las conclusiones del estudio.

Com relación a las *consideraciones éticas* cabe aclarar que esta es una investigación que corresponden a las denominadas de bajo o ningún nivel de daño; la participación en el estudio fue totalmente voluntaria y anónima, de manera que la identidad se mantuvo y se mantendrá en estricta confidencialidad. Para efectos de esto, los participantes diligenciaron y firmaron voluntariamente un consentimiento informado. Los datos de los participantes han sido anonimizados y están bajo celosa custodia de uno de los autores del estudio. Esta investigación paso por el proceso de revisión ética del Comité de la Maestría en Psicología del Trabajo y las Organizaciones de la Universidad Eafit, Medellín, Colombia.

Resultados

El trabajo de campo efectuado en esta investigación se realiza según los datos y procedimientos establecidos en el protocolo de entrevista, se detalla a continuación los datos sociodemográficos de los sujetos participantes y el análisis de los datos recolectados:

Tabla 2 – Datos sociodemográficos

#	Edad	Género	Estado civil	Nivel académico	Área asignada en la empresa	Funciones asignadas en la práctica profesional	Tiempo transcurrido desde la firma del contrato de aprendizaje
1	25	M	Soltero	Bachiller	Urgencias	Explicación de derechos y deberes al paciente	4 meses
						Orientación al paciente	
						Suministro de medicamentos	
						Educación al paciente	
2	28	F	Soltera	Técnico	Urgencias	Procesos asistenciales en general	2 meses
3	20	F	Soltera	Bachiller	Hospitalización	Toma de signos vitales	3 meses
						Canalización	
						Electrocardiogramas	
						Suministro medicamentos	
4	19	M	Soltero	Bachiller	UCI	Procesos administrativos	2 meses
						Surtir medicamentos	
						Procesos asistenciales	
5	23	F	Soltera	Bachiller	Hospitalización	Procesos asistenciales en general	3 meses
6	20	F	Soltero	Bachiller	Recepción ortopedia	Imprimir y entregar historias clínicas	4 meses
						Desinfectar insumos médicos	
						Informes	

						Verificar en recepción las órdenes médicas	
7	18	F	Soltera	Bachiller	Hospitalización y urgencias	Curaciones y toma de signos vitales	5 meses y medio
8	20	F	Soltera	Bachiller	EPS	Procesos administrativos	4 meses
9	18	F	Soltera	Bachiller	Hospitalización	Procesos administrativos	3 meses
						Apoyo al enfermero jefe	
10	19	F	Soltera	Bachiller	Recuperación/p ostquirúrgico	Canalizar	5 meses
						Cuidado diario al paciente	
						Educación al paciente	

Causas del malestar subjetivo

Se analiza en primera instancia, que la tarea establecida para algunos de los aprendices, genera un estado de tensión emocional que, aunque es soportable y por ende, les permite continuar con su desempeño cotidiano, las condiciones generadas no son bien aceptadas por los mismos; así se hace evidente en la siguiente narración:

Participante 4

En la clínica en la que yo estoy nos dan un libro de asignaciones donde están las tareas que tenemos que realizar durante todo el día, entonces yo tengo algunas tareas, y las otras tienen otras tareas, cada cosa es diferente, entonces, una compañera me dijo, tú ya bañaste al de 510, y yo le dije no porque ese es tú paciente, yo ya bañé toda el área de la 501 a la 506, y te bañé dos pacientes más, que son tuyos, yo solo te dejé uno, y me dijo, ay pero es que usted debe bañarlo porque usted es la estudiante.

Parte del discurso del participante 3 (se detalla en el siguiente párrafo), permite evidenciar el temor a la incompetencia, concepto empleado por Dejours (2005), en donde lo real del trabajo se define como “aquello que resiste a los conocimientos, los saberes, el saber hacer y, globalmente, al control” (p.42). Comprendiendo de este modo que existe un choque entre aquello que se exige, lo que realmente se permite y el malestar entorno a un posible sentimiento de incompetencia, que, como aprendiz, se puede agudizar en el deseo mismo de demostrar sus capacidades en un escenario totalmente nuevo como parte de su proceso mismo de formación y que a su vez, se vincula con el concepto de subempleo subjetivo, al poner en evidencia que las condiciones laborales a las que se someten tienden a ser menores a la calificación académica y por ende, la preparación recibida.

Recibo instrucciones de dos personas y los dos me dicen cosas distintas. Uno me deja hacer varias actividades, pero hay otro que me regaña por todo, entonces no se que hacer. Yo tengo el conocimiento, pero por ser aprendiz a veces no me quieren dejar hacer nada, prefieren que se muera el paciente y me da miedo también, hacerlo mal.

Así mismo, uno de los participantes hace referencia a la dinámica relacional que se genera al interior del área de trabajo, identificando de esta manera, malestar en cuanto al sentido de competencia y rivalidad permanente, lo cual debilitan la solidaridad y el reconocimiento, como condiciones garantes del bienestar subjetivo en el trabajo (Dejours, 2005).

Participante 5

No se ve el compañerismo, tu llegas al quirófano y las de quirófano destruyen a cualquiera, y eso que son amigas, eso es un ámbito que se ve normal en cualquier empresa, que se están pelando la muela como dicen, pero no es verdad. Eso lo viví yo en quirófano

El sentimiento de inutilidad, se reconoce como una vivencia que se relaciona con la indignidad, que parte de una ausencia de denominación y de destino mismo del trabajo (Dejours, 2015), comprendiendo de esta manera, que aquella ausencia de coherencia entre lo esperado en base a la ejecución de funciones como aprendiz y lo verdaderamente ejecutado, conllevan a un sentimiento de no utilidad que está relacionado al deseo de dignidad por el conocimiento previamente adquirido, además, “el trabajo se vuelve fuente de sufrimiento cuando el sujeto trabajador percibe que no contribuye con lo que hace a ninguna trascendencia sociocultural” (Orejuela, 2018, p. 95). Esto se puede percibir en el relato del participante 4:

No me toca así hacer muchas cosas, o sea, sí, pues es pesado, pero pues comparando con los auxiliares que les toca más carga, a veces yo me quedo incluso ahí sentada, como que no hay nada más que hacer, ya hemos realizado todo

Se reconoce una evidente dificultad para encontrarle sentido a los esfuerzos generados, una discrepancia entre las habilidades personales y las necesidades del cargo y las imposiciones de la empresa en cuanto a deseo de cumplimiento, lo que se relaciona indiscutiblemente con el concepto de subempleo subjetivo, en donde “se tienden a resaltar, como característica común, el número de horas de trabajo inferior al deseado, niveles educativos superiores a los requeridos y sobrecalificación en términos de habilidades y experiencias” (Ocampo, 2015, p. 23).

Participante 4

No sirvo aquí nada, me siento como un estorbo

Referente a las causas externas del malestar, se hace evidente que las condiciones de transporte de la ciudad, agudizado posterior al paro nacional vivido en el mes de mayo del año 2021, vinculado además con las adversidades de orden económico por las que atraviesa el país en la actualidad, son los causantes principales de dicho malestar. Así se evidencia en el relato de algunos de los entrevistados:

Participante 1

Es que uno hace cuentas y el pasaje esta a 2.500, si llueve ya son 8.000 de uber, entonces uno hace cuentas, y además me toca de lunes a sábado, yo soy la única con ese horario, por que todo el mundo va hasta el viernes

Síntomas del malestar subjetivo

En relación a los síntomas psíquicos o psicológicos del malestar inicialmente, resulta oportuno mencionar que se hace evidente en los participantes una exigencia laboral que conllevan a que se genere un sobreesfuerzo en base a un deseo de permanencia posterior a que culmine su etapa productiva lo que, a su vez, se relaciona con el sentimiento permanente de incertidumbre y de riesgo. Lo anterior, se puede validar en el siguiente relato:

Participante 1

A veces la jefe me dice que si me puedo quedar más horas y yo me siento obligada a decirle que si por que me quiero quedar trabajando ahí cuando acabe como aprendiz. Si digo que no van a decir que no quiero aprender, siempre miran lo malo, no van a decir ay ella se mata todo el día

La humillación, como acción contraria al reconocimiento, produce, en palabras de Orejuela (2018) “vergüenza, esa sensación de que es indigno o se ha hecho algún daño irreparable” (p. 230), lo cual, implica en los aprendices una sensación de desconocimiento, de desventaja en cuanto al saber y una posición de inferioridad respecto a los demás trabajadores:

Participante 3

Siento rabia, cuando me regañan por algo injusto o me ponen hacer cosas que no me corresponden. Estrés también.

En cuanto a los síntomas físicos de malestar, vale la pena tener presente que para que uno de los aprendices pueda ausentarse de su lugar de trabajo, debe, exclusivamente, hacerlo bajo una condición médica que sea justificada por personal de la salud, de lo contrario, puede ser causal radical de terminación de contrato y, por ende, pérdida de su semestre académico. Muy similar a lo que realiza Dejours (2009) al generar un análisis entorno a una solución ante el sufrimiento vinculada con la enfermedad física, camuflando de esta manera dicho sufrimiento de orden mental, lo cual es justificado bajo un certificado médico, se evidencia el siguiente relato:

Participante 1

El asma se agudizo ahora, como a principios de febrero. Desde los 5 años no me había pasado.

Se reconoce entonces, una tendencia a la somatización, posiblemente por la dificultad latente de los aprendices de encontrar una salida diferente al malestar, comprendiendo que el “decir estar enfermos”, puede ser más aceptado socialmente que el hecho de atravesar por un conflicto psíquico, lo que a su vez, podría implicar un rechazo por parte, no solo del Instituto de Educación como agente simbólico de mérito, esfuerzo y dedicación, sino por parte de sus compañeros de estudio, docentes y demás colaboradores de la empresa asignada.

En cuanto a los síntomas relacionales, podrían acentuarse particularmente, en un sentimiento de competencia frecuente y al mismo tiempo, un aislamiento de orden social, comprendiendo que “la individualización laboral es entendida como el empuje de las responsabilidades a los individuos para enfrentar las exigencias de trabajo, y lo real del trabajo en un contexto de competencia entre pares y de pérdida de las protecciones” (Orejuela, et al., 2020, p. 113)

Participante 2

Se genera un poco de frustración, inconformidad entre compañeros por que estamos bajo presión constantemente, esto fuera de que tenemos un cansancio entre comillas físico, también hay un cansancio mental y un recibimiento de ordenes, y todo esto nos lleva a ser competitivos entre nosotros. Tenemos que socializar y trabajar con aprendices de otros institutos y nos están buscando la caída, ponen quejas y todos quieren sobresalir ante el jefe.

La constante de humillación externa se agudiza con el hecho de ser aprendices, lo que implica una tendencia a imponer superioridad y reflejar mayor conocimiento, trayectoria y

experiencia por parte de quienes los rodean, en donde el egoísmo frente al aprendizaje se convierte en una posible forma de manipulación psicológica, en donde el aprendiz es visto como una obligación contractual impuesta por un sistema gubernamental que implica que toda empresa con cierto número de trabajadores debe contar con dicha figura contractual. Se genera así mismo, una precarización de cooperación, una pérdida de solidaridad y de aprecio, un régimen de indiferencia que desencadena a las patologías de la soledad (Orejuela, 2018). Esto puede ser evidenciado en los siguientes relatos:

Participante 1

A veces me dicen niñita y yo soy mas grande, no me gusta que sean despectiva. Espero siempre el respeto. A veces es como ay usted, niñita y no, yo me llamo Carla³.

En conclusión, se hace evidente que en los aprendices se generan síntomas tanto psicológicos, como fisiológicos y relacionales que las empresas omiten y, por ende, generan poca importancia respecto a la relación con su desempeño en base a los objetivos planteados. La sintomatología fisiológica, implica una fuerte tendencia a la somatización, que a la vez implica un temor a manifestar dicho malestar como parte del rechazo laboral y la constante sensación de amenaza en base a la cancelación del contrato y, por ende, la pérdida de su tercer periodo de formación académica.

Estrategias de defensa contra el malestar subjetivo en el contexto de práctica profesional

En la presente investigación, se determinaron diversas formas de asumir el malestar laboral, en donde prima la necesidad de generar diálogos constantes con otros aprendices que se encuentran realizando procesos similares, lo cual puede otorgar una sensación de calma, evidenciando que comparten historias afines respecto a aquello que les molesta, lo que se convierte en estrategia de defensa colectiva significativa. Tal como lo menciona el sujeto 5:

Somos un grupo de 4 aprendices, siempre nos reunimos para charlar lo que hacemos, desahogarnos, también a veces, y salimos bastante a comer y todo.

³ Cabe aclarar que aquí el nombre "Carla" es un seudónimo utilizado para reservar la identidad, no corresponde con el nombre real de la Participante 1.

Por la misma línea, y considerando las defensas individuales, se percibe entonces que, en su mayoría, los aprendices entrevistados asumen una acción de huida y evitación del problema, reconociendo posible ausencia de estrategias para hacerle frente al malestar laboral experimentado, que conlleva al mismo tiempo una represión pulsional (Dejours, 2005), además, los sentimientos frente a los sucesos deben ser suprimidos para evitar el rechazo externo y la posibilidad de ser juzgados en su mismo proceso de formación, lo que podría convertirse en un limitante para optar por su graduación; así se evidencia en los siguientes relatos:

Participante 3

Trato simplemente de hacer las cosas bien, de alejarme, ignorar, no decir nada de lo que siento.

Consecuencias del malestar en el Trabajo

Referente a las consecuencias subjetivas o psicológicas, se pone en evidencia un aumento considerable de sentimientos de frustración respecto al rol en el campo de acción laboral, lo que al mismo tiempo repercute en el deseo de ejecución de labores similares a corto, mediano y largo plazo. Se genera también, una ausencia de tiempo libre que permita realizar tareas recreativas y que, a su vez, impliquen interacción social. Por ende, dicha utilización del tiempo fuera del trabajo, implica que muy pocos trabajadores pueden organizar sus descansos conforme a sus deseos y necesidades (Dejours, 1980); esto se ve reflejado a continuación:

Participante 1

Tal vez sí, no me dan ganas de hacer nada, solo descansar. No tengo vida social. Quiero mi casa y dormir. Ya no es como antes, ya no voy a rumbeo y eso que me encanta bailar, lo he hecho y no, el domingo llego enferma y eso que no consumo licor. Es que todos los días me levanto a las 4 am y termino a las 2 pm y derecho. Y llegó a almorzar a mi casa tipo 3 pm.

Como consecuencia significativa, se debe resaltar los movimientos que se generan en torno a la reestructuración del sentido del trabajo en relación al proceso de formación realizado, en donde el escenario de práctica, más que ser un agente de motivación y validación de los deseos laborales, se convierte en un limitante, en donde la representación de dicho sentido se altera. Menciona Orejuela (2018), en su análisis sobre el significado del trabajo en la

modernidad, que “las nuevas formas de organización del trabajo tienen efectos sobre las trayectorias laborales y los proyectos de vida de los individuos” (p.206). Esto se hace evidente en el siguiente discurso:

Participante 6

Uno piensa ¿Esto es verdaderamente para mí a nivel laboral? Porque cuando te encuentras con personas tan difíciles, eso es un choque fuerte, que lo hace sentir a uno que no quiere seguir con la carrera, y yo pensaba seguir la enfermera superior, pero no.

Respecto a las consecuencias relacionales, es evidente como la necesidad de ajuste a las demandas laborales en su rol de aprendices, altera el buen proceso de relacionamiento por fuera del contexto de trabajo, generando una falta de utilidad social, de sentimiento de apoyo, de carencia de interacción y, por ende, una distancia con la posibilidad de establecer una sólida red de apoyo en momentos de adversidad, igualmente, a nivel familiar. Ahora la prioridad es responder exclusivamente a las necesidades de la empresa contratante. Hay entonces, una fragilidad en el lazo social y la posibilidad de construir dinámicas de relacionamiento significativas; así se evidencia a continuación.

Participante 4

Ya no hay las mismas salidas con los amigos, por que como te digo, solo vas a tratar de descansar, antes salía el fin de semana, es que solo estudiábamos de lunes a viernes por las mañanas, había mucho tiempo libre. Uno se veía con la pareja, ya no, y esto afecta. Ya no hay libertad, como cuando era un estudiante simplemente.

Discusión y conclusiones

En relación con las causas del malestar en el trabajo en los auxiliares de enfermería, se evidencia en primera instancia, que las tareas establecidas por parte de las empresas contratantes no son, en su mayoría, de total grado para dichos aprendices o por lo menos, algunas de ellas suelen provocar tensión a nivel emocional y por ende, no aceptación, comprendiendo que por lo general, no se vinculan en su totalidad con aquello aprendido durante su proceso de formación técnica, despertando así, una ausencia de sentimiento de utilidad e inequidad, especialmente, en base a los beneficios de orden contractual y aquello que implica una recompensa de orden emocional. La ausencia de reconocimiento en base a las funciones y/o

actividades ejecutadas, lo que a su vez se relaciona con sentimiento de incompetencia, inequidad en beneficios contractuales y el temor mismo a la incompetencia, implican una causa latente de malestar en los aprendices, ocasionando una pérdida de sentido respecto al tiempo dedicado a sus estudios y el esfuerzo tanto económico, como psíquico que esto representa.

Se genera entonces, un choque entre el ideal instaurado durante el proceso de formación como auxiliares de enfermería respecto a la etapa productiva y su significado de realización de funciones estrechamente vinculadas a lo aprendido y aquello que, en realidad, se ejecuta como parte de las exigencias del entorno de trabajo y, por ende, la empresa asignada, ocasionando, en síntesis, ambivalencia en torno al trabajo prescrito, el trabajo real y lo real del trabajo (Orejuela, 2018). Se evidencia también, la rivalidad como parte del establecimiento de los vínculos con los otros miembros del equipo de trabajo, tanto aprendices de otros institutos de formación, como el personal directo de la empresa, lo cual está enmarcado en la acción de competencia permanente, ocasionando malestar laboral en los aprendices. Es entonces, el subempleo subjetivo experimentado por los aprendices de enfermería, lo cual se vincula a aquel malestar en base a las funciones asignadas, en relación con aquello para lo que se han preparado en su proceso de formación, uno de los detonantes de malestar más significativos evidenciados entonces en la presente investigación.

Respecto a las causas externas de malestar en el trabajo, se puede evidenciar que los aprendices de enfermería coinciden en cuanto a condiciones económicas adversas que alteran a su vez, el bienestar emocional, y que están posiblemente vinculadas a su condición socioeconómica y las mismas adversidades por las que atraviesa el país en dicha variable, comprendiendo que, además, el sistema de transporte de la ciudad se encuentra bastante restringido, aspecto que se agudizó con las acciones que resultaron del paro Nacional del año 2021, limitando así, la conexión en dicho sistema, lo que al mismo tiempo, conlleva a un aumento de la inseguridad social en la ciudad.

Como respuesta sintomática identificada en el discurso de los aprendices de enfermería, se reconoce desde la dimensión fisiológica, una fuerte tendencia a la somatización, comprendiendo la evidente dificultad para tramitar el malestar por medio de la palabra, posiblemente por el temor latente a ser rechazados, juzgados y/o no considerados para futuros procesos contractuales con la misma compañía una vez finalicen su proceso como aprendices. Por ende, las migrañas, tics nerviosos, el asma y el dolor corporal, se convierten en síntomas recurrentes, evidenciando que el cuerpo se convierte en el mecanismo de manifestación, además, el sobreesfuerzo en base a ciertas tareas asignadas, en donde no se consideran

particularidad, también es un factor detonante. Cabe mencionar la fuerte tendencia respecto a la postergación de la asistencia médica, vinculado a aquel temor a ser rechazados por la enfermedad y, por ende, generar incumplimiento de su proceso como aprendices, como si enfermarse, implicara una prohibición durante los 6 meses de etapa productiva.

Ahora bien, los síntomas psicológicos inmersos en el discurso de los estudiantes en etapa productiva del programa técnico en enfermería, indican, principalmente, sentimientos de temor, impotencia e irritabilidad, esto como parte de una sensación casi permanente de incertidumbre y riesgo, y es ese mismo deseo de reconocimiento y la ausencia del mismo, lo que indica un síntoma latente de miedo. El sentirse inferior respecto a las personas que no cuenta con una condición contractual similar, agudiza el sentimiento de impotencia, minusvalía y rabia, lo que implica también un conflicto ético respecto a aquello que, en ocasiones, les solicitan realizar. Los síntomas relacionales se encuentran vinculados en este caso, a sentimientos de injusticia respecto al rol que ocupan como aprendices, lo que al mismo tiempo concluye en una competencia y rivalidad frecuente, no solo entre los mismos estudiantes en etapa productiva, sino también con personas contratadas directamente por la empresa, desencadenando en sentimientos de soledad, ausencia de solidaridad e indiferencia.

Las estrategias de defensa empleadas, a nivel colectivo, dan muestra de una fuerte necesidad de interacción y, por ende, de tramitar por medio de la palabra, aquello que genera malestar pero que la mayor parte del tiempo, implica una imposibilidad por el mismo temor al rechazo. De esta manera, la búsqueda de espacios de intercambio de experiencias entre aprendices, es tal vez la mayor estrategia para hacerle frente a las molestias que se experimentan. Como estrategias de orden individual, se reconoce principalmente, una fuerte tendencia a generar acciones de huida, en donde ignorar el sentimiento, abandonar el escenario que genera malestar y omitir pensamientos que puedan alterar la estabilidad psíquica, son acciones que reprimen la pulsión y que, al mismo tiempo, dan cuenta de una ausencia considerable de mecanismos de afrontamiento respecto a situaciones laborales que impliquen malestar.

Finalmente, se identifica que las consecuencias del malestar laboral implicadas en el proceso de desarrollo de etapa productiva de los auxiliares de enfermería, están relacionadas con las proyecciones laborales, ya que se hace evidente la pérdida del deseo respecto a la continuidad de sus estudios académicos en relación a aquello que se encuentran desempeñando durante su etapa productiva, por lo que, en vez de ser un escenario de motivación y aumento de la pasión respecto a la construcción de un proyecto de vida académico y laboral, implica la

perdida del deseo sobre aquello que tanto anhelo implicaba y que tan solo un año atrás, era en gran parte fuerte de su energía libidinal. Las relaciones sociales también se ven afectadas como consecuencia del malestar laboral, evidenciado una pérdida de vínculos significativos por la ausencia de tiempo de ocio y recreación, lo que es ocasionado por las largas jornadas de trabajo generadas. El tiempo para llevar a cabo la continuidad de estudios se ve también alterada, lo que repercute en la dimensión motivacional de los aprendices de dicho programa de formación.

Finalmente, es importante considerar que en la medida en que las empresas posicionen al aprendiz como una figura contractual ligada a una obligación por parte del Estado, tal como lo indica la unidad de atención integral al empresario al manifestar que las empresas que cuenten con más de 15 colaboradores deben contratar un aprendiz por cada 20 personas contratadas bajo otra modalidad distinta, de lo contrario, deberán generar un proceso de monetización al SENA, el rol de dicho estudiante en etapa productiva se verá en gran parte, desdibujada, poco valorada y con un bajo sentido de utilidad, lo cual claramente ha quedado plasmado en el discurso de los 10 auxiliares en enfermería participantes.

La presente investigación estuvo limitada por la ausencia de estudios entorno al contrato de aprendizaje y sus implicaciones en diferentes esferas subjetivas y sociales, considerando que los estudiantes en etapa productiva son una población de poco interés investigativo. Sin embargo, esto a su vez, se convierte en un factor de novedad, que genera un paso importante en cuanto a la necesidad de posicionar a dicha población en la lupa de las investigaciones, comprendiendo que dicha modalidad contractual, aborda gran parte de la población educativa del país. Respecto del valor práctico del estudio, se puede decir que este permite, precisamente, ampliar las investigaciones en torno al malestar en el trabajo en una población no abordada con anterioridad y que podría abrir camino a posibles modificaciones en dicho proceso contractual y en el mismo sentido de utilidad que se le otorga al aprendiz al interior de diferentes organizaciones, comprendiendo a su vez, que esto es base importante en la construcción de un proyecto de vida académico y profesional, especialmente en el campo de la salud. Las investigaciones se han centrado en el proceso de inserción laboral de jóvenes universitarios principalmente, dejando de lado el proceso de etapa productiva como ese primer encuentro con el contexto laboral, lo que además, considerando las condiciones contractuales, implica la necesidad de abordar el malestar presente en dicho proceder.

REFERENCIAS

- COLOMBIA. **Ley 188 de 1959, 30 de diciembre**. Congreso de la República, 1959.
Disponble en: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-103813_archivo_pdf.pdf.
Acceso em: 10 oct. 2023.
- DEJOURS, C. **Trabajo y desgaste mental**. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen, 1980.
- DEJOURS, C. **A banalizacao da injusticia social**. 4. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1999.
- DEJOURS, C. **Trabajo y sufrimiento**: cuando la injusticia se hace banal. Madrid: ModusLaborandi, 2005.
- DEJOURS, C. **El desgaste mental en el trabajo**. Madrid: Colección, Trabajo y sociedad, 2009.
- DEJOURS, C. **El sufrimiento en el trabajo**. Buenos Aires: Topia, 2015.
- MARTÍNEZ, M. La investigación cualitativa (síntesis conceptual). **Revista IIPSI**, [S. l.], v. 9, n. 1, p. 123-146, 2006. Disponíbel em:
https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf.
Acceso em: 10 oct. 2023.
- MÉNDEZ, I. **Metodologías y técnicas de investigación aplicadas a la comunicación**. Venezuela: Luz, 2007.
- OCAMPO, J. **Caracterización de jóvenes egresados que perciben subempleo y evaluación de condiciones de bienestar y malestar asociadas a esta percepción**. 2015. Tesis (Maestría) – Universidad de los Andes, 2015. Disponíbel em:
<https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/3210>. Acceso em: 10 oct. 2023.
- OREJUELA, J. **Clínica del trabajo**: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral. San Pablo-Eafit, 2018.
- OREJUELA, J.; MALVEZZI, S.; VÁSQUEZ, A.; MENDES, A. Las clínicas del trabajo: una visión alternativa de la salud ocupacional. **int.j.psychol.res**, [S. l.], v. 13, n. 2, p. 109-117, 2020. DOI: 10.21500/20112084.4737.
- UAIE. Unidad de Atención Integral al Empresario. **Conoce lo que es el contrato de aprendizaje y los beneficios para tu empresa**. Disponíbel em: https://www.sena.edu.co/es-co/Empresarios/Documents/Conozca_que_es_contrato_de_aprendizaje_y_sus_ventajas-SENA.pdf. Acceso em: 10 oct. 2023.

Processamento e editoração: Editora Ibero-Americana de Educação.
Revisão, formatação, normalização e tradução.

