



Johnny Javier Orejuela Gómez

Clínica del **trabajo**

El malestar subjetivo
derivado de la fragmentación laboral


Editorial
EAFIT


SAN PABLO


Grupo de
investigación
EL MÉTODO ANALÍTICO

Johnny Javier Orejuela Gómez

Doctor en Psicología Social de la Universidad de São Paulo, Brasil (2014). Psicólogo (1998) y Magíster en Sociología (2008) de la Universidad del Valle. Especialista en Psicología Clínica con Orientación Psicoanalítica de la Universidad de San Buenaventura, Cali (2013). Premio Nacional a la Docencia y la Investigación "José Francisco Socarrás, 2016", del Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Nominado al Premio Afrodescendiente del año 2016, Categoría Academia, por el periódico El Espectador y la Fundación Color de Colombia. Investigador senior y colaborador del Grupo de Investigación El Método Analítico y sus Aplicaciones en las Ciencias Sociales y Humanas, (A1 Colciencias), avalado por la Universidad de Antioquia y la Universidad Eafit. Profesor Titular y jefe de la carrera de Psicología de la Universidad EAFIT, Medellín. Algunas de sus publicaciones son: *Fundamentos epistemológicos de las psicologías* (2016); *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación* (editor/coautor) (2014); *Gramáticas de la relación hombre-trabajo* (coautor) (2012); *Inserción laboral de jóvenes profesionales* (2013); *Incertidumbre laboral* (2009). *Primero afirmar, luego integrar: la interdisciplinariedad en las ciencias sociales* (2009), entre otras. Correos electrónicos: jorejue2@eafit.edu.co; johnnyorejuela@hotmail.com.

Clínica del trabajo

COLECCIÓN DE PSICOLOGÍA *Entre la teoría y la práctica*

DIRECTORA DE LA COLECCIÓN:

Lina Marcela Gil Congote, Universidad de Antioquia (Colombia).

COMITÉ CONSULTIVO:

LEONARDO SCHVARSTEIN, *Universidad de Buenos Aires (Argentina)*

ANA MAGNÓLIA BEZERRA MENDES, *Universidad de Brasília (Brasil)*

JOHNNY JAVIER OREJUELA GÓMEZ, *Universidad EAFIT (Colombia)*

ÁNGEL-BALDOMERO ESPINA BARRIO, *Universidad de Salamanca (España)*

FRANCISCO LÓPEZ GALLEGO, *Universidad EAFIT (Colombia)*

DIANA MARÍA AGUDELO VÉLEZ, *Universidad de los Andes (Colombia)*

MARCO EDUARDO MURUETA REYES, *UNAM Iztacala (México)*

GUILLERMO BUSTAMANTE ZAMUDIO, *Universidad Pedagógica Nacional (Colombia)*

CARLOS ARTURO RAMÍREZ GÓMEZ, *Universidad de Antioquia (Colombia)*

JUAN DIEGO LOPERA ECHAVARRÍA, *Universidad de Antioquia (Colombia)*

Colección

Psicología

Entre la teoría y la práctica

CLÍNICA ANALÍTICA DE LAS ORGANIZACIONES

Horacio Manrique Tisnés y otros, 1a. ed.

CLÍNICA DEL TRABAJO

Johnny Javier Orejuela Gómez, 1a. ed.

EL MÉTODO ANALÍTICO - VOL. I: FORMALIZACIÓN TEÓRICA

Carlos Arturo Ramírez Gómez y otros, 1a. ed.

IDENTIDAD Y DEVENIR

Marda Zuluaga, 1a. reimpr.

PSICOLOGÍA, TRABAJO E INDIVIDUACIÓN

Lina Marcela Gil Congote, 1a. reimpr.

RELACIONES PSICOLOGÍA-PSICOANÁLISIS

Carlos Arturo Ramírez Gómez y otros, 1a. reimpr.

SABIDURÍA PRÁCTICA Y SALUD PSÍQUICA

Juan Diego Lopera Echavarría, 1a. ed.

JOHNNY JAVIER OREJUELA GÓMEZ

CLÍNICA DEL TRABAJO

*El malestar subjetivo derivado
de la fragmentación laboral*



Orejuela Gómez, Johnny Javier

Clínica del trabajo : el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral / Johnny Javier Orejuela Gómez ; prólogo Ana Magnolia Mendes. -- Bogotá : Editorial San Pablo : Editorial EAFIT, 2018.

320 páginas ; 24 cm. -- (Psicología entre la teoría y la práctica)
Incluye índices.

ISBN 978-958-768-517-6

1. Psicología industrial 2. Estrés en el trabajo 3. Satisfacción en el trabajo 4. Sufrimiento - Aspectos laborales I. Mendes, Ana Magnolia, prologuista II. Tít. III. Serie.

158.7 cd 21 ed.

A1588102

CEP-Banco de la República-Biblioteca Luis Ángel Arango

Título ISBN

Clínica del trabajo 978-958-768-517-6

Autor

Johnny Javier Orejuela Gómez

1a. edición, 2018

Queda hecho el depósito legal según

Ley 44 de 1993 y Decreto 460 de 1995

© SAN PABLO

Carrera 46 No. 22A-99

Tel.: 3682099 – Fax: 2443943

E-mail: editorial@sanpablo.co

www.sanpablo.co

Distribución: Departamento de Ventas

Calle 17A No. 69-67

Tel.: 4114011 – Fax: 4114000

E-mail: direccioncomercial@sanpablo.co

BOGOTÁ – COLOMBIA

*Entre todos los trabajos que un empleado ejecuta
el trabajo más idiota es el que no se disfruta.*

[Calle 13, Los idiotas]

*Tal y como lo prueba, a pesar de todo, el hecho que se dimensiona poco,
de que explotados o no, los trabajadores trabajan.
Nunca, desde que la humanidad existe, se honró tanto al trabajo.
Hasta se excluye, en definitiva, la posibilidad que uno no trabaje.*

[Lacan, 1970, p. 81]

Dedicatoria

A mi Marizinha, por atestiguar el desarrollo de esta obra, por su inteligencia y por ser la excelente ser humano que, sin duda, es de la que siento orgullo.

A mi madre, Doña María Victoria, quien siempre deseo que estudiara en Brasil, y eso tuvo su efecto...

A mi padre, Don Pedro Nel, quien sin saber los efectos del significante relanzó en mí el deseo de ser doctor.

A Alexandra, mi hermana, por su apoyo incondicional, lealtad y genuina hermandad.

A mi abuela Omaira Gómez, por su sabiduría y profundo respeto, por ser mi segunda madre.

Agradecimientos

La gratitud, como el sentido de correspondencia con quien nos ha hecho un bien, es la prueba en acto del reconocimiento del otro, es una obligación moral. Por ello y en reciprocidad con todos aquellos que me apoyaron durante mi doctorado, del cual este libro es un resultado, directa e indirectamente, y sin los cuales no hubiese podido terminar este proyecto, me siento en la obligación de hacer un reconocimiento de gratitud a:

La Universidad EAFIT, y en especial a su editorial, a la editorial San Pablo y al Grupo de Investigación el Método Analítico por acogerme y apoyarme en este proyecto.

La Universidad de São Paulo, Brasil, donde fecundé esta obra, y de la cual siento orgullo de haber egresado, a la que espero honrar con mi trabajo en adelante.

Ana Magnólia Mendes, por su apoyo y generosidad, por confiar en mí sin reserva y por su amable y estimulante prólogo.

Sigmar Malvezzi, por todo el apoyo como mi orientador en el doctorado, por todo lo aprendido a su lado, sin lo cual no habría llegado hasta aquí. Por llevarme en su carro, una tarde de marzo de 2010, y mientras me mostraba la USP con entusiasmo decirme: ¡Voce vai estudar aqui! Y así fue.

Carlos Mario Henao, Horacio Manrique, Lina Marcela Gil y Ana María Gaviria, por invitarme a Medellín, mi nueva casa, ofrecerme su amistad, acogerme y apoyarme incondicionalmente en este proyecto.

Mis maestros más significativos en todos los niveles de formación, sin los cuales no hubiese llegado hasta donde estoy: Beatriz Caldas, Gerardo Vargas, Floralba Cano, Renán Silva y Sigmar Malvezzi.

Christian Dunker y Nelson da Silva Junior, por sus pertinentes comentarios que me estimularon intelectualmente, por sus cursos en los que mucho aprendí, por secundar mis proyectos editoriales. Marcelo Ribeiro, por su empatía y parcería académica.

Steffanía Quiroga, Alexandra Valencia, Alejandra Melo, Eugenia Durando, Lorena Brand, mis queridísimas auxiliares, por su incondicional apoyo técnico, académico y moral, sin las cuales no me habría ahorrado tantas horas frente al computador.

Felipe Loaiza, por enseñarme a leer francés para la prueba de selección al doctorado, sin lo cual no hubiese nunca entrado.

Edward Carvajal, por sus ideas para el diseño de la carátula; Claudio Valencia, por todo lo que me enseñó sobre edición académica; Segundo José Pacabaque, por su excelente corrección de estilo; Ana María Salamanca, por la diagramación, y Ana María Villamizar por el diseño final de la carátula.

Mis tíos Omaira, Tano y Carlos, mis primos Camilo, Yesid, David, Oscar, Marilyn, Evelin y Lisbeth, porque con el orgullo que sentían de mis estudios en el extranjero me obligaron a no decepcionarlos.

Lorena Cervantes, Felipe Durán y Armando Palomino, por las traducciones del inglés, no saben cuánto me facilitaron el trabajo.

Mis amigos, con los que tuve siempre la oportunidad de compartir los avances de este libro, por las alegrías compartidas en estos años y por ser también la familia que he escogido: Eduardo Moncayo, Sandra García, José Fernando Patiño, Milena Gómez, Diana Pérez, Carlos Calle, Carlos Molina, Harold Viáfara, Julio Rubio, Jaime Villafañe, Wilner Riascos, Felipe Loaiza, Fabio Castaño, John Quintero, Andrés Correa, André Lagos, Wilmar Reyes, Hernán Ramírez, Liliana Torres, María del Pilar Murcia, María del Mar Pérez, Olga Patricia López, Marino Rengifo, Gilberto Lores y Diana Aguirre.

Mis amigos de universidad, que son como mis hermanos, siempre tan indispensables para llenar mi vida de alegrías: Iván Marulanda, Olga Lucía Oviedo, Viviana Rojas, Patricia Vargas, Oscar Adrián Arango, Ulises Cuellar, Diego Escobar, Nelly Astudillo, Norman Moreno.

Mis amigos de infancia que honran nuestra historia con su permanencia en mi vida: Héctor Calero, Jorge Rendón, Harvy Pantoja y Yamileth Motoa.

Todos aquellos que silenciosa pero contundentemente han hecho por mí grandes y pequeñas cosas, alguna *cosita*, que hoy me permiten llevar mi vida con mayor alegría y plenitud.

Realmente no estoy tan solo, todo funciona en red...

PRÓLOGO

Escribir sobre la obra *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral* me remite a mi nuevo, y otro, recorrido académico desde el 2012, cuando conocí a Johnny y sus ideas. Gratitud por haber tenido acceso a esta obra, aunque en el formato de tesis de doctorado, fuente de inspiración para nuestra actual apuesta en la articulación entre la psicodinámica del trabajo y el psicoanálisis lacaniano. Mérito por las problematizaciones y tensiones que la obra produce sobre la relación malestar, sufrimiento y trabajo, particularmente, por los caminos brillantemente marcados por una escucha clínica del sufrimiento referenciada en la clínica freudo-lacaniana.

Se destaca como discusión central en la obra: la noción de sufrimiento en el trabajo, la noción de sujeto, las relaciones del trabajo en la lógica del capital y la clínica psicoanalítica como camino para una escucha del sufrimiento en el trabajo. Los referenciales del psicoanálisis lacaniano y de la crítica social son cruciales para pensar esas nociones, amplificando la concepción del malestar subjetivo en el trabajo desde el punto de vista psíquico, social, político y ético. El autor discrepa de la idea de sufrimiento en el trabajo como algo que debe ser evitado por las estrategias defensivas, como lo sostiene Dejours. Introduce la concepción de goce, de Lacan, para comprender la psicodinámica del sufrimiento. Para Lacan, la defensa no es un mecanismo del yo y sí una condición estructural del sujeto en la economía del goce. La concepción de goce remite a Freud (1926) sobre el desarrollo de la pulsión de muerte y más allá del principio del placer. El goce permite la satisfacción en el displacer y en función de la economía del síntoma, o sea, el sujeto se mantiene en sufrimiento, por razones inconscientes. El sujeto mantiene una posición que le acarrea sufrimiento sin saber exactamente la razón, más que garantizar una economía psíquica. Así, el trabajo moviliza más allá de lo *real* del trabajo desconocido para el sujeto, el desconocimiento de sus formas de goce más inconscientes, trayendo una complejidad para la noción de sufrimiento en el trabajo. Profundizando estas contribuciones, aumentamos una concepción de sufrimiento que ha fundamentado nuestros estudios en clínica del trabajo, de cierto modo inspirada en las diversas discusiones que tuve la oportunidad de

hacer con Johnny Javier. De esta forma, pensamos en el sufrimiento como una fuerza motriz cuestionadora del querer, poder y deber del sujeto frente a la experiencia con lo real –inesperado, inusitado y sorprendente–, algo que no es reconocido como legítimamente perteneciente a sí mismo; una experiencia desconocida, extraña para la habitual relación del sujeto consigo mismo; algo en lo cual él no se reconoce, lo cual no comprende y para lo cual no encuentra traducción en la lengua que él mismo conoce.

El sufrimiento es la simbolización del dolor; y, como fuerza motriz cuestionadora, pone en jaque el síntoma, su funcionalidad y su relación con el deseo. El deseo se articula a los conceptos de pulsión, ley y goce. El sujeto puede ceder su deseo al goce, lo que sería un exceso de los límites (concepto fundamental para estudiar las relaciones de trabajo) de la ley. En ese sentido, el sufrimiento se puede constituir en el goce de un sujeto con sus síntomas, significando la paralización de la fuerza motriz cuestionadora, apuntando por la posición de un circuito de sufrimiento.

Con respecto a la noción de sujeto y a las relaciones de trabajo en la lógica del capital, la obra teje críticas importantes a la tiranía del tiempo, demandas excesivas y exigencias desbordadas de trabajo, la falacia de la promesa de la felicidad, la cultura del narcisismo y de la urgencia. Específicamente trata del placer como orientador de las conductas del trabajador, y la exclusión del sufrimiento por las pérdidas y frustraciones, siendo el comando principal “todo debe ser rápido, bueno, bonito y barato”. Así, el capitalismo flexible bajo la lógica neoliberal es bastante discutido en la obra, siendo destacadas las dimensiones de lo descartable, la inseguridad, la incertidumbre generalizada y la ausencia o fragilización de los vínculos. El autor defiende claramente su posición compartiendo la idea de Lacan, que considera el psicoanálisis como anticapitalista, implicando así, una resistencia para no sucumbir al discurso del capitalismo y a la ideología del consumo.

Compartimos la misma posición; consideramos que el mundo del trabajo está invadido por las desmesuras del consumismo como constituyente del discurso capitalista y la fabricación de sujetos *invocados* –sujetos de la repetición–, en lugar de sujetos *invocantes* –sujetos de la producción del saber.

Las desmesuras se han presentado en la escena del trabajo en tanto que banalización de la indiferencia. La indiferencia del otro conmigo y mía en relación con el otro. Un modo funcional de exterminar la angustia, esencial en la vida humana, de los ambientes de trabajo, y del sufrimiento como uno

de sus posibles destinos, en suma, una patología de la indiferencia. Como última categoría esencial de discusión de esta obra de extrema importancia y originalidad, tratada de modo brillante y articulada a la noción de sujeto y de trabajo, se destaca la clínica psicoanalítica como camino para una escucha cualificada del sufrimiento laboral.

El autor escribe que una escucha de sufrimiento en el trabajo requiere un recorrido por algunos conceptos claves como *el inconsciente, la interpretación, la libre asociación, el silencio (del fantasma)*, y *el sujeto-supuesto-saber de la transferencia*. La obra presenta los desafíos de incorporar los dispositivos expuestos por Lacan en la escucha clínica. Para el autor, enfrentar este desafío implica aceptar la tarea de redimensionar la interpretación, el silencio y el propio fantasma sin buscar resumir lo que fue dicho, para orientar la estrategia defensiva de cura. En este volumen se plantean cuestiones importantes para pensar el lugar del clínico del trabajo. El autor cuestiona aspectos de aquellos que hacen el trabajo clínico sin haber trabajado de forma responsable, ética, con el propio inconsciente; en cuanto nos analizamos con base en la reintegración de nuestra propia historia; ¿cómo saber cuál es el deseo que los anima?, ¿cómo nos las arreglamos para hacer condescender el deseo con el goce?, ¿hasta qué punto insistimos lo suficiente sobre la psicodinámica de cada trabajo clínico?, ¿cuántos hacen realmente el control de casos por vía de la supervisión?

Por fin, defiende que la clínica lacaniana nos puede aportar enseñanzas valiosas sobre la escucha de los que sufren en el trabajo. La obra incentiva a aceptar el desafío de dejarse afectar por la teoría y la orientación lacaniana, y con base en esa perspectiva cuestionar la clínica propuesta por el abordaje dejouriano de la psicodinámica del trabajo. El autor apuesta por una clínica del sufrimiento en el trabajo con base en la teoría y clínica lacaniana, que representa la experiencia clínica principalmente como experiencia de trabajo, esto es, como un evento por insistencia del sufrimiento real, siendo la clave para el funcionamiento de la clínica la historia personal del clínico y los significantes del inconsciente. Por encima de todo, es un ejercicio de la ética que envuelve a su verdad y la verdad de su deseo, el del clínico.

Al finalizar la lectura, una idea se tornó clara para mí: *el trabajo del clínico y el clínico del trabajo son indisociables*. La clínica de los sujetos, del inconsciente y de los trabajadores que viven el trabajo y se encuentran oprimidos y capturados por el *discurso capitalista* y por las desmesuras del consumismo. En ese

escenario, la escucha del sufrimiento del trabajo exige un lugar para el clínico que remite a su condición de sujeto y de trabajador.

Una condición del ser humano, es ser de incompletud y finitud, y así sujeto del sufrimiento. La obra nos muestra que el malestar nos confronta con la imperfección, nos coloca frente al vacío, posibilita un encuentro con el sufrimiento que nos torna sujetos vivos del trabajo. La inexorabilidad del malestar es la salida de la prisión del consumismo que la ideología y el discurso capitalista en el mundo del trabajo nos ofrece seductoramente: la condición de falos, de sujetos del goce, de la repetición, invocados, y no sujetos de la producción del saber, invocantes. El sufrimiento permite desear encontrar lo esencial, sin buscar completar los vacíos con las mezquindades de lo (des) humano. Leer la obra de Johnny es atravesar el camino en esa dirección.

ANA MAGNÓLIA MENDES

Directora

Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho

Universidade de Brasília

Marzo de 2017

PRESENTACIÓN

El trabajo, como actividad humana y como fenómeno psicosocial, tiene una centralidad innegable, pues opera como un vertebrador social, regulador de los intercambios entre los individuos y las instituciones, a la vez que tiene un valor simbólico, esto es, organizador del psiquismo humano. Así, se reconocen múltiples funciones económicas, psicológicas y sociales del trabajo, tales como: proveer recursos simbólicos o materiales, como el dinero y el reconocimiento social, para garantizar la supervivencia, marcar los ritmos sociales del tiempo antropológico, proveer una identidad social a los grupos e individuos, facilitar la construcción de sí mismo como sujeto, entre otras. Tenemos, pues, que el trabajo tiene un valor central en lo que Arendt (1987) denomina la “condición humana”.

En particular, la función psicológica y social, esto es psicosocial, del trabajo radica en que provee condiciones para responder a la pregunta quién soy yo como ser humano genérico y como trabajador, a la vez que permite construir un marco de sentido para el posicionamiento de sí en el mundo, confirmar y dar valor a la propia existencia a partir del reconocimiento social y moral que de él se deriva; lograr la autorrealización personal y la satisfacción de la necesidad de reconocimiento (Dejours, 1994); esta última tan necesaria para mantener la mínima salud psíquica y social. Lo anterior significa que el trabajo, como actividad humana, es un factor con alta significatividad subjetiva y social para los individuos y grupos.

Ahora bien, el trabajo es también una actividad socio-históricamente situada, lo que la hace dependiente de múltiples factores contextuales de tipo económico, político, ideológico y tecnológico, entre otros, que permiten que se configure y reconfigure concomitantemente a lo largo del tiempo y para cada grupo sociocultural de manera específica.

En términos generales, se puede entender el trabajo como un tipo específico de actividad humana que tiene por propósito la producción de valor a partir de la transformación de la naturaleza y la sociedad; que es desarrollada bajo ciertas condiciones simbólicas y materiales; en contextos socioeconómicos

específicos y dentro de determinadas coordenadas socioculturales que permiten atribuirle un particular sentido y valor a este como experiencia.

El trabajo puede ser comprendido como una actividad consciente e intencional que implica una determinada cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) orientada a la producción de bienes, elaboración de productos o prestación de servicios con los cuales se satisface algún tipo de necesidad humana (Blanch, 1996). Esto significa que el trabajo es, en general, actividad humana intencional de transformación del medio orientada al cumplimiento de un propósito específico; lo que le confiere, además de un sentido, una cierta teleología. Peiró (1989), por su parte, concibe el trabajo como “el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias e informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad, las personas aportan energías, habilidades y conocimientos y otros diversos recursos y obtienen algún tipo de compensación material, psicológica y/o social” (p. 163). De este modo, el trabajo es una actividad humana orientada por un propósito de transformación, desarrollada en determinados contextos que le confieren su sentido, adelantado a partir del uso de determinados recursos y que tiene múltiples resultados, tanto materiales y económicos como simbólicos y sociales.

Por lo anterior, se ha de reconocer que el trabajo como actividad humana es una variable determinante y a la vez determinada. Esto significa que es una actividad multicausada por factores de tipo económico, político, ideológico y tecnológico y, a la vez, es un factor determinante, organizador a nivel económico, psicológico y social, entre otros. En suma, el trabajo es simultáneamente causa y efecto. Lo que refleja no solo su centralidad sino su complejidad, pues es un fenómeno multideterminado a la vez que multideterminante. Por consiguiente, el trabajo, su valor, su forma y función cambian de acuerdo con las transformaciones históricas, sociales, culturales, económicas, productivas y tecnológicas; estas últimas son de indudable importancia, ya que el trabajo está subordinado por los desarrollos de la tecnología (de la información, la comunicación y el transporte), la ideología del individualismo (Beck y Beck-Gernsheim, 2003), el nuevo espíritu del capitalismo, ahora de mercado y financiero (Boltanski y Chiapello, 2002), el modo de producción y acumulación flexible (Harvey, 1998), entre otros. A la vez y en concordancia con lo anterior, el trabajo tiene múltiples impactos económicos, sociales y

psicológicos, concomitantes con las transformaciones que este como actividad sociohistórica situada en el espacio-tiempo va teniendo.

En la actualidad se reconoce un proceso de reinstitucionalización del trabajo, originado a partir de 1973, y profundizado aún más en estos primeros lustros del siglo XXI. Es decir, que se asiste a un conjunto de reestructuraciones productivas, organizativas y de mercado que implican nuevas, variadas y contradictorias formas de gestión de la producción, de la fuerza laboral y de las corporaciones, ahora bajo la lógica de la flexibilización, el trabajo en redes y por proyectos. Las nuevas exigencias del juego competitivo de los negocios a escala mundial, junto con transformaciones más amplias en el marco de la sociedad, han traído como consecuencia la mayor *heterogenización, complejización y fragmentación* del trabajo, y de la sociedad, fruto de fenómenos tales como: la globalización de los mercados y las culturas, la tercerización económica, la reorganización geopolítica y económica del mundo, la emergencia, casi hegemónica, del Estado neoliberal, y la hegemonía indiscutible de un capitalismo financiero global, junto con los fuertes procesos de flexibilización laboral.

La marcada individualización laboral, la invisibilización e intensificación creciente del trabajo, la desregulación de los mercados de trabajo y de las relaciones laborales, que muestran una tendencia a la deslaboralización, la fragmentación de las jornadas, los contratos, las trayectorias laborales, los mercados y los equipos de trabajos, etc., nos llevan a preguntarnos: ¿qué efectos pueden estar teniendo las anteriores condiciones mencionadas en términos de permitir mayor o menor bienestar o malestar subjetivo en el actual mundo del trabajo?

La flexibilidad laboral ha generado una mayor autonomía, relativa capacidad de agencia y autodeterminación en el trabajo, pero a la vez ha implicado mayor exposición al riesgo, mayores presiones y exigencias de cualificación para cumplir con el trabajo, mayores niveles de implicación subjetiva en el desempeño por el fuerte relacionamiento que exige; así como la exposición a mayores riesgos sociales que han implicado sumergirse en un estado de incertidumbre general que tiene como efecto, no solo un estado de inseguridad social (Castel, 2004), sino también ontológica (Bendassolli, 2010). Pero, a la vez, tenemos índices de mayor satisfacción en el trabajo en general (Baudelot, Coubant, Gollac y Bessiere, 2011; Orejuela, 2011; Ortiz, 2006), lo que muestra la dimensión paradójica que comporta el trabajo hoy: “en las corporaciones el malestar con la institución puede coexistir con un vigoroso compromiso con

éstas; una persona, aun cuando sea en general desgraciada, si se le deja espacio para darle sentido a lo que sucede termina por vincularse personalmente con la organización” (Sennett, 2007, p. 35).

Es indudable la centralidad psicosocial del trabajo (no solo el trabajo asalariado tal y como lo conocemos hoy, sino todas las formas de trabajo presentes a lo largo de la historia), tal y como lo hace saber G. Luckas, partiendo de la lectura de Marx y Engels, pues “en la larga historia de la actividad humana, en su incesante lucha por la conquista de la dignidad, de la humanidad y de la felicidad social, el mundo del trabajo ha sido vital” (Antunes, 2004, p. 8). De otro lado, también se debe tener en cuenta que en esa centralidad que el trabajo concentra, tiene la doble condición: la condición dialéctica, de oscilar entre dos polos que se definen recíprocamente entre sí, pues “esa doble dimensión presente en el proceso de trabajo que crea pero también subordina, emancipa y aliena, humaniza y degrada, libera y esclaviza, convierte el estudio del trabajo en una cuestión crucial de nuestro mundo, de nuestras vidas en este conturbado siglo XXI” (Antunes, 2004, p. 8). En este sentido, el trabajo puede ser, a la vez, fuente de realización personal, potencial emancipador psicosocial, como también fuente de malestar y sufrimiento subjetivo, “que debemos resistir y combatir, pues explota, aliena y hace infeliz al ser social” (Antunes, 2004, p. 8).

Ahora bien, el conjunto de transformaciones en el campo del trabajo, que redundan en un complejo fenómeno de fragmentación, no deja de tener efectos de igual naturaleza en la dimensión subjetiva de los individuos. Podemos decir con Birman (1999) que “en las últimas décadas en Occidente se construyó una nueva cartografía de lo social, en que la fragmentación de la subjetividad ocupa una posición fundamental. Esta fragmentación no es apenas una nueva forma de subjetivación, sino la materia prima por la cual las otras modalidades de subjetivación son forjadas” (p. 23). Esto nos indica que no solo asistimos a la fragmentación del mundo del trabajo y la sociedad, sino también a la fragmentación concomitante de lo subjetivo en términos de los sentidos, los significados y las identidades, entre otros; así como al reconocimiento de los efectos de esta fragmentación objetiva y subjetiva.

Condiciones de alta variabilidad en el trabajo redundan en un clima de incertidumbre, inestabilidad y mudanza continua que hace perder las referencias, otrora estables, produciendo efectos sobre la subjetividad de los trabajadores, sobre la *subjetividad laboral* (Orejuela y Ramírez, 2011). Esta excesiva

fragmentación, representada en individualización y competencia, sumada al cambio constante del contexto de trabajo, fragiliza los lazos sociales y, además, sume al sujeto en una situación en que se ve fuertemente vulnerada la seguridad identitaria, lo que trae como efecto un estado de *inseguridad ontológica*: “Usamos el concepto de inseguridad ontológica para hacer referencia a la identidad en su conexión con el trabajo... usamos la metáfora que juzgamos apropiada para analizar un proceso social que dificulta el sentido de seguridad personal en la experiencia subjetiva con el trabajo” (Bendassolli, 2007, p. 263). En la inseguridad ontológica lo que se está cuestionando fuertemente es la confianza, las relaciones de confianza, núcleo de la seguridad ontológica. La pregunta es: ¿cómo tener confianza en un contexto de tantos cambios, contratos temporales frágiles e incerteza generalizada?

La situación generalizada de incertidumbre, que excede los tipos de contratos (Orejuela, 2009), ha llegado a afectar tanto la salud física como psíquica de los trabajadores, manifestándose en síntomas de sufrimiento en el trabajo, que al mismo tiempo elicitán la recursividad subjetiva a través del desarrollo de estrategias de afrontamiento, de defensa, diría Dejours (1994), para la conquista de algún nivel de placer que permita que el trabajo cumpla con su función psicológica emancipatoria; se reducen al mínimo las expresiones de malestar subjetivo expresado bajo múltiples formas, siendo el caso más extremo el suicidio en el trabajo (Dejours y Bégue, 2010), y otras menos graves, pero también importantes, que configuran la nueva nosografía de la psicopatología laboral: patologías de la sobrecarga, patologías del esfuerzo repetitivo, patologías de la violencia en el trabajo –acoso laboral y sexual–, patologías de la soledad, suicidio, etc. (Mendes, 2012).

Este trabajo parte de la hipótesis fuerte de que la lógica laboral fragmentaria contemporánea es una condición de posibilidad para la emergencia de una *generalización del malestar e intensificación del sufrimiento* que reportan, sin ser muy atendidos, banalizados, muchos hombres y mujeres que participan de la escena del trabajo.

La psicodinámica del trabajo ha tomado como objeto central de estudio el sufrimiento laboral y ha hecho significativos esfuerzos por contribuir a una mejor representación y comprensión de las causas, manifestaciones y estrategias de defensa ante él; pero se cree aquí que esos análisis, si bien son pertinentes, son muy moleculares (relación sujeto-trabajo/sujeto-organización), en detrimento de una comprensión más holística e integral; toman como

punto de referencia el contexto organizacional más inmediato y quizá han descuidado un poco la gramática más amplia del contexto (relación sujeto-trabajo-organización-mercado de trabajo-contexto [económico, sociocultural e histórico]), que como contexto simbólico ordenador más amplio, pero inconsistente e incompleto, participa también de la responsabilidad de producir efectos de *real* en el trabajo, que no siempre logran ser transmutados en placer; y redundan, en cambio, en formas de malestar, y muchas veces en síntomas evidentes de sufrimiento, innecesario en el trabajo. Este sufrimiento debe ser moralmente inaceptable y activamente combatido.

El malestar subjetivo en el trabajo es un ámbito o campo de evidencia, un síntoma, del impacto de la fragmentación laboral inherente al reordenamiento del mundo del trabajo, ahora flexibilizado y precarizado. Este malestar atañe no solo a los obreros no cualificados de clases subalternas, sino también y en condición creciente a las clases medias profesionales (Boltanski y Chiapello, 2002), que revisten mayor nivel de cualificación y reflexividad, lo que los hace más sensibles a advertir mayores niveles de inequidad y riesgos de vulnerabilidad y precariedad laboral.

El presente trabajo apuesta por hacer una contribución, desde una perspectiva clínica, a la comprensión del vínculo trabajo-subjetividad en clave de malestar y sufrimiento laboral, con el fin de aportar en varias dimensiones: al debate sobre la noción de sufrimiento en el trabajo y de la relevancia del reconocimiento negado en la dinámica de producción del malestar en el trabajo (orden conceptual); al reconocimiento de la importancia del contexto como orden simbólico en la comprensión del malestar en el trabajo (orden contextual); y a la posibilidad de una escucha cualificada del sufrimiento en el trabajo, a partir de los dispositivos de la perspectiva clínica lacaniana: silencio, transferencia, libre asociación e interpretación del orden signifiante (orden metodológico/clínico-terapéutico). Mas cabe aclarar que la naturaleza del presente trabajo es eminentemente conceptual, es decir, no es interés aquí orientar sobre las prácticas de intervención clínica en el trabajo.

Se orienta a la discusión sobre las condiciones de posibilidad para la emergencia, más o menos generalizada, de la experiencia de *tensión difusa y desgastante, pero relativamente tolerable, relativa al trabajo*, que reconocemos aquí como la *experiencia subjetiva de malestar laboral*, que reportan y resienten la mayoría de los que trabajan. Se considera que el mundo del trabajo, y lo que caracteriza la vivencia en él, no puede ser identificado siempre y de manera general como una

experiencia de sufrimiento, sin negar que el sufrimiento existe y que algunos sujetos sufren en el trabajo. Consideramos más bien que el tono afectivo, que en parte caracteriza la subjetividad laboral actual de manera creciente y más o menos generalizada, sin ser absoluta, es la experiencia de *malestar en el trabajo*. Este malestar, y sobre todo el sufrimiento, tiene como núcleo subjetivo la experiencia del “*sin sentido*”, representado en la carátula de este libro por el mito de Sísifo.

Este estudio bien podría situarse entre los límites de la psicología social y la psicología clínica, de hecho, propende por superar el falso hiato entre ellas; para ello retoma la psicodinámica del trabajo, como perspectiva que ha abordado de manera importante el problema del malestar y el sufrimiento laboral, pero sin identificarse excesivamente con ella. Desde una distancia crítica, que reconoce sus alcances, pero también sus limitaciones, procura contribuir a los debates que esta perspectiva plantea, alimentándolos con los aportes propios de la sociología del trabajo, el psicoanálisis freudolacaniano y la filosofía de la moral práctica, entre otras.

Para lograr tal cometido, se inicia en el primer capítulo con un estado del arte de la investigación sobre el placer y el sufrimiento en el trabajo desde la perspectiva de la clínica psicodinámica del trabajo, como una aproximación clínico-teórica que ha desarrollado todo un programa de investigación alrededor de la relación trabajo-subjetividad en clave de placer y sufrimiento. Se identifican aquí las contribuciones de la clínica psicodinámica del trabajo, así como los límites y desafíos que tiene esta perspectiva.

En el segundo capítulo se reflexiona sobre la constitución de la identidad de la evaluación subjetiva del trabajo por parte de los operadores. Se reconocen dos fuertes tendencias: una funcionalista, que ha descrito la evaluación hecha al trabajo en términos de satisfacción/insatisfacción, identificadas como dimensiones o factores determinantes, y la otra de corte dialéctico-estructuralista y psicodinámica, que se ha esforzado por representar la evaluación que los sujetos hacen del trabajo en términos de vivencias de placer/sufrimiento.

En el tercer capítulo se hace una aproximación a la definición de la noción de malestar y sufrimiento, intentando establecer las continuidades y diferencias entre estos dos conceptos, y otros con los que se encuentra en relación, como el dolor y el síntoma. Se define este último desde una perspectiva psicoanalítica más cercana a la propuesta psicodinámica del trabajo y

en la que se procura deslindarse de las tendencias psicopatologistas de corte adaptacionista-conductista-medicalista.

En el cuarto capítulo, teniendo en cuenta la consideración de los límites del concepto *sufrimiento* según la psicodinámica del trabajo, se discute sobre esta noción presente en la obra de C. Dejours, para contribuir a una mejor comprensión de las modalidades de expresión y representación del sufrimiento en el trabajo hoy.

El quinto capítulo discute cuáles han sido las transformaciones más significativas que se han presentado en las últimas cuatro décadas en el ordenamiento más amplio de la sociedad y, más específico, del mundo del trabajo, para comprender cómo las nuevas coordenadas sociolaborales, cuyas marcas más evidentes son la fuerte individualización, que fragiliza el lazo social, así como la creciente flexibilización precarizante, han dado lugar a la configuración de toda una *anatomía de fragmentación del mundo del trabajo*. Estas se constituyen en condiciones de posibilidad para la exacerbación de las experiencias de sufrimiento como modalidades de malestar en el trabajo.

En el sexto capítulo se discuten algunas de las más importantes condiciones del trabajo actual: individualización, intensificación/invisibilización del trabajo, desregulación laboral, hegemonía de lo tecnológico, entre otras, que se constituyen en factores desencadenantes que apresuran el surgimiento del malestar en el trabajo contemporáneo.

El séptimo capítulo aborda el debate sobre el significado del trabajo, sobre la subjetividad laboral, reconociendo que es a partir de esta, como variable moderadora, que el trabajo también puede ser significado como una experiencia de mayor o menor malestar. Se parte de reconocer aquí que una significación más pesimista, negativa o netamente instrumental del trabajo puede, eventualmente, favorecer una interpretación de la vivencia del trabajo como más cercana al malestar, mientras que una significación más positiva, optimista o autoexpresiva del trabajo puede, si no sobredeterminar, sí influir en una percepción más placentera, satisfactoria o de bienestar y felicidad en el trabajo. El trabajo puede volverse pesado o placentero y emancipador para el sujeto, dependiendo del significado que éste le otorgue: o bien como necesidad o bien como virtud o pasión; todo depende de la significación que cada grupo social y sujeto haya construido en su historia personal y social.

El octavo capítulo aborda el tema del reconocimiento impedido, escatimado, en el trabajo, que hace que por diversos factores sociales y organizacionales como: la competencia entre iguales, la preeminencia de lo tecnológico, la caída del prestigio de algunas profesiones, entre otras, se trabaje hoy bajo un *cierto régimen de la indiferencia* (Sennett, 2007) en la que la necesidad de reconocimiento intersubjetivo, recíproco, mínimo queda bloqueada, impedida; esto sin duda se constituye en una de las fuentes mayores de malestar subjetivo en el trabajo contemporáneo. Se alude aquí a la teoría del reconocimiento desarrollada por Honneth (2003), para ayudar a dilucidar cómo la lucha por el reconocimiento está en la base de la gramática del malestar en el trabajo, para contribuir al debate sobre este aspecto nominado por la psicodinámica del trabajo, pero no suficientemente desarrollado hasta ahora a pesar de su indiscutible relevancia en la comprensión del malestar laboral.

Se cierra este estudio con un último capítulo en el que se propone una discusión sobre la intervención clínica en el trabajo; allí se plantea la contribución posible para la cualificación de la escucha del malestar y el sufrimiento en el trabajo, proveyendo elementos clínicos desde una perspectiva clínico-lacanianiana.

Capítulo I

MALESTAR, PLACER Y SUFRIMIENTO EN EL TRABAJO: UN ESTADO DE LA CUESTIÓN¹

En este capítulo se realiza una aproximación al estado actual de las investigaciones relacionadas con el tema del malestar, placer y sufrimiento en el trabajo, intentando dar cuenta de los avances en la investigación en esta particular dimensión de la relación trabajo-subjetividad, a partir del reconocimiento de la amplia participación que tienen los aspectos laborales dentro de la continua formación identitaria (significatividad psíquica), la calidad de vida y la salud de los sujetos en el trabajo. Se parte de reconocer que, si bien el trabajo puede ser una fuente de realización personal y emancipación, también puede ser factor de malestar y sufrimiento subjetivo, por la alienación que muchas veces puede tener para algunos de los que están implicados en la escena laboral contemporánea.

Para lograr el cometido, este capítulo se concentrará en algunos aspectos que se consideran fundamentales a la hora de exponer la información recabada. Inicialmente, se hablará acerca de las contribuciones teóricas y principales exponentes que de manera predominante se interesaron en hacer exploraciones de la relación sujeto-trabajo, desde la perspectiva de las clínicas del trabajo. Se hará un recorrido por los diversos marcos teóricos que se han adentrado en la investigación de la subjetividad-trabajo, en clave de placer y sufrimiento, y posteriormente se mostrará un balance de algunas de las investigaciones que se han realizado alrededor de este tema aplicadas a grupos ocupacionales específicos, dando cuenta de las tendencias investigativas predominantes, de los resultados obtenidos y de las principales conclusiones a las cuales se ha llegado en el campo. Se cierra presentando una reflexión

¹ Una versión preliminar de este capítulo fue publicada en coautoría con María Alejandra Melo, en el libro *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*, publicado por la Editorial Bonaventuriana, a quien agradecemos autorizarlos su publicación en este volumen.

sobre la progresiva institucionalización que ha tenido la psicodinámica del trabajo, en particular como corriente predominante de las clínicas del trabajo, a través de la publicación de artículos y libros, de la organización de eventos académicos y de la creación de laboratorios y programas de posgrado especializados en la temática.

Las clínicas del trabajo: un campo, cuatro perspectivas

Las inquietudes del mundo del trabajo y su incidencia en la salud física y psíquica de los trabajadores han alentado a los investigadores, en su mayoría brasileños y franceses, a realizar numerosos estudios acerca de la *psicodinámica del trabajo*, esto es, sobre la dinámica psíquica, de la movilización subjetiva, que implica el acto de trabajar. Por eso, la mayoría de los textos académicos e investigativos encontrados durante la recolección de información para la realización de este estado del arte, están escritos en portugués y son aplicados a poblaciones diferentes a la nuestra (Colombia). En consecuencia, han sido pocos los aportes de autores de habla hispana en la construcción de este campo y una investigación como la que hemos desarrollado es relativamente novedosa en nuestro contexto.

La perspectiva clínica del trabajo puede ser entendida como perspectiva original de análisis de la relación sujeto-trabajo. Se trata de una comprensión clínica del trabajo en cuanto aproximación “yo-tú” (sujeto-sujeto/objeto), que como mirada episcopal permite otear lo que sucede en el trabajo en clave de (inter)subjetividad, toda vez que la subjetividad cobró una centralidad innegable hoy en relación con el desempeño humano en el trabajo (Malvezzi et al, 2012); esto es, para comprender los efectos de la subjetividad sobre el trabajo como del trabajo sobre la subjetividad. En un intento de definición de la especificidad del abordaje clínico del trabajo, Bendassolli y Soboll (2011) nos plantean que:

Las clínicas del trabajo no tratan de una clínica del diván enfocada en problemáticas singulares girando en torno de las fantasmáticas individuales. Y tampoco se trata de un abordaje que diluye al sujeto en estructuras (en general sociales) que lo anteceden. El énfasis de la palabra clínica en ese caso es sobre la articulación del mundo psíquico con el mundo social. La clínica del trabajo se aproxima a una clínica de lo social, cuya pauta de pesquisa e intervención es la realidad vivenciada por los sujetos en el trabajo. Y no siendo una clínica exclusivamente del sujeto intrapsíquico, *ella*

incorpora en sus cuestionamientos la producción social del sufrimiento en el trabajo, bien como la producción de circunstancias por las cuales el trabajo es reconstruido por la acción colectiva e individual. Quiere decir que no es una clínica del sufrimiento, atenta exclusivamente, a los aspectos devastadores y nocivos del trabajo; se trata de una clínica que a pesar de partir de la presunción del sufrimiento va más allá de él y enfatiza los aspectos creativos y constructivos del sujeto en su experiencia en el trabajo, bien como su capacidad de actuar y de resistirse y hacerle frente a lo real del trabajo. (p. 3)

En este orden de ideas, se tiene una clínica que apunta a descifrar los efectos del sufrimiento derivados de la interface subjetividad-trabajo, puesto que parte de comprender que hay una producción social del sufrimiento, y en el que el sufrimiento producido en el contexto de trabajo es asumido como un caso en su particularidad. Parte también de comprender que la subjetividad en el trabajo no está implicada únicamente en clave de sufrimiento, sino también de recursividad subjetiva para cerrar la brecha entre el trabajo prescrito y el trabajo real, para disminuir los efectos desgastantes de lo *real* del trabajo, que no cesa de no presentarse. Podríamos decir que apunta a ser *una clínica que toma en consideración el caso en su singularidad, al sujeto en el trabajo como constituido en una historia social y personal, esto es, situado: en términos de un espacio, un tiempo y una posición que ocupa y asume en la escena laboral*.

La perspectiva clínica y psicodinámica del trabajo en la que el sufrimiento laboral ha sido un eje estratégico de reflexión, debate, investigación e intervención es relativamente nueva como campo subdisciplinar y transdisciplinar, cuyo desarrollo hasta ahora solo lleva cuatro décadas. “Las perspectivas clínicas del trabajo tienen orígenes en trayectorias aún más variadas, pues incluyen referencias al psicoanálisis, a la psicosociología, a la psicología social clínica, a la psicodinámica del trabajo, a la clínica de la actividad, a la ergonomía y también a la filosofía y a la antropología” (Bendasolli y Soboll, 2011, p. 5).

En su relativa corta historia, la clínica, y en especial la psicodinámica del trabajo, ha mostrado virajes importantes en los diferentes acentos que ha puesto con respecto a la comprensión de la relación trabajo-subjetividad en clave de sufrimiento-placer, mostrando así su marcado dinamismo y desarrollo. Según Mendes (2010):

El análisis longitudinal de la historia de la construcción teórica de la psicodinámica del trabajo señala tres etapas distintas, marcadas por la ampliación y la reformulación de conceptos y por la integración de nuevas vertientes conceptuales. La primera

se despliega en la década de 1980, que se ve envuelta por el estudio del sufrimiento psíquico, su génesis y transformaciones, esto derivado de la confrontación entre el psiquismo del trabajador y la organización del trabajo. En esta etapa las investigaciones se basaban en la dinámica del sufrimiento y en las estrategias defensivas que ese sufrimiento generaba. La segunda etapa, ocurrida a mediados de los noventa, se direccionó a abordar los estudios del placer y de los mecanismos utilizados por los trabajadores para tornar el trabajo saludable y se inicia la construcción del concepto de dinámica del reconocimiento. Y la tercera etapa, iniciada a finales de los noventa, explora los procesos subjetivos y las patologías sociopsíquicas como profundización de los procesos relacionados con la salud de los trabajadores. (p. 30)

En esta trayectoria teórico-investigativa, que nació en Francia a principios de la década de los 80, la contribución y participación de los investigadores brasileños ha sido relevante para los avances conceptuales, de pesquisa e intervención hasta ahora logrados:

Todas estas constataciones obtenidas a lo largo de un período aproximado de 1998 a 2007 permitieron concentrar los resultados en diferentes núcleos temáticos: caracterización de vivencias de placer y sufrimiento psíquico en el trabajo, factores propiciadores de vivencias de sufrimiento y de placer en el trabajo, modos de enfrentar el sufrimiento, interfaces de la psicodinámica con otras corrientes teóricas. (Mendes, 2010, p. 30)

Las *clínicas del trabajo*, entendidas como los estudios de las patologías relacionadas con la vivencia del trabajo y los síntomas de malestar y sufrimiento manifestados por los trabajadores, pueden variar mucho según las perspectivas y las concepciones que se tienen alrededor del concepto de trabajo. Actualmente resultan ser un desafío para el analista comprender los efectos de las condiciones y organización del trabajo actual sobre la subjetividad y la salud de los trabajadores; desafío que está directamente relacionado con la capacidad de develar las consecuencias del principio de realidad, descrito por Freud, que impone el trabajo, esto es, la adaptación del aparato psíquico a las imposiciones y restricciones de la realidad externa, social, en este caso socio-laboral (Bendassolli y Soboll, 2011). De acuerdo con Dejours (2010), la psicodinámica del trabajo, como una de las clínicas del trabajo, puede contribuir al análisis de la relación entre el trabajo y la subjetividad, de las consecuencias humanas de la agenda neoliberal, de la concepción de la acción en el campo de la política. Esta perspectiva parte de comprender que es importante “asociar la subjetividad con la teoría de la acción para lograr hacer un análisis

preciso entre trabajo y vida (...) la psicodinámica del trabajo es ante todo una disciplina clínica que apunta a la descripción y conocimiento de las relaciones entre trabajo y salud mental” (p. 78).

Por su parte la psicopatología del trabajo es uno de esos abordajes que dentro de las *clínicas del trabajo* está caracterizado por dos aspectos. El primero de ellos considera que el trabajo no es positivo, “no es lugar de creación de la identidad del sujeto ni mucho menos de su desarrollo y que por el contrario es un lugar de pérdida, de borramiento del sujeto, que le resulta caótico y extremadamente dramático; esto es aquello a lo que se denomina “*dimensión negativa del trabajo*” (Clot, 2010, p. 14); idea según la cual el síndrome de la fatiga nerviosa muestra que los trabajadores están sobrecargados y profundamente heridos tanto física como psíquicamente por las condiciones actuales de trabajo. Es importante aclarar que a pesar de que esto se presenta al mismo tiempo con la ergonomía y la psicología cognitiva del trabajo, no se trata de lo mismo, pues la clínica del trabajo procura reconocer cuáles son las estrategias que usan los trabajadores (como sujetos individuales y colectivos) para sobrellevar, enfrentar y defenderse de esas situaciones que resultan para algunos particularmente insoportables.

El segundo aspecto está relacionado con una noción verdaderamente fuerte y es “*la noción del resentimiento*” (Clot, 2010, p. 20), que se da primordialmente porque los trabajadores se identifican con sus jefes y desean estar en su lugar, pero al mismo tiempo ese trabajador puede ser transparente para su jefe. Al ver que es imposible hacer esa alienación entre su jefe y él, el trabajador se llena de ira hacia él mismo y hacia su empleador, posibilitando que esa ira se convierta en resentimiento y ese resentimiento en dolencia mental. Es esta, entonces, una psicopatología que se ocupa del cuerpo, que avanza hasta las cuestiones de la salud mental, y que además se introduce en el análisis del drama del ser humano en el trabajo.

La *psicodinámica del trabajo* es una subdisciplina clínico-teórica desarrollada en Francia por C. Dejours (1987) desde principios de la década de los 80, cuyo método de investigación es determinado por el contexto de trabajo y las situaciones vivenciadas por los trabajadores. El psicoanálisis desarrolla su método de investigación alrededor de la subjetividad y visualiza a la misma como un instrumento de conocimiento porque articula constantemente teoría y clínica. El método de investigación del psicoanálisis se basa entonces en articular los fragmentos de las narraciones hechas por los sujetos (en este

caso los trabajadores) que en un principio son de asociación libre y a las cuales se les encontrará sentido mucho tiempo después.

Esa construcción de sentido se da en un espacio de relación con el otro, el método psicoanalítico en el contexto laboral propicia un andamiaje de articulaciones significantes, propiciando las manifestaciones de algunos efectos subjetivos e intersubjetivos de las maneras de dominación en los discursos dominantes de los sujetos, promoviendo así el desamparo y la pérdida de pertenencia del discurso en el sujeto. (Rosa, 2002, p. 95)

Para Dejours (1994), la memoria se constituye como un texto de acontecimientos que se pueden resignificar y crear en espacios de comprensión. Por eso la clínica del trabajo propone la escucha como uno de los métodos más efectivos a la hora de realizar las investigaciones en torno al tema de la relación sujeto-trabajo-sufrimiento, pues ese diálogo implica habitar en un espacio entre dos, en donde el silencio también puede ser interpretado como una modalidad de sentido y una manifestación de malestar. La clínica del trabajo, según las concepciones de Dejours (1995), permite la construcción de una visión clínica de los procesos de subjetivación, partiendo del concepto de *trabajo real*, relacionados con la posición del sujeto como sujeto de deseo y su articulación con las condiciones organizacionales en las que se encuentra desarrollando el trabajo, dando paso a la comprensión de la etiología del sufrimiento psíquico en el trabajo y a las estrategias defensivas individuales y colectivas desarrolladas para la mediación, contención y afrontamiento de ese sufrimiento.

Según Dejours (1994), la organización del trabajo puede ser comprendida en dos dimensiones: *la división del trabajo* –forma como son concebidas y prescritas las tareas y su modo operativo– y *la división de los hombres* –modo como las tareas son definidas, divididas y distribuidas entre los trabajadores; la forma como son fiscalizadas controladas y direccionadas y la relación del orden jerárquico–. Esto implica, entonces, que lo real del trabajo se manifiesta afectivamente por el sujeto, bien sea por medio del sufrimiento provocado por la sensación de fracaso y el entorpecimiento de la construcción de su identidad, o por el placer provocado por la movilización de su inteligencia, el reconocimiento y su capacidad para hacer bien las actividades.

Las organizaciones pueden ser entendidas por medio de las relaciones interpersonales. Por esta razón, categorías psicoanalíticas como la articulación

del deseo, la proyección, identificación, imaginario y represión, son esenciales en la escucha, para entender la organización por medio de la narración del sujeto. En este proceso de escucha uno de los factores más importantes es identificar aquello que no es visible en el discurso del sujeto. La clínica del trabajo propone adentrarse en sus palabras y en medio de ese viaje identificar lo que el sujeto siente, pero aún no ha reconocido o no quiere decir; solo así se podrá comprender el drama del sufrimiento del otro. Si bien la psicodinámica del trabajo se apoya en algunos conceptos psicoanalíticos para desarrollar su comprensión de la relación trabajo-subjetividad-sufrimiento, esta misma ha desarrollado un arsenal de conceptos originales que pautan la inteligibilidad de la relación sujeto-trabajo, entre los que resultan centrales y estratégicos: *placer, sufrimiento* (creativo, patogénico y ético), *estrategias de defensa, colectivo de trabajo, trabajo real y prescrito, real de trabajo, movilización subjetiva*, entre otros. Estos conceptos nucleares y otros más que constituyen el marco conceptual de la psicodinámica del trabajo, en general, y las clínicas del trabajo, en particular, han sido compilados y condensados en el *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho* editado por Vieira, F., Mendes, A. y Merlo, A. (2013). Es un instrumento de trabajo intelectual muy útil para los que recién ingresan en este ámbito y de referencia ineludible para los investigadores del campo que requieren conocer rápidamente cómo ha sido conceptualizada una cierta categoría analítica.

Lo cotidiano del trabajo ocupa gran parte de la vida de las personas; los lazos de sentido de pertenencia grupal que referencian la identidad también se encuentran en el trabajo. Sin duda alguna, es un ámbito fundamental que participa en la construcción del sujeto y que se ve permeada por los demás espacios en los que él mismo se desenvuelve. El sufrimiento emerge del fracaso, de la percepción de dominación que el empleado resiente de su empleador y del sentimiento de limitada libertad a la hora de desenvolverse en los procesos laborales. El aumento del ritmo del trabajo, la autoaceleración, constituye una estrategia de defensa por parte de los sujetos frente a la angustia de no ser capaz de seguir los límites impuestos; el sufrimiento proviene de la repetición continua, de la monotonía, del rechazo al despotismo por parte de la autoridad. Ante esto los trabajadores despliegan estrategias colectivas de defensa, las cuales constituyen una forma específica de cooperación entre ellos; estas funcionan al mismo tiempo como una armadura psicológica para

incrementar la tolerancia al sufrimiento derivado de una inadecuada organización del trabajo o de precarias condiciones del mismo (Dejours, 1993).

Dejours (2007), principal exponente de la psicodinámica del trabajo, plantea que esta “sitúa el trabajo como una actividad central en la vida humana y con gran importancia para el fortalecimiento de la identidad” (p. 3). Según este autor, el trabajo nunca es neutral; siempre proporciona una experiencia con la realidad en la que el sujeto se enfrenta a lo inesperado, que pone adelante una experiencia afectiva, inicialmente de sufrimiento, que puede ser transformado en placer a través de la movilización de lo subjetivo. Cuando el sujeto puede negociar las reglas de la organización del trabajo, superar los obstáculos que se le imponen y logra realizar la tarea, sin duda, sale fortalecido, más competente y gana placer. Por otro lado, si el sujeto no es capaz de resolver los problemas, sigue existiendo una experiencia de fracaso que, cuando se extiende, genera peligro para la salud, porque afecta a la identidad del sujeto y puede conducir a la enfermedad. “El sufrimiento no siempre conduce a la enfermedad, también puede ser transformado y actuar como mediador para la salud” (Dejours, 2007, p. 3). Se entiende el sufrimiento como aquel estado de extremo malestar en el que entra el trabajador que se ve influenciado negativamente por diferentes factores de su contexto laboral y que le generan inconformidades con el mismo.

Dejours (1987) deja de enfocarse en las enfermedades mentales para comenzar a investigar el sufrimiento y las defensas contra el mismo; dirige la mirada más allá de la enfermedad mental descompensada. Desde este punto de vista, la concepción de “normalidad” como una suma de acciones y reacciones se pone en tensión y se la concibe como profundamente intencional, como un equilibrio frágil entre sufrimiento y defensas contra el mismo. La vivencia del sufrimiento suele estar caracterizada por sentimientos como miedo, insatisfacción, inseguridad, aislamiento, desorientación, impotencia frente a las incertidumbres, vulnerabilidad, frustración, inquietud, angustia, depresión, tristeza, desgaste físico y emocional, desvalorización, culpa, rabia o tensión dentro del contexto laboral. A su vez, la presencia de placer está caracterizada por los sentimientos de reconocimiento, identificación, orgullo por la tarea realizada en sí, realización, libertad, autonomía, emancipación y colaboración entre iguales.

Lo que se manifiesta en las investigaciones realizadas en los últimos años es que un estado positivo de salud psíquica no está libre de sufrimiento, sino

que por el contrario los trabajadores encuentran la manera de transformar la génesis de esos conflictos y situaciones en experiencias de placer (Mendes, 2004).

La psicodinámica del trabajo procura develar las vivencias intersubjetivas de los trabajadores en relación con la organización del trabajo, para así, tener acceso a las estrategias de defensa que les permiten ocultar la realidad del sufrimiento y su relacionamiento dinámico con el trabajo (Dejours, 2004). El proceso de reflexión pasa por la movilización de la capacidad de análisis de los sujetos y de sus relaciones con la organización; en este sentido, se posibilita la transformación de las fuentes generadoras de malestar para la reapropiación de las condiciones del sujeto en el trabajo y se convierten en experiencias de placer.

Dejours (2000) plantea que hay que reconocer inmediatamente que los vínculos sociales en el trabajo no son neutros o igualitarios; están atravesados por relaciones de desigualdad entre los sujetos, o más exactamente por relaciones de dominación (p. 5). De esta manera introducimos otro eje de abordaje de la relación sujeto-trabajo desde las *clínicas del trabajo* y es el de la *psicodinámica del reconocimiento*, concepto que puede ser identificado como el anillo central entre la relación de la salud mental y el trabajo. Gernet (2010) plantea que la construcción de la salud se apoya en los procesos intersubjetivos, entendidos como la posibilidad de intercambio de perspectivas apuntando a la construcción social dentro de un mundo compartido; en particular se apoya en las estrategias defensivas (aquellas que tienen por objetivo reducir el riesgo de una ataque y disminuir el impacto negativo) que permiten al sujeto mantener una relación intensa y estructurante de identidad con la realidad a través del trabajo.

Dejours (2004) advierte que la falta de reconocimiento, que es tan verbalizada por el trabajador, no es considerada con la debida seriedad y ocupa una posición periférica en las discusiones sobre gestión. Esto implica que su estudio sea fundamental para identificar qué tanta participación tiene la falta de reconocimiento en el malestar sentido por los trabajadores en nuestro contexto. La transformación del sufrimiento en placer se torna posible por la interpretación del significado de la tarea; el reconocimiento del trabajo participa en la realización del campo laboral y social. “Esa dinámica permite entender de forma particular como, gracias al trabajo, algunos individuos

consiguen consolidar la propia identidad y conjurar, a veces para toda la vida, el riesgo de la enfermedad mental” (Gernet, 2010, p. 61).

La confrontación con la realidad del trabajo moviliza la personalidad del sujeto y esto da origen a conceptos a favor del encuentro entre el individuo (portador de una historia) y las características de su contexto laboral. Trabajar implica estar en contacto con otros sujetos con los cuales es necesario competir y colaborar para alcanzar el objetivo de producción. La confrontación de los trabajadores, la historia particular del mismo y los deseos y necesidades que no están siendo reconocidas por la organización pueden generar alteraciones en la percepción o en la experiencia del trabajador, de tal manera que se sienta ajeno a la situación que está viviendo, como si estuviera cumpliendo la función de un simple espectador.

La mayoría de los individuos no consigue construir su identidad, por lo cual necesita del otro para hacerlo. El compromiso del trabajo puede entonces representar un mediador para edificar la identidad; quien es reconocido por la contribución que tuvo en una organización puede eventualmente agregar ese reconocimiento al registro de su identidad. Mediante el reconocimiento, “trabajar no es solamente producir bienes o servicios, es también transformarse a sí mismo” (Dejours, 1993, p. 16).

A lo largo de los últimos años, profesionales de diferentes áreas se han interesado por estudiar también todo aquello que está relacionado con las clínicas del trabajo (psicodinámica del trabajo, clínica de la actividad, sociología clínica). Una de esas áreas ha sido la psiquiatría, ya que ha tenido que enfrentarse a cuestiones clínicas de difícil solución llevadas al ambiente laboral en el que están inscritos sus pacientes; trabajo en el cual también han tenido que participar clínicos, expertos en salud ocupacional, médicos del trabajo y psicólogos. Estos últimos particularmente en Brasil, con profesionales que se han formado en clínicas del trabajo, especialmente en psicodinámica del trabajo (Mendes, Araujo y Soares, 2014), y han contribuido significativamente a su difusión.

Según Dejours (2010), dentro de la participación de la psiquiatría en las investigaciones alrededor de la temática del trabajo es preciso delimitar las diferencias existentes entre la clínica, la práctica y la teoría:

La teoría procura establecer la relación entre los modelos de la dolencia mental y del funcionamiento psíquico y las respuestas que los profesionales se esfuerzan en dar

a las preguntas reveladas por la clínica. Por su parte, la clínica es esencialmente clásica y es una clínica que evoluciona. La clínica del trabajo sigue un ritmo elevado de transformaciones que van de la mano de las mudanzas de la organización del trabajo y de las modalidades de administración de las empresas. La práctica usa conceptos y teorías, pues solo las teorías no son capaces de indicar la práctica adecuada para una situación clínica determinada. (p. 139)

La práctica en la clínica del trabajo está pasando por un momento turbulento, pues la psiquiatría siempre argumentó sus opciones prácticas en la filosofía y la biología; pero, el hecho de que la clínica del trabajo se base en lo cotidianamente profesional que pasa por la vida de los sujetos, le depara situaciones que le exigen un nivel de reflexión y fundamentación mucho más amplio; es decir, a pesar de que se intentó psicopatologizar el trabajo y las consecuencias de malestar generado en el sujeto, era completamente necesario que el término se expandiera a otras áreas como la psicología y la ergonomía. Esto permitió que se pudiera hablar de *Psicodinámica y Psicopatología del trabajo* como dos conceptos que abarcaban todos los campos del sujeto que podrían estar siendo afectados por su incomodidad dentro del ambiente laboral en el cual estaba participando. La interdisciplinariedad se abrió campo y junto con ello los conceptos, las teorías y las áreas que hablaban acerca del trabajo se expandían también: “la ergonomía (Dessors y Laville, 1996), la medicina del trabajo (Asmt, 1994; Bartoli, 1999; Maranda et al, 2006), la sociología del trabajo social y del género en el trabajo (Kergoat, 1984), la sociología de la ética (Pharo, 1996), la sociolingüística (Boutet, 1995), la economía del trabajo (Tertre, 2002)” (Dejours, 2010, p. 141).

La construcción de todos estos nuevos conceptos produjo la introducción de una nueva denominación: la *psicodinámica del trabajo*, pues se le atribuía más significado a la clínica de los efectos comprometedores entre el trabajo y la salud mental y al trabajo como constructor de la salud y la identidad. En la actualidad, la psicodinámica y psicopatología del trabajo se han expandido y se han construido centros clínicos en diferentes países como México, Canadá y Brasil.

En síntesis, la *psicodinámica del trabajo* surge a partir de la redescipción de las psicopatologías del trabajo basada en una lectura psicoanalítica hecha por Dejours. Este abordaje tiene como objetivo central estudiar el sufrimiento y analizar los procesos intersubjetivos movilizados por las situaciones que se generan dentro del trabajo: como fuente de sufrimiento y como fuente de sublimación de experiencias angustiantes.

El concepto de “dinámica” fue incluido por Dejours, quien enmarcó en sus estudios los conflictos entre un sujeto con una historia preexistente en el trabajo y las características objetivas del trabajo. De acuerdo con esto, es fuente de sufrimiento, mas no es su principal productor, pues el sufrimiento está presente en nuestra propia vida. Por eso el trabajo puede ser también fuente de placer cuando se transforma en una práctica que llena de satisfacción a quien la ejerce y cuando es generador de creatividad. En la perspectiva psicodinámica del trabajo este es un factor esencial en la subjetivación del individuo, pues “es un mediador privilegiado entre lo inconsciente y el campo social y entre el orden singular y el orden colectivo” (Dejours, 1994, p. 46). El trabajo es una dimensión clave de la existencia, constitutivo del psiquismo y un medio por el cual el sujeto se vincula socialmente, es decir, el trabajador es agente de su propia historia.

Otro de los abordajes es la *clínica de la actividad*, cuyo principal exponente es Yves Clot. Este tiene como fundamento de sus desarrollos la psicología histórico-cultural rusa y se traza como objetivo dilucidar las relaciones entre actividad y subjetividad en el contexto del trabajo. Para Clot (2006), el mundo del trabajo equivale a un conjunto de restricciones y contradicciones impuestas a los individuos, los cuales tienen la opción de superarlas en un proceso de desarrollo. Para esto el sujeto debe tomar consciencia de las estrategias que utilizan para lidiar con las angustias, despertadas por las contradicciones y por sus propias divisiones internas. Clot (2007) define la actividad como algo direccionado por la conducta del individuo, pero para la satisfacción de otros. Por este motivo el trabajo es un punto de encuentro con otros y le permite al sujeto salir de sí mismo y reconocerse dentro de una obra colectiva. Es así como el sufrimiento en el trabajo emerge de una actividad bloqueada e impedida.

Por su parte la *sociología clínica*, como abordaje esencial dentro de las clínicas del trabajo, se ha centrado en estudiar aquellos aspectos de los sujetos que jerárquicamente se ubican en un rango superior (burócratas gerenciales) a los sujetos afectados (operadores de base) en el contexto laboral que, se podría decir, son los hacen que precisamente se presenten situaciones de malestar y sufrimiento en el trabajo, es decir, se interesa por comprender la relación: uso abusivo del poder y sufrimiento en el trabajo. La violencia es tal vez uno de los factores más importantes en los que trabaja la sociología clínica, pues si bien la violencia es una marca indeleble en la historia de la

sociedad y en la introducción a la contemporaneidad, también se presenta en diferentes modalidades dentro de las organizaciones.

La empresa moderna ha sido causante de innumerables modalidades de agresión dirigidas al sujeto en el ambiente de trabajo. Gaulejac (2007) considera que esto se da porque la gestión dentro de la empresa no es adecuada, humanamente hablando, y realmente se está presionando al sujeto para crear una dinámica organizacional de la que está siendo excluido en la práctica y en la definición de prioridades. El problema radica en que muchas organizaciones toman prestados, sin crítica, modelos de gestión de otras que muy probablemente tienen muy poca relación con su labor, dejando a un lado los elementos centrales de la ideología y la movilización psíquica de sus trabajadores. Se está sustituyendo el cuerpo por la psique, diferente a lo que sucedía años atrás; ahora los empleados esperan reconocimiento y, por lo mismo, experimentan sentimientos tan fuertes que se contradicen entre sí, generando malestar, dolencias e insatisfacción y desencadenándose en problemáticas mucho más delicadas.

Por eso la sociología clínica apuesta por promover la movilización de la inteligencia y la creatividad del trabajador en los procesos organizacionales, pues esto podría ser medio de transformación del sufrimiento en placer, un modo de liberación del sufrimiento por medio de la gestión de la afectividad. “Un individuo movilizado puede ser un guerrero, un jugador, un matador frío. Es necesario hacer uso de todas sus armas para ganar el juego, la guerra” (Soares, 2010, p. 169). El individuo persevera cada vez más en la organización haciéndola parte esencial de su existencia; se involucra emocionalmente en ella y lucha por el objetivo general de la institución. La sociología clínica del trabajo comprende la violencia, y no por esto esa violencia tiene que ser extrema o espectacular; es vista desde lo cotidiano, desde las variables determinantes de su comportamiento y de los tipos de relaciones profesionales que genera.

La *sociología clínica* como abordaje transdisciplinar también se ha servido del psicoanálisis, pues reconoce que ha sido, tal vez y como trasfondo, la perspectiva desde la cual se ha venido abordando toda la temática alrededor del trabajo y sus repercusiones en la vida del sujeto; a partir de esta área se propone un método de escucha de los fenómenos organizacionales enfocados en la comprensión de los aspectos dinámicos que se integran al entendimiento de los procesos y comportamientos organizacionales. Según Soares (2010), “el miedo al desamparo hace que el masoquismo se establezca como una

forma de subjetividad, protegiendo al sujeto del temor a la soledad pero al mismo tiempo generando un sinnúmero de otros efectos perversos y neurotizantes” (p. 171). Un sujeto que constantemente está vivenciando conflictos y que tiene un conocimiento muy limitado de sí mismo, y un sujeto autónomo consciente de sí mismo, asumen papeles muy diferentes dentro del mundo, pero ambos son producto de la modernidad. El primero de ellos se fragiliza y corre el riesgo de convertirse en una marioneta potencial de figuras que se buscan engrandecer, en su narcisismo a partir del abuso del poder, y acaban viviendo situaciones paradójicas, teniendo al desamparo como una marca propia que genera una sensación de estabilidad ilusoria. En el segundo caso, cuando el sujeto decide que quiere su libertad y se pierde un momento de su objetivo inicial, se genera el malestar porque no encuentra los medios para hacer la propia construcción de su identidad.

Para Gaulejac (2007) es necesario que haya sentido en las acciones del hombre; los sujetos no pueden vivir solamente de la racionalidad y requieren dar sentido a su existencia. “El conflicto no simbolizado es caracterizado por un doble lenguaje contradictorio del trabajo producto de una movilización subjetiva que va en busca solo de resultados, pero que no se ocupa de los medios a los cuales el sujeto debe recurrir para lograrlo” (p. 288). Por eso la organización debe ser analizada como un conjunto de procesos en constante construcción que envuelve todos los aspectos de la vida de los sujetos (económico, social, afectivo y político), en camino de una gestión más humana que considere a sus trabajadores no solo como instrumentos sino como un recurso, cuya cualidad es ser humano.

La *sociología clínica*, tiene como particularidad abordar la cuestión del significado que los sujetos le dan a la propia vida, de la cual son sus protagonistas. Uno de sus principales representantes, Vincent de Gaulejac (1997), plantea que su objeto es el análisis de las articulaciones entre los determinantes sociales y psíquicos del sufrimiento social y el abordaje clínico como condición necesaria para una sociología crítica.

La sociología clínica entiende que “lo social posee dimensiones emocionales, afectivas e inconscientes y que lo individual se ve moldeado por la cultura, por las instituciones sociales y por las organizaciones” (Bendassoli, 2009, p. 71); se trata entonces de trabajar con las relaciones entre lo social y lo psíquico, pues lo psíquico es integrado como un elemento para ser comprendido desde lo social. Este abordaje entiende a las organizaciones

como fenómenos socialmente complejos y su punto de partida es el reconocimiento de un sujeto en busca de significados en su trabajo, en su vínculo con la organización.

Los temas abordados por la *sociología clínica* son amplios y entre ellos se destacan: “identificación organizacional (Pagés, 1993); enfermedades de excelencia (Aubert y Gaulejac, 2007), las enfermedades de urgencia (Aubert y Roux-Dufort, 2004), las ideologías gerenciales (Gaulejac, 2005) y los efectos seductores del discurso estratégico (Enríquez, 1997b)” (Bendassolli, 2009, p. 71).

Esta perspectiva entiende el trabajo desde dos dimensiones: primero, de manera comparativamente más ampliada que en los abordajes de psicología organizacional, es decir, desde una perspectiva más dinámica como formador de identidad (Enríquez, 1999); y segundo, desde una dimensión discursiva que surge a medida que se intensifica el discurso gerencial, es decir, que es esencialmente de mentalidad empresarial.

Por otra parte, la *ergonomía de la actividad* también es un abordaje que dentro de las clínicas del trabajo se ha interesado por investigar la relación entre los individuos y el contexto de producción de bienes y servicios, analiza las condiciones presentes en esta interrelación y las estrategias operatorias individuales y colectivas que funcionan como mediación para cumplir con las exigencias de las situaciones del trabajo, reduciendo así la dimensión negativa del costo para los trabajadores. Busca transformar las situaciones de trabajo y en consecuencia atender las demandas sindicales en la perspectiva de asegurar la salud de los trabajadores y la mejoría de sus condiciones laborales.

El *individuo* y el *ambiente* son las dimensiones analíticas transversales de la ergonomía de la actividad. El primero hace referencia a un segmento específico que compone la clase trabajadora, constituida por hombres y mujeres que reciben una remuneración por una labor realizada; el ambiente es un contexto de producción de bienes y servicios configurado por reglas formales e informales. Pero, en medio de estas dos dimensiones se encuentra una todavía más fundamental: *el trabajo*, caracterizado como una actividad humana basada en estrategias de mediación individual y colectiva por las cuales los sujetos se integran con el contexto (ambiente físico y relacional) y sus múltiples factores, buscando proporcionar los medios necesarios de supervivencia. Estas tres dimensiones son interdependientes entre sí (Figura 1).



Figura 1. Interpenetraciones entre individuo, trabajo y medio ambiente. Tomado de: *Ergonomia da atividade*. Ferreira. M. (2010).

Podemos deducir, entonces, que para la ergonomía de la actividad son tres las dimensiones que participan dentro del estudio de la relación sujeto-trabajo: dimensión física, dimensión afectiva y dimensión cognitiva. La primera de ellas tiene que ver con la demanda física de los trabajadores. En el cuerpo se sienten las exigencias de la actividad y se posibilita la comprensión de sus representaciones construidas por ellos respecto de su trabajo; la mala postura, la acomodación inadecuada de los elementos dispuestos para el trabajo y las altas exigencias por parte del empleador podrían ser algunos de los elementos que producen malestar dentro de esta dimensión. La dimensión afectiva se plantea como las interrelaciones que generamos dentro del contexto de trabajo a raíz de la demanda de la labor y la dependencia que tenemos de otros para realizarla. La importancia de las relaciones socio-profesionales dentro del bienestar de los sujetos es muy amplia, pues son aspectos que interfieren, no solo en el hacer, sino también en el sentir recíproco. La dimensión cognitiva (conocimientos, informaciones, creencias, habilidades, etc.) por su parte, pone en juego la complejidad de las actividades cotidianas que realiza el sujeto en función de la labor realizada.

Tendencias investigativas alrededor del tema malestar, placer y sufrimiento en el trabajo

A lo largo de los últimos 15 años, investigadores, en su mayoría brasileños y franceses, se han interesado por estudiar la relación sujeto-trabajo en clave de vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo. Para ello se han desarrollado decenas de trabajos (más de 110) en diferentes áreas ocupacionales como campos de verificación empírica de la psicodinámica del trabajo inaugurada por Dejours en Francia y difundida ampliamente en Brasil por Ana Magnólia Mendes y otros.

Así, han sido abordados por investigadores de diferentes niveles: expertos (profesores investigadores) y en formación (magistrandos y doctorandos) de grupos de investigación y laboratorios de universidades de diferentes regiones del Brasil (centro-oeste, sur y nordeste) interesados en comprender mejor la relación trabajo-subjetividad desde la perspectiva psicodinámica del trabajo. Múltiples grupos ocupacionales tales como profesionales de la salud (Soares y Merlo, 2010; Traesel y Merlo, 2009; Kieling, 2010), trabajadores bancarios (Zulmira, 2010; Plut, 2004), gerentes (Almeida y Merlo, 2008), operadores de *call centers* (Scolari, Da Costa, y Mazilli, 2009), bomberos (Vercesi y Frutos, 2009) cirqueros (Leite, Batista, Paiva, Cardozo, Gomez y Barreto, 2010; Brasileiro y Barbosa, 2010), así como grupos profesionales específicos: docentes (De Freitas, y Facas, 2013; De Freitas, 2013; Cornejo, 2009; De Moraes, 2005; Timm, Mosquera, y Stobäus, 2010; Gradella, 2010), psicólogos (Costa da Silva y Merlo, 2007; Maciel, 2009; Guimares, 2006), pilotos y operadores de tráfico (Faca, 2009; Zulian y De Lucca, 2010), de sectores privados (Matrajt, 2010; Costa da Silva y Merlo, 2007) y públicos (Canez, 2010), se han constituido en focos de análisis específicos de los efectos deletéreos sobre la salud psíquica del trabajo contemporáneo, sus condiciones, formas de organización y agenciamiento específicos.

Respecto de las tendencias en relación con los grupos ocupacionales abordados, Mendes, Araujo y Soares (2014) también nos indican que:

En los últimos años, diversas categorías profesionales estuvieron en el centro de las pesquisas en clínica del trabajo y de la acción, tanto la recomendada por Dejours como la desarrollada con ajustes y adaptaciones en el método en Brasil. Se destacan los estudios con guardias municipales (Baierle y Merlo, 2008; Castro y Merlo, 2011), trabajadores integrantes del área de la salud (Lancman, Ghirard, Castro y Tuacek 2009), bancarios enfermos por LER/Dort (Santos Junior, Mendes y Araujo, 2009), profesionales de enfermería (Traesel y Merlo, 2009, 2011), miembros del consejo (Castro, Toledo y Andery, 2010), educadores y cuidadores sociales (Bottega y Merlo, 2010; Lima, 2012), profesionales de gestión de personas de una organización pública (Gomes, Lima y Mendes, 2011), servidores públicos de los juzgados penales de la Corte de Justicia del Amazonas (García, 2011), mujeres trabajadoras (Martins y Mendes, 2012), oficiales de justicia (Merlo, Dornelles, Bottega y Trentini, 2012), servidores de la Unidad de Operaciones Aéreas del Detran-DF (Medeiros, 2012), profesionales de odontología de un servicio ambulatorio universitario (Ferreira, 2013), servidores de una agencia reguladora (Silva y Mendes, 2012) y taquígrafos parlamentarios brasileños (Mendes, Alves y França, 2012). (p. 16)

Las investigaciones se han realizado apelando tanto a los métodos cuantitativos como cualitativos, que permiten identificar en qué medida y calidad el sujeto está padeciendo placer o sufrimiento en su trabajo. Se debe resaltar que prevalecen las investigaciones de corte cualitativo-interpretativo, y la *entrevista semiestructurada y en profundidad*, tanto de carácter individual como grupal, como técnica privilegiada de recolección de la información, y el *análisis categorial de contenido* siguiendo la metodología desarrollada por L. Bardin (1977), como técnica de análisis más frecuentemente utilizada. De igual manera, se puede decir que como diseño de investigación el *estudio de caso en profundidad* es el generalmente usado siguiendo la tradición psicoanalítica de la que la psicodinámica es heredera en parte y respetando la naturaleza del objeto que aborda (la subjetividad en clave de sufrimiento/placer). También son frecuentes las *aproximaciones al modo investigación acción-participativa*, como forma de diseño experimental de campo, sobre todo en los casos en que la investigación se ha derivado del desarrollo de un dispositivo de intervención con algún colectivo de trabajo que lo ha demandado. En todo caso podría decirse que se han privilegiado las aproximaciones clínicas (yo-tú) por encima de las aproximaciones técnicas (yo-él). Así, por ejemplo, para investigar el área de la docencia, investigadores brasileños utilizaron la observación participante para identificar la base de las representaciones sociales del placer y el dolor construido por la muestra, tratando de identificar los factores que causan los diferentes sentimientos, al tiempo que examinaban el uso de mecanismos de afrontamiento de la realidad cotidiana de la organización del trabajo (De Moraes, 2005).

Desde la perspectiva cuantitativa se ha optado por la aplicación de cuestionarios para evaluar los diferentes aspectos que influyen en la relación del sujeto con su contexto laboral, así como la intensidad de las vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo. La *Escala de indicadores de placer y sufrimiento en el trabajo* desarrollada y validada por Ana Magnólia Mendes en los años 1999, 2003 (Mendes y Araujo, 2012), instrumento aplicado de manera individual y colectiva, es el más frecuentemente usado porque permite, a partir de una escala Likert, hacer un inventario de las vivencias de placer y sufrimiento y, en general, de la intensidad del malestar vivenciado en el trabajo. Han sido desarrolladas, validadas y usadas también para la investigación comparativa y epidemiológica los Inventarios de Riesgos de Sufrimiento Patogénico en el Trabajo (IRSPT e IRIS) (Mendes y Araujo, 2012). Así mismo, se han aplicado

también a determinadas poblaciones pruebas psicométricas relacionadas con la escala ED-6 que permite medir el nivel de estrés laboral.

Desde la perspectiva cualitativa, Plut (2004), por ejemplo, optó por aplicar a los empleados bancarios con los cuales desarrolló su investigación doctoral el método ADL, que se basa en el discurso del sujeto (palabra, actos del habla, relato). Con estas tres dimensiones pretendió detectar el universo de significaciones ligadas a las experiencias de sufrimiento en el trabajo e investigar la especificidad de las defensas desplegadas para reducirlo.

Muchas de las investigaciones en este campo apelan a integraciones interdisciplinarias que retoman tanto la psicología como el psicoanálisis, la sociología, la antropología, la ergonomía y la medicina ocupacional (Perilleux, 2010). De igual manera se apela a la integración de las diferentes perspectivas del propio campo de las clínicas del trabajo ya descritas (Ferreira, 2010), nutriéndose de diferentes orientaciones conceptuales que permiten un mejor desarrollo de la investigación; no obstante, es evidente la primacía del referencial teórico de la psicodinámica del trabajo sobre las otras perspectivas. El referencial psicoanalítico ha sido un arsenal conceptual de frecuente apelación, desde una perspectiva más freudiana, en un principio (Mendes, 2002), hasta la lacaniana, más actualmente, en las que la noción de *goce* y los dispositivos clínicos son considerados potenciales contribuciones a la ampliación de la perspectiva psicodinámica el trabajo (Merlo, Mendes y De Moraes, 2013; Mendes, y Araujo, 2012; Mendes, Araujo y Soares, 2014; Orejuela, 2014; Orejuela, J. 2018).

Los objetivos de dichas investigaciones han estado encaminados a analizar la relación entre el contexto de producción de las organizaciones y el placer y el sufrimiento experimentado en el trabajo de sus dirigentes y también de sus subordinados; investigar la relación entre la obra y el costo humano en términos de la percepción de las experiencias de placer y sufrimiento. Algunos estudios pretenden ilustrar la experiencia de los profesionales de las diferentes áreas que trabajan en empresas privadas y públicas, discutiendo sus prácticas profesionales, las experiencias asociadas con el placer y el sufrimiento en su vida cotidiana, el significado atribuido al trabajo y las estrategias de defensa ante un sufrimiento en el trabajo que puede tornarse insoportable. Como objetivo central estas investigaciones buscan analizar, desde la perspectiva de la psicodinámica del trabajo, la eficiencia de las formas de reconocimiento otorgado en las profesiones, como una contribución a la preservación de la salud

mental, teniendo en cuenta que, al ser reconocida la labor del trabajador, esas experiencias de sufrimiento en el trabajo pueden ser transformadas en placer y satisfacción. En general, todas estas investigaciones apuntan a identificar en qué nivel los trabajadores están teniendo experiencias de sufrimiento en el trabajo como modalidad del malestar, qué mecanismos están utilizando para transformar dichas experiencias de sufrimiento en placer, cuáles son los factores generadores de ambas situaciones y cómo se desarrollan en las diferentes profesiones.

Entre los resultados generales encontrados se pueden considerar los siguientes: en las investigaciones relacionadas con líderes religiosos que trabajan como directivos de colegios se encontró que, a pesar de las diferentes estructuras organizativas, las evaluaciones apuntan a similares, moderados y positivos procesos de producción en el contexto, generadores de fuertes experiencias de placer y de dolor moderadas. El placer está relacionado con la posibilidad de trabajar en el marco de la mayor autonomía posible, de alinear su trabajo con los valores trascendentales, experimentar mayor sentido del trabajo y hacer un trabajo que implique mayores relaciones de cooperación; y el sufrimiento se relaciona con la diversidad de actividades y excesiva carga de trabajo (intensificación) que exacerban lo real del trabajo, la falta de apoyo institucional y de reconocimiento y el hecho de tener que rendir cuentas referentes a los resultados sin importar las condiciones de trabajo.

Velloso y Da Silva (2010) se interesaron por los sujetos que laboran en aeronáutica y los resultados de sus trabajos manifiestan una análoga existencia del placer y el sufrimiento en esta población. El sufrimiento se relaciona con el gasto físico, cognitivo y emocional, tanto en comandantes y copilotos, asistentes de vuelo y en lo que revela discrepancia entre las actividades prescritas y el trabajo real. Las experiencias de sufrimiento, estrés, presión y agotamiento emocional mostraron una mayor frecuencia en la muestra. Por otro lado, Costa Da Silva y Merlo (2007), realizaron su investigación en relación con los psicólogos y descubrieron que, según la muestra con la que trabajaron, la relación del sujeto con su contexto laboral no tenía serias repercusiones en su salud mental, sino que por el contrario los psicólogos sentían que tenían un estilo de trabajo dinámico en el cual se desenvolvían con mucha "pasión". Además de esto, los sujetos creían fuertemente que su trabajo iba encaminado al desarrollo de todos en la organización. Según sus narraciones los sujetos sienten que su trabajo es reconocido adecuadamente y que tienen

espacio libre para actuar según les apetece, aunque en pocas ocasiones sientan que están sobrecargados de trabajo y que los valores de la organización van en desacuerdo con sus valores personales; por lo tanto, en esta investigación se corroboró cómo el trabajo también puede ser fuente de placer y emancipación.

En relación con las personas que laboran en el área de la salud, Toscano, Hernández y Salgado (2010) concluyeron que entre las condiciones que les generan malestar están la restricción de tiempo y espacio para la discusión, las mínimas posibilidades para interactuar, debido a la intensidad laboral, lo cual limita la expresión de las emociones que suscita el trabajo, el reconocimiento y la visibilidad de las contribuciones por parte de la organización.

También se observó que los trabajadores esperan un amplio reconocimiento por parte del paciente, pero este también es bloqueado por la misma distancia asociada con las nuevas exigencias de la profesión. En el ámbito de la docencia, los resultados apuntan a la presencia de relaciones ambiguas en el proceso de trabajo de los docentes, expresando sentimientos de placer y sufrimiento derivados de esa práctica y evidenciando las condiciones y la organización del trabajo como elementos que pueden potenciar estos sentimientos en el cotidiano del trabajo en estas instituciones. Gradella (2010) presenta un porcentaje fijo de los casos en docentes universitarios, entre los cuales, alrededor de un tercio (29,6%) tiene problemas de salud después de entrar en la universidad. De estos, el 15,5% están relacionados con la organización del trabajo, el 5,6% con las condiciones de trabajo y el 2,8% con enfermedades concomitantes a la organización de trabajo. Los resultados indican que la organización del trabajo en una universidad demuestra ser un espacio de producción de efectos psicológicos negativos, así como también de la enajenación de los docentes.

Scolari, Da Costa y Mazzilli (2009) realizaron una investigación similar a las mencionadas anteriormente, pero en los contextos laborales de los *call centers* y encontró que según las observaciones realizadas existe una relación significativa entre estrés, calidad de vida y placer y sufrimiento en el trabajo. El placer en el trabajo no se relaciona positivamente, en todas las ocasiones, con la calidad de vida en el trabajo, y el sufrimiento en el trabajo contribuye en el fracaso de las relaciones sociales que crea un sujeto con otros. Todo esto indica que el estrés, el placer y el sufrimiento están directamente relacionados con todos los ámbitos de la vida de un sujeto y con su contexto laboral.

El marco de inteligibilidad conceptual en relación con la investigación sobre malestar, placer y sufrimiento en el trabajo: alcances y limitaciones

Si bien la psicodinámica del trabajo se apoya en algunos conceptos psicoanalíticos para comprender la relación trabajo-subjetividad-sufrimiento, ha desarrollado un arsenal de conceptos originales que pautan la inteligibilidad de la relación sujeto-trabajo, entre los que resultan centrales y estratégicos: placer, sufrimiento (creativo, patogénico y ético), estrategias de defensa, colectivo de trabajo, trabajo real y prescrito, real de trabajo, movilización subjetiva, psicodinámica del reconocimiento, entre otros. Todos constituyen una incuestionable contribución de la psicodinámica del trabajo a la comprensión de la relación trabajo-subjetividad, a las causas y consecuencias del malestar y el sufrimiento en el trabajo.

A pesar de ser una apuesta clínica que tiene como conceptos estratégicos el placer y el sufrimiento en el trabajo, la definición de sufrimiento que ofrece, aunque predomina en la mayoría de las investigaciones que abordan el tema, no es lo suficientemente clara, precisa y específica, y podría presentar el mismo problema general que tiene el abordaje del sufrimiento psíquico, esto es, que no hay una clara definición que lo delimite y diferencie de conceptos conexos como el dolor y el malestar. En ese sentido, esta categoría, y tal vez otras más, requieren de un análisis epistemológico más profundo, de tal manera que permitan fortalecer el desarrollo conceptual y el ejercicio clínico. Algo similar podría estar pasando con la noción central de *reconocimiento*.

La categoría sufrimiento podría ser muy general y poco precisa. A pesar de que se advierte que existen diferentes tipos de sufrimientos (ético, patogénico, creativo), a veces no es muy claro en qué se diferencia del dolor, del malestar o de la patología; incluso podría pensarse que esta noción, a pesar de venir del psicoanálisis, no considera la dimensión inconsciente y en tal sentido, revelaría una cierta ingenuidad al reducir el problema de pasar del sufrimiento al placer en un plano que sólo invoca la dimensión preconscious y consciente y olvida que hay un más allá del principio del placer, que la subjetividad es dividida y que los sujetos normales aman sus síntomas, y no son tan racionales ni transparentes como parecen.

En relación con la explicación de la génesis del sufrimiento, Dejours por mucho tiempo hizo análisis moleculares de la díada sujeto-organización del

trabajo y desestimó coordenadas más amplias en la comprensión que tiene el orden simbólico y su incompletud en la emergencia de lo real; sólo últimamente reconoce la influencia de la ideología de la individualización y la intensificación como variables causales y no sólo como estrategias de defensa. A este respecto, Dejours ha hecho el análisis del trabajo enfatizando lo real sin consideración explícita de lo imaginario y lo simbólico, a pesar de que entre estos registros hay una relación topológica, articulada por *la actividad*.

En cuanto al placer como categoría, vale decir que poco ha sido abordado y, por lo tanto, ni siquiera existe una definición explícita, amplia y suficiente. A este respecto Mendes, Araujo y Soares (2014) consideran que en relación con este concepto aún hay lagunas e insuficiencias en su desarrollo conceptual.

De igual manera, se podría decir que, quizá debido a que una de las bases teóricas de la psicodinámica del trabajo es el psicoanálisis como teoría y oferta clínica, y de que la apuesta etho-política de Dejours, en los estudios pioneros, fue denunciar el sufrimiento negado e invisibilizado en el trabajo, esta categoría tiene aún una carga muy negativa; pareciera que toda la subjetividad se redujera al sufrimiento y todo el campo del trabajo no produjera más que sufrimiento y malestar. A pesar de ser nombrado también el placer, es un aspecto en el que aún hay mucho por trabajar a partir de la interlocución con teorías fuertes como otras vertientes del psicoanálisis, la antropología, la sociología o la filosofía que, eventualmente, pueden relanzar las potencialidades heurísticas de los conceptos propios de la psicodinámica del trabajo.

En igual sentido, pareciese que partir de la teoría desarrollada por Dejours, que por cierto suele ser muy repetido, usado y exaltado, casi nunca cuestionado o revitalizado a través de nuevos instrumentos teóricos que permitan potencializar su programa de investigación, falta aún mayor capacidad de interpelación de lo hasta ahora dicho, en un ejercicio de lo que Bachelard llamó la *razón polémica*, tan necesaria para el avance científico, para contribuir al desarrollo del campo: falta más "*Dejours contra Dejours*", como ya se dijo en el capítulo VI. Por eso resultan interesantes los desarrollos actuales del *Laboratorio de Clínica y Psicodinámica del Trabajo* de la Universidad de Brasilia, que están haciendo intersecciones entre la psicodinámica del trabajo con el psicoanálisis lacaniano; o los esfuerzos en Francia de excolaboradores de Dejours que hacen ejercicios interdisciplinarios con la filosofía y la sociología; a este respecto Dominique Lhuillier, por ejemplo, está buscando aproximar a la intervención psicodinámica a la comprensión de la investigación-acción-participante y Ana

Magnólia Mendes a los dispositivos de la clínica lacaniana. Sin desconocer los esfuerzos hechos por Thomas Périlleux por destacar el valor político del sufrimiento y de su escucha en una perspectiva de integración interdisciplinar entre clínicas del trabajo y la crítica social. Esfuerzos de esa naturaleza son necesarios para vitalizar el campo de la psicodinámica del trabajo y asegurar su futuro.

Es indudable la contribución de las clínicas del trabajo, y en particular de la psicodinámica, a la comprensión de la centralidad de la subjetividad en el desempeño humano en el campo laboral. Es una contribución significativa en relación con una psicología crítica del mundo del trabajo, pues ha introducido en el campo de la discusión el sufrimiento en el trabajo que tendió a ser invisibilizado por las corrientes funcionalistas; esta dimensión política, junto con toda su contribución teórica, hacen de este su campo una perspectiva necesaria dentro de los estudios del trabajo. Se debe destacar también toda la contribución que ha hecho la psicodinámica del trabajo a la intervención en el contexto laboral, toda vez que ha devuelto la palabra a los sujetos para que sea a través de ella que logren darle sentido a sus vivencias y construir recursos que les permitan defenderse del malestar y el sufrimiento que implica en muchas ocasiones el hecho de trabajar.

Aun así, podría advertirse una limitación en relación con los contextos en los que esta perspectiva ha sido puesta en juego como teoría y práctica clínica, pues la mayoría de sus estudios (e intervenciones) se han encontrado en contextos organizacionales formales, esto es, en condiciones de empleo, y aún faltaría considerar los usos posibles de una psicodinámica del trabajo en condiciones más amplias que incluyan aproximaciones a otras modalidades de trabajo como lo pueden ser el trabajo informal, el trabajo en cooperativas, el autoempleo, e incluso en condiciones de multiempleo, tan frecuentes hoy como estrategias de supervivencia, o incluso en condiciones de desempleo. También es un desafío incursionar en estudios que puedan incluir las variables de raza y género y su particular influencia sobre la experiencia del placer o sufrimiento en el trabajo. Esto no significa que no se hayan hecho algunos esfuerzos que tengan en cuenta estas dimensiones; lo que se quiere evidenciar es que tales estudios aún son marginales y que se podría estar más atentos a considerarlos, incluso a considerar cuáles pueden ser las potenciales implicaciones teóricas y prácticas.

La institucionalización de la clínica psicodinámica del trabajo: libros, revistas, congresos, laboratorios y posgrados

La mayoría de las investigaciones desarrolladas en el campo de la clínica y la psicodinámica del trabajo han sido socializadas y sometidas al debate en el contexto de los congresos académicos, ya sea en los del campo de la psicología organizacional y del trabajo, en los cuales se introdujo paulatinamente la reflexión sobre el sufrimiento en el trabajo y, posteriormente, en los simposios y congresos más especializados en las clínicas y psicodinámica del trabajo, en particular. Cabe anotar que si bien se reconocen por lo menos las cuatro *clínicas del trabajo* antes descritas, es evidente la prominencia de publicaciones indexadas, investigaciones, libros y actividades académicas de la perspectiva psicodinámica por encima de las otras. Aunque no se niega la presencia de la clínica de la actividad, de la sociología clínica y de la ergología, incluso de la presencia de sus exponentes principales en actividades académicas en Brasil, es evidente su menor participación en términos de número de publicaciones, libros y actividades académicas específicas de estas otras perspectivas clínicas; estas más bien quedan subsumidas en diversas revistas de temáticas más amplias o dentro de las propuestas editoriales y académicas de la psicodinámica del trabajo. Esto se constituye en una cierta originalidad en Brasil, donde juntan las diferentes perspectivas, lo cual es más bien inusual en Francia (un ejemplo es el libro de Bendassolli y Soboll, 2011), donde no se niega que personalidades como Dejours y Clot puedan participar en un mismo encuentro académico sin hasta ahora haber hecho una publicación en coautoría (más allá de las ediciones colectivas en las que los editores académicos unen sus aportes) o desarrollado una investigación conjunta. Al parecer el campo de las clínicas del trabajo padece el mismo fenómeno de las ciencias en general y es la rivalización paradigmática, las más de las veces traducidas en luchas imaginarias reforzadas por el narcisismo de las pequeñas diferencias, que impide el trabajo conjunto de quienes, visto desde afuera, no parecían tener diferencias tan insalvables como parecen (Duque, Lasso y Orejuela, 2016).

La progresiva presencia de la investigación sobre placer y sufrimiento en el trabajo en el campo POT en Brasil

Las investigaciones atrás referenciadas, en su mayoría se han desarrollado desde hace algunos años en Brasil y se han venido presentando desde el 2004, cada vez en mayor número, en los Congresos de Psicología Organizacional y del Trabajo en las diferentes universidades de dicho país. Hasta la fecha son siete los congresos que han girado en torno a los temas relacionados con la psicología organizacional y del trabajo y en los cuales, paulatinamente, se han ido incorporando presentaciones, mesas de trabajo y simposios sobre psicodinámica y clínicas del trabajo, ampliando su presencia como conocimiento específico acerca de la relación sujeto-trabajo y de la subjetividad en clave de sufrimiento y placer en el trabajo.

El primer congreso se realizó en 2004, en Salvador de Bahía, Brasil y tuvo como tema macro *Organizaciones y Trabajo: Nuevos Desafíos para la Producción de conocimiento y Actuación Profesional*. Para llegar a la comprensión de este tema tan amplio, las sesiones diarias del congreso se dividieron en diferentes ejes temáticos (epistemología y metodología de investigación; gestión de personas en las organizaciones; salud psíquica y trabajo; políticas públicas de trabajo y empleo; marketing y psicología del consumidor; diagnóstico y medidas en POT; y formación en psicología organizacional y del trabajo). En lo concerniente a salud psíquica y trabajo, en este evento se dieron a conocer las investigaciones realizadas sobre placer y sufrimiento en los diferentes contextos laborales, específicamente en relación con trabajadores de empresas de comidas rápidas, líderes religiosos, enfermeros que trabajan en instituciones psiquiátricas y trabajadores que presentan deficiencias. También fueron objeto de presentación investigaciones relacionadas con las estrategias de mediación y defensa ante el sufrimiento usadas por los trabajadores dentro de su contexto laboral y el bienestar subjetivo relacionado con el contexto de trabajo.

El segundo congreso se realizó en Brasilia, en el 2006, y contó con la participación de Ana Magnólia Mendes. En esta ocasión se abordaron los siguientes temas con respecto al trabajo: ergonomía; calidad de vida en el trabajo; trabajo y salud; trabajo, familia y otras esferas de la vida; trabajo, identidad y subjetividad; y trabajo, violencia y exclusión. Las ponencias presentadas en este congreso daban cuenta de los resultados de investigaciones ligadas a los ejes temáticos tratados en el primer congreso, pero, además, incluían algunos

aspectos novedosos, como: violencia, moral y subjetividad en el trabajo; las condiciones de trabajo y su relación con las emociones; y la salud psíquica y la relación entre trabajo y los trastornos de salud mental.

El tercer congreso se llevó a cabo en Florianópolis, en el 2008, y tuvo como invitados a Ana Magnólia Mendes y a Livia de Oliveira; contó también con la participación de Sigmar Malvezzi. En este congreso se ofrecieron por primera vez minicursos relacionados con las investigaciones, y su metodología, y con las estrategias de intervención en psicodinámica del trabajo. Se tocaron temas relacionados con la carga psíquica laboral, las estrategias defensivas y síntomas de malestar psíquico en el trabajo, el asedio moral, trabajo y sufrimiento, *burnout*, placer y sufrimiento en militares, mineros, bancarios y personal de atención en bares que ofrecen shows, los síndromes depresivos y el trabajo como un espacio esencial en la vida del sujeto.

En el año 2010, en la ciudad de São Paulo se llevó a cabo el cuarto congreso y sus tópicos giraron alrededor de temáticas como el bienestar en las organizaciones, el comportamiento organizacional y del consumidor, desarrollo y gestión del personal y, por supuesto, la subjetividad y el contexto de trabajo. En relación con la subjetividad laboral, en clave de placer y sufrimiento, algunos participantes expusieron acerca del asedio moral, el *burnout* y el estrés, la ergonomía, las interacciones sujeto-actividad y el placer y sufrimiento en el trabajo propiamente dicho.

En el quinto congreso, que se realizó en Río de Janeiro, en el año 2012, el colombiano Erico Rentería hizo una presentación central sobre *Trabajo, Organizaciones y Sociedad: perspectivas y desafíos actuales*. En este congreso se tocaron asuntos relacionados con la actuación y la formación del psicólogo, el comportamiento humano en el trabajo y las organizaciones, las políticas públicas y organizacionales, las relaciones trabajo-familia-sociedad y trabajo-organización-sociedad. En relación con la psicodinámica del trabajo Ana Magnólia Mendes participó a través de unos talleres precongreso, y muchos otros investigadores y estudiantes de maestría y doctorado hicieron presentaciones en mesas y simposios sobre temas como: ergonomía y condiciones de trabajo; salud, bienestar, emociones y calidad de vida en el trabajo; trabajo, identidad y subjetivación; trabajo y otras esferas de la vida; placer y sufrimiento en el trabajo en diferentes grupos ocupacionales, entre otros.

El sexto congreso tuvo lugar en Bonito, Mato Grosso do Sul, en abril de 2014, y el séptimo tuvo como sede la ciudad de Brasília, en julio de 2016. En

este último hubo también presentaciones desde la perspectiva de las clínicas del trabajo, en las cuales se discutió de manera predominante lo relacionado con la movilización subjetiva y de los colectivos de trabajo; además se reflexionó sobre el acoso laboral, el sufrimiento de los docentes e investigadores y otros grupos profesionales, la precarización del trabajo y sus efectos de sufrimiento y se hicieron discusiones sobre la ergonomía de la actividad, entre otros.

Cabe anotar que en las dos últimas versiones del *Congreso Brasileiro de Psicologia Organizacional* se evidencia una disminución del número de trabajos desde las clínicas del trabajo. Esto, quizá, debido a la fuerza que ha venido ganando proporcionalmente el *Congreso Brasileiro de Psicodinâmica y Clínica del Trabajo*, que, como evento especializado del subcampo, ha venido concentrando, cada dos años, la preferencia de más de 600 psicólogos y otros profesionales de esta orientación.

La incorporación en estos congresos evidencia y refuerza, sin duda alguna, la importancia de las temáticas que giran alrededor del placer y sufrimiento en el trabajo, así como de las perspectivas clínicas del trabajo como enfoque clínico-crítico, entre las que se resalta la psicodinámica del trabajo, obviamente. Cabe destacar que en Colombia hasta ahora comienza a desarrollarse la investigación desde la perspectiva clínica del trabajo y, además, son pocas las publicaciones en español, teniendo en cuenta que las primeras investigaciones desde esta perspectiva se han realizado en Argentina, Uruguay y Chile.

En octubre de 2017 se llevó a cabo en la Universidad del Valle (en Cali, Colombia) el V *Congreso Iberoamericano de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo* (V CIAPOT), siendo esta la segunda vez que en nuestro país se organiza un simposio internacional sobre el tema y la primera vez que el congreso de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo (RIPOT) tiene lugar en Colombia. De los 19 simposios internacionales realizados, solo uno (*Diálogos sobre Trabajo*) versó sobre las clínicas del trabajo. Este simposio se centró en temas específicos asociados a las clínicas del trabajo, a partir de discusiones como: *O uso de si e o encontro de gestões nas situações de trabalho* (Admardo B. Gomes; Daniel Fabian); *A Clínica da Atividade* (Matilde Agero Batista); *A psicodinâmica do Trabalho* (Fernanda Tarabal Lopes); *Psicosociologia* (Ludmila De Vasconcelos Machado Guimarães; Jacques Rhéaume). Las ponencias presentadas fueron, en su mayoría, de origen brasileiro (solo uno de los temas desarrollados implica a un sociólogo clínico canadiense). Por Colombia solo una

presentación se desarrolló explícitamente desde la perspectiva de las clínicas del trabajo, a saber: *Efectos de malestar derivados de la precariedad laboral en las clases medias profesionales*, presentada por el autor de este volumen. No se niega que muchas de las presentaciones libres, simposios y posters discutieron temas relacionados con la subjetividad en el trabajo, incluso en perspectivas críticas, abordando temas como: la salud en el trabajo, la calidad de vida laboral, la subjetividad laboral, el bienestar subjetivo, la felicidad en el trabajo, las organizaciones saludables, la violencia en el trabajo y los riesgos psicosociales, etc., pero estos temas corresponden a otro paradigma del que incluso las clínicas del trabajo se intentan distanciar.

Los simposios y congresos especializados en psicodinámica del trabajo en Brasil

Cabe resaltar también que en el campo específico de la psicodinámica del trabajo se ha venido desarrollando desde el 2007 el Simposio de psicodinámica y clínica del trabajo, que dio origen al libro *Diálogos em psicodinâmica do trabalho* (Mendes, Lima y Facas, 2007), y desde el 2009 el Congreso Brasileiro de Psicodinâmica y Clínicas del Trabajo, que viene desarrollándose cada dos años. El primer congreso fue realizado en abril de 2009 en Brasilia y dio origen al libro *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: Temas, interfaces e casos brasileiros*. (Mendes, Merlo, Morrone y Facas, 2010). El segundo congreso se llevó a cabo también en Brasilia en julio de 2011 y dio lugar al libro *Clínica Psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação* (Mendes y Araujo, 2012), y el tercero se realizó en octubre de 2013 en Gramado, Rio Grande do Sul, y dio lugar al libro *Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas* (Mendes, De Moraes y Merlo, 2014). El cuarto congreso tuvo lugar en Manaus en el año 2015, en esa oportunidad el presente autor hizo una ponencia sobre *los límites de la noción de sufrimiento en la obra de C. Dejours*. El V Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho y el VI Simpósio Brasileiro de Psicodinâmica do Trabalho, fue realizado en octubre de 2017, en la Universidad Católica de Brasilia, Águas Claras, Brasilia/DF.

En Argentina, hasta ahora de los pocos países de habla hispana donde se debate sobre la clínica y psicodinámica del trabajo, este tipo de avances ya se están realizando bajo la coordinación de Andrea Pujol. En mayo de 2012 se realizó en Córdoba, Argentina, el primer Simposio Internacional denominado: *Trabajo, Actividad y Subjetividad* (TAS) y contó con la participación de Valerie

Gamen, Ana Magnólia Mendes y Laerte Idal Sznclwar. Este se constituyó en un espacio que convocó a sociólogos, antropólogos, psicólogos y ergónomos, interesados en socializar estudios sobre el trabajo como actividad humana y práctica social con énfasis en los procesos de subjetivación, implicados en la dinámica del trabajo contemporáneo. Se trataron temáticas tales como: clínica y transformación de las situaciones de trabajo, trabajo contemporáneo y desafíos de la acción colectiva, desafíos del empleo, modalidades de sufrimiento en el trabajo contemporáneo, clínica del trabajo y movilización subjetiva y organización del trabajo y procesos de subjetivación. El simposio se organizó en conferencias centrales, paneles de expertos y paneles de vinculación con organizaciones del medio, en los que pudieron conocerse trabajos de investigación y experiencias en sindicatos, entre otras organizaciones. El simposio dio lugar a la publicación del libro: *Trabajo, actividad y subjetividad: debates abiertos*² (Pujol y Dall'Asta, 2013). La segunda versión del Simposio TAS se llevó a cabo en junio de 2014, también en la Universidad de Córdoba, y contó de nuevo con la participación de Ana Magnólia Mendes, y también de Vanessa Barros Andrade, Álvaro Merlo, entre otros, y fue coordinado también por Andrea Pujol. En septiembre de 2016 se adelantó la tercera versión del Simposio TAS, que en esa oportunidad se adelantó junto con el I Coloquio de Sociología Clínica y contó con la participación de Vincent de Gaulejac, como ponente principal; participaron además figuras internacionales como Jacques Rheaume (Canadá) y Dominique Lhuillier (Francia) y se discutieron temas tan interesantes como la complejidad social del sujeto trabajador, la naturaleza de la actividad, el trabajo vivo, el cuerpo, la creatividad, la salud mental y la cooperación en el trabajo.³

De igual forma, el grupo de psicoanalistas de la *Revista Topía*, de Buenos Aires, invitó a Christophe Dejours en mayo del 2013 para ofrecer el seminario *Trabajo y sufrimiento*, siendo esta la primera vez que el pionero de la psicodinámica viene a un país de habla hispana. En septiembre de 2016 Dejours es invitado por segunda vez a América Latina para ofrecer la conferencia magistral *Sufrimiento en el trabajo: Itinerario teórico en psicopatología del trabajo* en el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad Autónoma de México en el marco del Programa Universitario de Estudios de Género.

² Está disponible en línea y puede descargarse de: <http://www.simposiotas.com.ar/index.php/programa-de-actividades>

³ Ver: <http://mastor.cl/blog/2016/09/simposio-tas-2016/>

Cabe destacar también las contribuciones realizadas en español por las profesoras Patricia Guerrero⁴ y Ana María Araujo⁵, quienes han sido parte del Comité Científico del Simposio Internacional Trabajo, Actividad y Subjetividad (TAS), desarrollado en la Universidad de Córdoba, Argentina.

Se puede señalar también que desde el punto de vista psicoanalítico se han desarrollado algunas articulaciones para dar cuenta de la relación trabajo-subjetividad en una perspectiva clínica, particularmente en el contexto argentino, dentro de los cuales cabe destacar el trabajo de Sebastián Plut (2015) titulado *Trabajo y subjetividad: estudios psicoanalíticos*, en el cual el autor, valiéndose del referencial teórico-clínico freudiano, analiza la significatividad laboral, el estrés, el síndrome de burnout y los efectos traumáticos del desempleo, entre otros. En igual sentido, otros autores se han acercado al análisis del malestar y el sufrimiento psíquico en el trabajo en el particular caso de los docentes en Argentina (Martínez, Collazo, y Liss, 2009), el análisis de la psicodinámica del trabajo en el sector pesquero de Rosario (Mascheroni y Perbellini, 2014); y un análisis de los vínculos laborales en clave de placer y sufrimiento (Ferrari, 2013). Pero, cabe anotar que, si bien todos estos trabajos usan conceptos propios de la psicodinámica del trabajo dejouriana (o que coinciden con esta), en realidad no trabajan con esta gramática conceptual, sino con el referencial psicoanalítico, principalmente de corte freudiano lo que es comprensible, pues comparten con la propuesta de Dejours tal base psicoanalítica.

Los laboratorios de clínica y psicodinámica en Francia y Brasil

De otro lado, es importante mencionar que en 1990 es creado, por Christophe Dejours, el primer *Laboratoire de Psychodynamique du Travail* en el *Conservatoire*

⁴ Docente de la Universidad Central de Chile, doctora en Sociología Clínica por la Universidad de París VII, quien publicó el texto: *La aproximación clínica del trabajo: una posibilidad de intervenir e investigar la identidad profesional de los docentes de zonas vulnerables*.

⁵ Doctora en Sociología Clínica, investigadora asociada del Laboratorio de Cambio Social, Universidad de París VII, Francia y Miembro del Instituto Internacional de Sociología Clínica. Se desempeña como Profesora e Investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad de la República (Uruguay). Es autora del libro «*Todos los tiempos, el tiempo*». *Trabajo, vida cotidiana e hipermodernidad* (2013); *Desde el lado oscuro de la excelencia empresarial, hacia una posible utopía de la vida* (1995); coautora de *Impactos del Desempleo, Transformaciones en la subjetividad* (2004); *Trabajo y no trabajo en el litoral norte* (2006), y compiladora del libro: *Sociología Clínica. Una epistemología para la acción* (2013), entre otros.

*National des Arts et Métiers*⁶ (Conservatorio Nacional de Artes y Oficios) que a partir del año 2000, adopta el nombre de *Laboratoire de Psychologie du Travail et de L'action* (LPTA)⁷ correspondiendo así a una nueva etapa de la concepción del trabajo, consecuencia progresiva de las investigaciones clínicas y de los progresos teóricos, socializados en numerosos libros y publicaciones y especialmente en la revista *Travailler*⁸, de la cual Dejours también es el editor. La evolución de las teorías, debida esencialmente a los debates internos en el laboratorio, resulta también de la controversia permanente con otras disciplinas, especialmente, de los intercambios con la sociología, la filosofía, el psicoanálisis, la ergonomía, la medicina del trabajo y la psiquiatría. Cabe resaltar además, como parte de esta institucionalización del conocimiento y la investigación sobre la clínica y la psicodinámica del trabajo, la revista francesa *Travailler*, que se constituye en un órgano difusor de la pesquisa en este campo.

En igual sentido, en la Universidad de Brasilia, y bajo la dirección de Ana Magnólia Mendes, se creó el *Laboratorio de Psicodinámica y Clínica del Trabajo*, que se ha constituido en un importante semillero de investigación desde el cual se ha fortalecido la formación posgradual en psicodinámica del trabajo y se han adelantado variadas investigaciones de nivel de maestría y doctorado, así como desarrollado numerosas actividades académicas constituyéndose, junto con el grupo del Álvaro Merlo –de la Universidad Federal de Rio Grande do Sul, UFRGS– en los dos epicentros de la producción alrededor de la preocupación por la relación subjetividad-trabajo-sufrimiento. Entre las múltiples actividades académico-investigativas desarrolladas por estos dos nodos de la red de conocimiento en clínica y psicodinámica del trabajo se destacan los coloquios y congresos sobre clínica y psicodinámica del trabajo, que desde el 2007 hasta su última, la sexta versión, desarrollada en octubre de 2017, han venido constituyéndose en espacios de encuentro, debate y socialización de las conquistas investigativas, teóricas y terapéuticas; así mismo, han contribuido a la institucionalización de la perspectiva psicodinámica y clínica del trabajo, a partir no solo de los encuentros formales, que de por sí ya son una forma de institucionalización del saber, sino de las publicaciones que de ellos

⁶ Ver: <http://www.cnam.fr/>

⁷ Ver: http://recherche.cnam.fr/equipes/equipes-de-recherche-et-laboratoires-675018.kjsp?RF=rec_equ

⁸ Ver: <http://www.cairn.info/revue-travailler.htm>

se derivan y constituyen una memoria invaluable de los mismos y una evidencia de los avances del debate.

De igual manera, cabe anotar que la publicación en inglés sobre el tema de placer y el sufrimiento es muy poca. Abundan trabajos en francés y portugués y muchas traducciones de la obra de Dejours al portugués, especialmente, pero muy pocas aún al español y al inglés. La psicodinámica del trabajo puede tener fuerza en un subsector de psicólogos y médicos del trabajo de Francia y Brasil, pero todavía es marginal en el amplio campo de los estudios laborales, en general, y de la psicología social del trabajo y las organizaciones, en particular, e incluso del psicoanálisis y demás ciencias sociales. Aun así se destacan dos publicaciones relativamente recientes en este idioma: *Subjectivity, work and action* de Dejours, C. (2010) y *Pleasure and Suffering at Work: Case Study with Employees at the Administrative Section of a Construction Material Company in DF* de Carla Antloga, Ana Magnólia Mendes, Marina Maia (2012). Este particular aspecto es hoy por hoy importante, pues la mayor parte de la vanguardia de la ciencia contemporánea se escribe en revistas de “alto impacto”, su mayoría en inglés, y no es lo más conveniente con una perspectiva crítica y fecunda como lo es la clínica y psicodinámica del trabajo que no sea suficientemente difundida porque no se escribe en este idioma.

Las revistas *Travailier* y *Trabalho* (En)Cena como órgano difusor de la investigación en clínicas del trabajo

Si bien la mayoría de los debates e investigaciones en clínicas del trabajo está concentrada en libros en francés y portugués –cuyos principales autores son Christophe Dejours (Francia) y Ana Magnólia Mendes (Brasil), lo que los hace ser los dos autores más citados en el campo–, también están dispersos en una miríada de revistas académicas generalmente de psicología de las organizaciones y del trabajo o de salud ocupacional. Cabe resaltar dos revistas especializadas que se han constituido en dispositivos eficaces de difusión del conocimiento especializado que constituyen las clínicas del trabajo, a saber: *Travailier*, con 37 números publicados, fundada en 1998 y cuyo director editorial es el mismo Dejours; y *Trabalho* (En)Cena⁹, inaugurada en el 2016 bajo la codirección editorial de Ana Magnólia Mendes y Liliam Deisy Ghizoni, de las

⁹ Ver: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena>

universidades de Brasilia y de Tocantins, respectivamente. Estas revistas se constituyen en la punta de lanza de la socialización académica de los trabajos de investigación y reflexión derivados del trabajo de los laboratorios, los grupos, proyectos de investigación y trabajos de maestría y doctorado desarrollados en este campo.

La perspectiva clínica del trabajo y las organizaciones en Colombia

Si bien la producción en español sobre la relación trabajo-subjetividad en una perspectiva clínica del trabajo aún es limitada, en Colombia a partir de 2014 se ha iniciado con fuerza la difusión de esta perspectiva en varias vías: trabajos de grado de pregrado y posgrado, publicaciones, participación en congresos y formaciones específicas en el tema. Así, por ejemplo, en el 2015 se participó en el Congreso Colombiano de Psicología, organizado por Asociación Colombiana de Facultades de Psicología –Ascofapsi– y el Colegio Colombiano de Psicología –Colpsi–, evento en el cual el autor de este volumen, por primera vez en la historia académica del campo de la Psicología Organizacional y del Trabajo, presentó una conferencia central sobre Clínicas del Trabajo titulada: *Las clínicas del trabajo: una perspectiva de análisis de la relación sujeto-trabajo en tiempos de fragmentación laboral*; se desarrolló también el primer taller pre-congreso sobre esta temática titulado: *El malestar en el trabajo: elementos para una diagnóstico crítico en tiempo de fragmentación del trabajo*. Continuando con esta difusión se volvió a presentar esta perspectiva en el Congreso Colombiano de Psicología, en septiembre de 2017, un simposio entre profesores de la Universidad de Antioquia y la Universidad EAFIT intitulado: *Clínica Analítica de las organizaciones y del trabajo*. En este mismo congreso se presentó la conferencia central: *Teoría y práctica de la mediación una lectura desde la perspectiva de Gilbert Simondon y el Método analítico en las organizaciones*, por parte del doctor en Administración Carlos Mario Henao, de la Universidad EAFIT. En noviembre de 2016, en la Institución Universitaria Cesmag, de la ciudad de Pasto, se presentó la conferencia central *El malestar laboral en tiempos de fragmentación*, en el marco del VII Congreso Internacional Perspectivas y Abordajes de la Psicología Clínica en la Actualidad. Cabe indicar también que, previo a la explosión de trabajos sobre esta subdisciplina después de 2014, el profesor Horacio Manrique había hecho una avanzada en la presentación de una comprensión desde el método clínico del mundo de las organizaciones y del trabajo en el III Congreso

Nacional de Psicología Colpsic-Ascofapsi del año 2013 con la ponencia *Clínica de las organizaciones: una aplicación del método analítico*; y en el XVIII Congreso Internacional de Psicoterapia de Grupo y Procesos Grupales, el 20 de julio de 2012 en Cartagena, participó con la ponencia: *Clínica de las organizaciones*, una perspectiva aún más inusual en nuestro contexto académico para esa fecha.

Adicionalmente, como primer ejercicio de formación en el ámbito formal en el 2016 y el 2017 se ofreció desde la Universidad EAFIT el primer diplomado en el país que apunta a presentar y formar desde una perspectiva clínica para el análisis de las organizaciones y del trabajo. Este diplomado llevó por nombre: *Diplomado en Clínica analítica de las organizaciones*. De igual manera, el programa de Maestría en Psicología que próximamente ofrecerá la Universidad EAFIT tendrá una Línea de Énfasis en *Clínica de las organizaciones y del trabajo*. En esta misma línea de formación los profesores Carlos Mario Henao y Horacio Manrique dirigieron en la Universidad EAFIT entre el 2009 y el 2014 el grupo de estudio *Gestión humana de orientación analítica*; en este grupo surge la idea de realizar el proyecto de investigación *Clínica de las organizaciones: una aplicación del método analítico* bajo el auspicio del Grupo de investigación interinstitucional *El método analítico y sus aplicaciones en las ciencias sociales y humanas* (Universidad EAFIT y Universidad de Antioquia).

En relación con la formación se destacan también ya varios trabajos de grado a nivel de pregrado, especialización, maestría y doctorado, que se han desarrollado en la perspectiva de una clínica del trabajo y las organizaciones. De esta forma, a nivel de pregrado el autor del presente volumen, en coordinación con Angélica Delgado en la Universidad de San Buenaventura, dirigió el trabajo *La investigación como trabajo, ¿un escenario de placer, sufrimiento y lucha por el reconocimiento?: un estudio en un grupo de ocho investigadores de la ciudad de Cali* (Quiroga y Valencia, 2016). De igual manera, a nivel de pregrado en la Universidad EAFIT se viene desarrollando el trabajo de grado titulado *Vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo como Chef* (Durando, 2017). Por su parte, la profesora Adaneis Álvarez, en el programa de Psicología de la Universidad Católica de Pereira dirigió el trabajo: *El sufrimiento del sujeto por el trabajo: una aproximación psicoanalítica* (García, 2015).

En el marco de la Especialización en Psicología Clínica con Orientación Psicoanalítica de la Universidad de San Buenaventura, Johnny Orejuela dirigió los trabajos: *La significatividad anímica del trabajo: una lectura psicoanalítica del valor*

del trabajo en la constitución del sujeto (Ruiz, 2015) y *Pasando del malestar al sufrimiento: lo no dicho que se escucha a través del síntoma de un docente* (Murcia, 2015).

A nivel de maestría, el profesor Horacio Manrique, en el marco de la Maestría en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad EAFIT, ha dirigido los trabajos: *Gestión humana de orientación analítica: un camino para la responsabilización* (Pérez y Lopera, 2013) y *Método clínico y trabajo analítico con grupos en el ámbito organizacional* (Ramírez, 2013); mientras que, en esta misma maestría, Lina María Gómez Sierra (2014), bajo la dirección de Isabel Lopera, desarrolló la tesis *Aplicaciones de la entrevista clínica en los procesos de selección de personal en la ciudad de Medellín*. Por su parte, en la Maestría en Psicología de la Universidad de San Buenaventura, Cali, Johnny Orejuela dirigió el trabajo titulado: *Experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo de un grupo de altos ejecutivos de empresas privadas de la ciudad de Cali* (Londoño, 2016); en la Maestría en Psicología de la Universidad de Antioquia, la profesora Lina Marcela Gil y el presente autor dirigen la investigación: *Sentidos atribuidos a las experiencias de reconocimiento en el trabajo. Estudio de caso de investigadores de una universidad pública colombiana* (Gómez, 2018). Por su parte, el profesor Julio Rubio, en la Maestría en Alta Dirección de Servicios Educativos de la Universidad de San Buenaventura, Cali, dirigió el trabajo: *Experiencias de malestar y sufrimiento en el trabajo de altos directivos de servicios educativos de instituciones públicas y privadas de la ciudad de Cali* (Rave, 2017). En esta misma dirección de trabajos de grado a nivel de posgrado, tenemos la tesis doctoral del profesor Horacio Manrique (2017) intitulada *Pensamiento intuitivo y deliberado en la experiencia de toma de decisiones intuitivas en directivos expertos colombianos*, que si bien no apela en su título a los significantes clínica del trabajo o de las organizaciones, sí se trata de un trabajo en el que desde una perspectiva clínica se analiza un fenómeno laboral como es la toma de decisiones de directivos empresariales. Con esta serían cuatro tesis de doctorado desarrolladas por investigadores colombianos en temas asociados al campo de las clínicas del trabajo y las organizaciones, a saber: la de Lina Marcela Gil (2015), la de Carlos Mario Henao (2016), la de Horacio Manrique (2017) y la del presente autor (2014), que dio lugar a este volumen.

En relación con la producción escrita dispersa en libros, artículos y capítulos de libro, se debe reconocer que a partir del último lustro en el país esta va en aumento y se destacan los libros: *Gramáticas actuales de la relación sujeto trabajo* (2012), en la que se toca el tema de la necesidad de una lectura clínica de la relación sujeto-trabajo en la era de las empresas red, así como los efectos

subjetivos de malestar y sufrimiento en el trabajo derivados de la flexibilización laboral precarizante. En el 2014, en el primer volumen del libro *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación* se publica por primera vez en un libro colombiano algo sobre las clínicas del trabajo, destacándose la colaboración de la profesora Ana Magnólia Mendes, quien junto con Luciane Araujo y Fernanda Duarte (2014), presenta su trabajo titulado: *Escucha política y clínica del sufrimiento en el trabajo: contribuciones desde las prácticas en clínica brasileña de psicodinámica del trabajo*, y el trabajo del profesor Marcelo Ribeiro (2014), de la Universidad de São Paulo, titulado *Problemas contemporáneos para a psicologia do trabalho e das Organizações*, en el cual toca explícitamente como un tópico relevante y actual el problema del sufrimiento en el trabajo. En este mismo libro se publican por autores colombianos, apelando a los significantes *clínica del trabajo y sufrimiento laboral* por primera vez en la literatura académica nacional, los trabajos: *La identidad de la evaluación subjetiva del trabajo: de la satisfacción al sufrimiento laboral* (Orejuela, 2014) y *Clínicas del trabajo: un estado de la cuestión* (Melo y Orejuela, 2014), precedentes del presente volumen. De cuño plenamente colombiano se destaca la publicación de los profesores Horacio Manrique y Carlos Mario Henao, en coautoría con Isabel Lopera, Juan Pérez y Victoria Ramírez (2016) quienes publican el que sería el primer libro en una perspectiva clínica y analítica de la relación sujeto-organización titulado: *Clínica analítica de las organizaciones*. Adicionalmente, y sin inscribirlo explícitamente en una clínica del trabajo la profesora de la Universidad de Antioquia Lina Marcela Gil (2016) publica *Psicología, Trabajo e Individuación*, el cual podríamos caracterizar como una lectura clínica del sujeto en el contexto laboral desde la perspectiva de la psicología de Gilbert Simondon. Cabe aclarar que estos dos últimos libros han sido publicados en coedición por el fondo editorial de la Universidad EAFIT y la editorial San Pablo y son resultados de trabajos desarrollados por investigadores del Grupo de Investigación *El método analítico y su relación con las ciencias sociales y humanas*. En la misma línea clínica y simondoniana el profesor Carlos Mario Henao (2018), de la Universidad EAFIT, publica el libro *Individuación y mediación analítica en contextos organizacionales*.

Ampliando la difusión de la perspectiva clínica del trabajo en Colombia, en el segundo volumen del libro *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación II* se hicieron múltiples contribuciones. Así, el profesor Thomas Périlleux (2016) de la Universidad Católica de Lovaina, presentó su trabajo titulado: *Malestar y sufrimiento en el trabajo: una comprensión institucional*. Por su parte,

Armando García (2016), de la Universidad de Puerto Rico, presentó el capítulo intitulado: *Experiencia clínica con un grupo de enfermeras en su lugar de trabajo. Consideraciones teóricas y metodológicas*. Las profesoras Lina Marcela Gil y Jennifer Ortiz (2016) presentaron el trabajo *Comunicación e individuación: las organizaciones en su dimensión transindividual*, afianzando la perspectiva de Gilbert Simondon en el campo laboral. Por su parte, Victoria Ramírez y Horacio Manrique (2016) aportaron el trabajo: *Método clínico y trabajo analítico con grupos en el ámbito organizacional*. En el mismo sentido, en el libro *Abordajes psicoanalíticos a inquietudes sobre la subjetividad III*, dirigido principalmente a un público psicoanalítico, se publicaron dos trabajos que buscan introducir las reflexiones desde las clínicas del trabajo en el campo psicoanalítico, en el cual es escaso el conocimiento de esta perspectiva en la que se usa el arsenal conceptual heredado por Freud y Lacan, aplicado a la comprensión del sufrimiento en el contexto de trabajo con un enfoque clínico-crítico. Se trata de los capítulos: *Del malestar al sufrimiento: lo no dicho que se escucha a través del síntoma de un docente* (Murcia y Orejuela, 2016) y *Malestar, sufrimiento y síntoma: sus cualidades subjetivas y su comprensión en el mundo del trabajo* (Orejuela y Murcia, 2016). Súmese a este esfuerzo de difusión editorial el libro *Pensar las clases medias profesionales: trayectorias, paradojas, estrategias y malestares* (Sánchez, Orejuela, Bermúdez, Unas y Patiño, 2016), en el que se destaca el capítulo: *El malestar laboral en las clases medias profesionales: el impacto de la fragmentación del trabajo* (Orejuela y Patiño, 2016).

Otros dos libros publicados en español por investigadores colombianos, haciendo uso del referencial psicoanalítico, han contribuido al desarrollo de una perspectiva clínica del trabajo y las organizaciones: *Fantasías que crean empresa. Elementos psicoanalíticos sobre la génesis de las empresas familiares* (Ortiz y Bermúdez, 2015); y *El malestar en la empresa. Un síntoma del sujeto contemporáneo* (Villegas, 2015).

Respecto de artículos publicados en español por autores colombianos se destacan a su vez: *Gestión humana de orientación analítica: un camino para la responsabilización* (Pérez y Lopera, 2013); *Una revisión crítica de la noción de sufrimiento presentada por la psicodinámica del trabajo* (Orejuela y Malvezzi, 2016) y *Clínica analítica de las organizaciones: una propuesta conceptual* (Manrique, Lopera, y Pérez, 2017), estos dos últimos publicados en la *Revista Trabalho (En)Cena*. Desde Montreal, Canadá, otro centro de producción del conocimiento sobre clínica del trabajo, el profesor colombiano Héctor Bermúdez, quien tiene a su cargo la cátedra de Sociología de la Empresa y es Investigador del Département de l'enseignement du management, de la Université HEC-Montréal, ha

contribuido con la difusión de la perspectiva clínica del trabajo en español a través de trabajos como: *Sobre la alienación subjetiva en la organización del trabajo actual: una observación participante en el comercio de la alimentación al detal* (Bermúdez, 2017); *Sociología Clínica y Psicodinámica del Trabajo en el estudio del placer y el sufrimiento en el trabajo cotidiano* (Bermúdez, 2013); y apelando al referencial psicoanalítico para una lectura clínico social de la empresa publicó: *¿De la horda a la empresa? Una comparación preliminar de la empresa con la masa organizada* (Bermúdez, 2012). Muy recientemente, María Alejandra Gómez y Paula Andrea Calderón (2017) publicaron un artículo en el que integran la categoría sufrimiento desde una perspectiva psicodinámica, comparando esta perspectiva con la de organización saludable, de cara a descifrar el fenómeno de la salud mental en el trabajo. Por su parte, Nestor Porras (2017) plantea un análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo.

Vale la pena destacar que en el marco de la *Conferencia Iberoamericana sobre Seguridad, Salud y Subjetividad en el Trabajo* realizada en 2015, en la Universidad de San Buenaventura, Cali, se desarrolló el *Panel Internacional sobre Clínicas del Trabajo*, contando por primera vez en Colombia con la presencia de la profesora Ana Magnólia Mendes, de la Universidad de Brasilia, quien ofreció una conferencia sobre *La escucha clínica del sufrimiento en el trabajo: contribuciones de la clínica psicodinámica del trabajo brasileira*. En este mismo panel, el autor del presente volumen participó con una ponencia titulada *El malestar subjetivo en el trabajo y sus condiciones de posibilidad: una lectura desde las clínicas del trabajo*; la profesora Tania García Ramos, de la Universidad de Puerto Rico, cerró el panel con una ponencia sobre *La psicología y la salud ocupacional en Puerto Rico: complejizando la categoría de salud desde una mirada histórico-crítica*. Esta conferencia fue organizada por la Red Iberoamericana para la Promoción de la Seguridad Integral en el Trabajo (RIPSIP), que en esta oportunidad fue liderada en Colombia por el profesor Octavio Alberto Orozco, director de la Especialización en Psicología de la Salud Ocupacional de la Universidad de San Buenaventura, Cali, posgrado que alojó y patrocinó el evento. Cabe aclarar que esta especialización es única en su tipo en Latinoamérica y es el primer posgrado en nuestro país dentro del cual se ofrecieron cursos electivos sobre la perspectiva clínica del trabajo y su relación con la salud ocupacional, y particularmente con la investigación y teorización sobre los riesgos psicosociales en el contexto laboral.

En términos generales podemos concluir que, en Colombia, las clínicas de trabajo y las organizaciones vienen desarrollándose con mayor fuerza en los últimos cinco años. Desde 2014, particularmente en Cali y Medellín, ha sido evidente su mayor difusión y mayor alcance tanto en el número de publicaciones (artículos, capítulos y libros) como de presencia en la vida académica a través de la participación en congresos, paneles y actividades de formación (cursos, direcciones de tesis) a nivel de pregrado y posgrado; solo resta comenzar a hacer encuentros académicos especializados en esta área subdisciplinar: coloquios, simposios, congresos, etc.

La actualidad de la producción y del debate sobre el malestar y el sufrimiento en el trabajo

Como se ha dicho, la psicodinámica del trabajo ha mostrado su vitalidad desde su inicio y ha evolucionado a lo largo de su trayectoria teórico-investigativa. Ello se ha evidenciado en el cada vez mayor abordaje de temáticas (violencia en el trabajo, la importancia de reconocimiento, el suicidio en el trabajo, etc.), en el desarrollo y ajuste de algunos de sus conceptos nucleares (sufrimiento creativo, sufrimiento ético, por ejemplo), siendo quizá el más significativo el cambio de perspectiva y forma de nominación del enfoque producido en los años 90, una década después de su trabajo pionero: *De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo* (Dejours, 2009). Todo esto ha acaecido en el seno mismo del grupo de investigación liderado por Dejours en Francia, lo que ha dado lugar a un viraje de la perspectiva, pasando del énfasis en lo psicopatológico a la consideración de lo psicodinámico en el que la creatividad, la inteligencia y placer han cobrado mayor importancia. Así, las últimas publicaciones de Dejours han girado alrededor de: *El suicidio en el trabajo* (Dejours y Bégué, 2010) y del *Trabajo Vivo* (Dejours, 2012), una obra presentada en dos volúmenes en los que Dejours ha apuntado a situar como centro del debate la relación Sexualidad-Trabajo (Vol. 1), así como la relación Trabajo-Emancipación (Vol. 2); este último, en particular, quizá en respuesta a una crítica hecha ya hace algún tiempo por otros teóricos de las clínicas del trabajo que evidenciaban en Dejours un exceso de énfasis en la cara nociva, de sufrimiento en el trabajo, en detrimento de las funciones creativas, de placer y emancipación que el trabajo también conlleva.

Por su parte, en Brasil la psicodinámica del trabajo tuvo sus inicios en los años 90 y se hicieron desarrollos paralelos a los de Dejours en Francia hasta una década después; de ahí en adelante (2007) se han venido haciendo desarrollos que se deslindan de la propuesta de la escuela dejouriana francesa y ha venido trazando una trayectoria más autónoma:

Después de 2007, viene sufriendo alteraciones, profundizaciones y ampliación, en función de la expansión de las pesquisas empíricas en el contexto brasileiro y de la formación de nuevos doctores, magísteres y especialistas, principalmente cuando fueron creados los primeros Laboratorios en la Universidad de Brasilia y en la Universidad Federal del Río Grande del Sur. Esta expansión ha traído las más diversas contribuciones de pesquisadores de las regiones Norte, Sur y Centro-Oeste, vinculados a Psicología del Trabajo, en cuanto al uso de la teoría y del método, así como ha delineado una trayectoria teórico-metodológica diferenciada de la escuela francesa, abriendo espacio para una clínica brasileira de psicodinámica del trabajo. (Mendes, Araujo y Soares, 2014, p. 14)

Esta toma partido por una visión autocrítica de la propuesta original de Dejours y el desarrollo de una perspectiva más propia fundamentada en los hallazgos de la investigación en el propio contexto brasileño, ha dado lugar –y autoriza– a los investigadores a repensar el dispositivo clínico como dispositivo de intervención y sus alcances, no solo clínicos sino políticos, así como la metodología de investigación y a alimentar la propuesta conceptualmente a partir de la aproximación al psicoanálisis lacaniano, entre otros. Estas discusiones son una evidencia de la mayor madurez clínico-teórico-investigativa alcanzada en Brasil de manera comprometida con el avance del campo; como debate se han venido consignando en los últimos y destacados trabajos, en los que Ana Magnólia Mendes y su equipo de investigación han sido cruciales, tales como: *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação* (Mendes y Araújo, 2012); *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia* (Merlo, Mendes y Moraes, 2013); *Escucha política y clínica del sufrimiento en el trabajo: contribuciones desde las prácticas en clínica psicodinâmica del trabajo brasileira* (Mendes, Araujo y Soares, 2014). *Trabalho & Sofrimento: práticas clínicas e políticas* (Mendes, De Moraes y Merlo, 2014).

Cabe destacar también el libro *Clínicas do trabalho*, publicado por Pedro Bendasolli y Lis Soboll (2011), en el que se integran las contribuciones de la escuela psicodinámica dejouriana francesa y la brasileira, y que cuenta con la contribución de autores de las diferentes perspectivas clínicas del trabajo,

como: D. Lhuiler, E. Enriquez, C. Dejours, V. Gaulejac, Y. Clot, Y. Schwartz, y por Brasil A. Mendes, A. Merlo, M. Lima, entre otros.

Por su parte, Gerar Haddad (2013), un reconocido psicoanalista francés –que se analizó con Lacan y que tiene como formación de base la agronomía, capitalizando su experiencia de trabajo como asesor en África y su formación como psicoanalista lacaniano– publica el libro *Tripalium*, donde reflexiona acerca de las razones por las que el trabajo está deviniendo en una experiencia de sufrimiento. Según este autor, la clave está en que el trabajo está perdiendo sentido para quienes lo realizan; como un efecto del progreso de la técnica, está siendo desarticulado de su relación con lo sagrado.

Paralelo a las contribuciones de los grandes autores, se han venido publicando los resultados de investigaciones en psicodinámica del trabajo, fruto de los procesos de formación a nivel posgradual (maestría y doctorado) en diversas revistas de psicología, medicina y administración, lo que ha dado lugar a la acumulación de más de un centenar de artículos en portugués (en el contexto brasileño que no así en Portugal), otros tantos en el francés (en Francia y Canadá) y algunos pocos en español (Argentina, Uruguay, Colombia, Chile), lo que, sin duda, muestra la vigorosidad de esta perspectiva de comprensión de la relación trabajo-subjetividad. Aún así, se podría considerar que para tener un espacio de difusión e impacto de la investigación, faltaba en dicho contexto (el de Brasil) una revista científica especializada propia del campo de las clínicas del trabajo, que por fortuna ya se fundó, donde se pudiese visibilizar el acumulado de investigación y la que está por venir. En lengua hispana, falta todavía fundar una revista especializada y traducir aún más, tanto la obra de C. Dejours como la de Ana Magnólia Mendes, y continuar la difusión de la investigación reciente fruto de investigaciones de trabajos de grado en todos los niveles de formación que han acogido la perspectiva clínica del trabajo.

Consideraciones finales

La investigación sobre la relación trabajo-subjetividad, en tanto que experiencias de placer y sufrimiento, ha tenido su nicho fundamental en el subcampo de la psicología del trabajo y las organizaciones, de cuño crítico, conocida como la psicodinámica del trabajo, en particular, y en las clínicas del trabajo, en general.

Esta perspectiva psicodinámica del trabajo se aproxima a algunos elementos teóricos y metodológicos de la psicología clínica y del psicoanálisis, y de esa forma redefine el significado y valor del trabajo; también de sus relaciones con la subjetividad humana y ciertos aspectos que la componen como la identidad, el sufrimiento psíquico, la felicidad y la salud.

El trabajo puede ser causa de un sufrimiento psíquico o también una oportunidad para superar angustias existenciales, y por esto las clínicas del trabajo enfatizan especialmente en el valor del trabajo en la estructuración psíquica de los individuos, buscando la comprensión de estos desde su propia historia de vida y dándole especial valor a las situaciones socioculturales en las que se ve enmarcada dicha historia. La perspectiva *clínica del trabajo* es un campo subdisciplinar del análisis que ubica el trabajo como un aspecto central en la vida del sujeto, que cumple funciones de direccionamiento del sentido de su existencia, de autoexpresión y emancipación; a la vez que comprende que, bajo ciertas circunstancias, el trabajo puede ser factor de sufrimiento, alienación y patología. Pero también reconoce en el sujeto que trabaja capacidad de inteligencia, resistencia y acción, con las cuales las mismas condiciones de trabajo que producen malestar subjetivo pueden ser modificadas, dada su capacidad de agenciamiento, para reconvertirlas en vivencias de placer. Se pueden encontrar, entonces, varias perspectivas de *clínica del trabajo* (entre las que se ha hecho particular énfasis en la perspectiva psicodinámica del trabajo), es decir, existen diferentes abordajes desde los cuales se estudia la relación sujeto-trabajo y las implicaciones que la misma tiene en la estructuración subjetiva.

Las clínicas del trabajo, en general, comprenden la centralidad psíquica del trabajo y los efectos nocivos, de sufrimiento, del mundo laboral actual, pero también concibe al sujeto como un ser dotado de capacidad de agencia, de acción, que es capaz de sobreponerse a lo real del trabajo y salir fortalecido cada vez de ello.

La *psicodinámica del trabajo* que surge de la re-descripción de las psicopatologías del trabajo a partir de una lectura psicoanalítica hecha por Dejours (1987) al inicio de la década de los ochenta, tiene como objetivo central estudiar el sufrimiento y analizar los procesos intersubjetivos movilizados por las situaciones que se generan dentro del trabajo: como fuente de sufrimiento y como fuente de sublimación de experiencias angustiantes. El concepto de “dinámica” fue incluido por Dejours (1987; 1993; 2010), quien enmarcó en sus

estudios los conflictos entre un sujeto con una historia preexistente en el trabajo y las características objetivas del trabajo. De acuerdo con esto, Dejours descubrió que es fuente de sufrimiento mas no es su principal productor, pues el sufrimiento está presente en nuestra propia vida y es preexistente al trabajo.

Dado lo anterior, el trabajo puede ser también fuente de placer cuando se transforma en una práctica que llena de satisfacción a quien la ejerce y cuando es potencializador de creatividad. En la perspectiva psicodinámica el trabajo es un factor esencial en la subjetivación del individuo, pues “es un mediador privilegiado entre lo inconsciente y el campo social y entre el orden singular y el orden colectivo” (Dejours, 1993, p. 46). El trabajo es una dimensión clave de la existencia, constitutivo del psiquismo y un medio por el cual el sujeto se vincula socialmente; esto implica que el trabajador sea agente de su propia historia. Las condiciones laborales varían con la misma rapidez e intensidad que se presentan todos los cambios en el mundo y es necesario para el sujeto, que es autor y no solo actor, encontrar la manera de adaptarse a aquellos cambios, generando así, no solo transformaciones laborales, sino también identitarias.

Es por eso que el trabajo es entendido como uno de los aspectos con participación esencial en la vida de los sujetos y es estudiado, desde las clínicas del trabajo, desde un abordaje dinámico, pues analiza los conflictos que surgen del encuentro entre el sujeto, portador de una propia historia singular, y una situación de trabajo cuyas características son fijadas independientemente de la voluntad del sujeto de actuar frente a ellas. Son muchos los factores que intervienen como generadores de placer o sufrimiento dentro del contexto laboral, todos ellos ligados al sujeto de una manera menos objetiva y más subjetiva; es claro que más allá de una buena silla, de un escritorio amplio o de una oficina grande, lo que el sujeto laboral desea está relacionado con el reconocimiento de su labor, una buena relación con sus compañeros de trabajo y jefes inmediatos y unos valores organizacionales que vayan en la misma línea de los suyos. El malestar se genera cuando aquellos procesos que está viviendo dentro de su contexto laboral chocan con los procesos que en su vida personal se están llevando a cabo; desligar cualquiera de estos dos aspectos sería realmente imposible, pues somos sujetos esencialmente integrales.

Las investigaciones que se han llevado a cabo alrededor de la temática del placer y el sufrimiento en el trabajo en diferentes grupos ocupacionales

y contextos organizacionales como campos de verificación empírica de esta propuesta clínico-teórica, y que han sido referencias aquí, evidencian la potencialidad de la perspectiva psicodinámica en el abordaje crítico de la relación sujeto-trabajo, y es hoy por hoy un campo relevante dentro de la línea crítica de la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo, como ya se ha visto, con un fuerte desarrollo en Francia y Brasil que debería ser extendido al resto de América Latina y el mundo, dada su innegable pertinencia.

El arsenal conceptual de la clínica del trabajo (placer, sufrimiento, estrategias de defensa, inteligencia desplegada, trabajo real, trabajo prescrito, real de trabajo, colectivo de trabajo y reconocimiento, entre otros), proveen un marco de inteligibilidad muy potente para comprender la relación trabajo-subjetividad que supera las tendencias utilitaristas-funcionalistas. Súmese a esto el valor humanista que tiene el desarrollo de la estrategia de intervención clínica con los colectivos de trabajo que ha propuesto la psicodinámica del trabajo en el que se investiga para comprender y se comprende para transformar (terapéutica); esto, sin duda, no solo es un aporte al campo de la investigación, sino a la gestión en intervención en los recursos humanos.

La clínica psicodinámica del trabajo ha estado en continua evolución desde su origen hasta la actualidad, producto de la propia reflexividad desarrollada en los laboratorios en Francia y Brasil, desde donde ha sido concebida y difundida; inclúyanse aquí también los congresos especializados en este campo. Hoy atraviesa un especial momento de revisión e independencia, producto de la reflexión teórica y la prueba empírica, particularmente en el contexto de Brasil donde se aboga hoy por una comprensión *psicodinámica brasilera del trabajo* que hace interfaces con el psicoanálisis lacaniano, por ejemplo.

Podemos encontrar en el multicampo de las *clínicas del trabajo* diversas perspectivas con diferenciados repertorios conceptuales y metodológicos, que tiene como objetivo común aportar a la comprensión de la relación trabajo-subjetividad y las implicaciones que esta tiene en la estructuración psíquica de los sujetos, su mal/bien-estar y su salud mental; con un claro compromiso crítico y etho-político de ayudar a denunciar los efectos deletéreos del trabajo y en la transformación del malestar y sufrimiento en placer, emancipación y felicidad en el trabajo. Sin duda, las clínicas del trabajo son un campo inédito y promisorio de investigación que muestra su compromiso y dinamismo en su evolución teórico-metodológica respecto del abordaje de lo subjetivo en el trabajo en una perspectiva crítica que supera las tendencias funcionalistas y

pro-manageriales que han sido hegemónicas en la psicología organizacional, del trabajo y de los recursos humanos.

Es importante reconocer de nuevo la invaluable contribución de Christophe Dejours, como pionero de la psicodinámica, al debate sobre la relación sujeto-trabajo y los efectos de malestar, sufrimiento y placer que posibilita el trabajo contemporáneo. Más allá de Francia, la frontera de la psicodinámica del trabajo ha sido ampliada significativamente también por Ana Magnólia Mendes en Brasil, pionera del campo en este país y Latinoamérica, una figura ineludible en lo relacionado con el desarrollo de la psicodinámica del trabajo. Después de Dejours es Ana Magnólia Mendes la autora más citada en Brasil en todo lo relacionado con la investigación sobre el placer y el sufrimiento en el trabajo (Oleto, Melo y Lopes, 2013). La prolija producción escrita de estos dos autores (que hace que también sean los más citados) y su contribución al desarrollo de la perspectiva desde sus respectivos laboratorios, programas de investigación, organización y participación en eventos académicos y formación de capital humano a través de las especializaciones, maestrías y doctorados que dirigen, han aportado a la consolidación, la institucionalización y el desarrollo de la perspectiva psicodinámica del trabajo y asegurado su futuro.

La clínica psicodinámica del trabajo como apuesta clínico-teórico-investigativa tiene el mérito de haber reintroducido el valor de la subjetividad en el trabajo, dimensión fuertemente cuestionada y excluida por mucho tiempo en los análisis del trabajo y del comportamiento en las organizaciones de corte funcionalista-conductista. Se ha de reconocer el valor que este enfoque tiene al desarrollar una perspectiva crítica que supera las tendencias racionalistas-adaptacionistas que suponían el ideal de adecuación perfecta del sujeto al trabajo y colocaban la satisfacción en el centro de la discusión, en tanto que factor de productividad, preocupándose más por la segunda que la primera y evidenciando un humanismo solo retórico. La clínica del trabajo tiene la virtud de hacer una apuesta etho-política por denunciar el sufrimiento banalizado e invisibilizado en la escena laboral y de reivindicar la experiencia y palabra del sujeto respecto de aquello que él valora subjetivamente como nocivo en su trabajo y que atenta contra su salud, bienestar y felicidad; permitiendo así, complementar la trayectoria de la identidad de la evaluación del trabajo por parte de los operadores (lo que se discutirá en el siguiente capítulo).

También se ha de reconocer que la propuesta de la clínica psicodinámica del trabajo puede ser aún más desarrollada en algunos aspectos en los que

presenta limitaciones: una noción débil de lo que se entiende por sufrimiento, un sesgo notorio en la caracterización de la relación subjetividad-trabajo hacia el sufrimiento y no tanto hacia el placer, una visión negativa del sufrimiento, una noción ingenua, transparente, del sujeto que sufre, pues solo opera con la dimensión consciente y preconsciente en detrimento de lo inconsciente. Todo esto con efectos sobre la perspectiva de la intervención clínica que podría ser revisada a propósito de lo encontrado por la investigación más allá de Francia, entre otros; son aspectos en los que hay todo un campo fecundo de debate y trabajo de investigación para contribuir al desarrollo de la perspectiva sin duda valiosa en el campo de los estudios laborales.

Las investigaciones que se han llevado a cabo alrededor del placer y el sufrimiento en el trabajo han partido de las narraciones ofrecidas por los mismos sujetos como un testimonio vivo de la experiencia específica del trabajo contemporáneo y sus efectos de malestar y sufrimiento. Las condiciones laborales varían con la misma rapidez e intensidad que se presentan todos los cambios en el mundo; es necesario para el sujeto encontrar la manera de adaptarse a aquellos cambios, generando no solo transformaciones laborales, sino también identitarias, y no solo positivas, sino también deletéreas. De ahí la importancia de que las perspectivas de las clínicas del trabajo nos permitan representarnos mejor esta situación que compromete la salud y el bienestar humanos de manera que sea posible una intervención efectiva y adecuada que apunte a disminuir el sufrimiento que puede estar produciendo el trabajo contemporáneo.

Cabe resaltar, una vez más, que si bien los asuntos laborales han sido estudiados en Colombia y Latinoamérica desde hace algún tiempo, desde múltiples perspectivas y con diversos focos de análisis, el tema de relación sujeto-trabajo en clave de sufrimiento y desde una perspectiva clínica es casi totalmente nuevo, como se ha querido mostrar con todo detalle en este capítulo, compilando referencias útiles tanto para expertos como para quienes inician un acercamiento al campo. Aproximarse y difundir la perspectiva clínica crítica de las clínicas del trabajo, como un enfoque de conceptualización, investigación e intervención de la relación sujeto-trabajo, es más que necesario y pertinente; es una perspectiva clínico-crítica que puede reintroducir un humanismo más que retórico en la gestión de los recursos humanos.

El desafío consiste, entonces, en difundir, generalizar y legitimar aún más un uso más amplio de las aproximaciones clínicas en el contexto del trabajo,

tanto en su dimensión aplicada (terapéutica) como investigativa (metodológica). Una clínica que supere la perspectiva “ortopédica psicologista” de referencia adaptacionista, que reduce la subjetividad a un conjunto de prescripciones consideradas para restaurar el bienestar en el trabajo, o para asegurar el adecuado desempeño en tareas de servicio. Se trata, por el contrario, de la clínica en una perspectiva alternativa que no se reduce a buscar el ajuste a las normas y a la adaptación a las limitaciones exteriores, sino que concibe el desarrollo de posibilidades individuales y colectivas, la exploración de las condiciones de trabajo, así como de sus procesos (Lhuillier, 2006). Una clínica que parte de comprender que el *sufrimiento emerge de un desarrollo impedido, de una amputación del poder de actuar* (Clot, 1999); que reconoce la dimensión subjetiva implicada en el trabajo humano y que concibe “la intervención como investigación acción a esta doble articulación: comprender para transformar y transformar para comprender” (Lhuillier, 2006, p. 19). He aquí otro desafío.

Capítulo II

LA IDENTIDAD DE LA EVALUACIÓN SUBJETIVA DEL TRABAJO: DE LA SATISFACCIÓN AL SUFRIMIENTO LABORAL¹

El trabajo, como actividad objetiva y como experiencia subjetiva, ha sido objeto de valoración por parte de múltiples agentes sociales implicados en él; tanto por los más directos, jefes y trabajadores, como por los más indirectos, a saber, clientes internos y externos, profesionales de la salud y de la gestión – administradores, economistas– y científicos sociales, entre los cuales están los sociólogos de la empresa y, por supuesto, los psicólogos organizacionales y del trabajo. De manera particular, la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) desde los orígenes se ha preocupado por estudiar los efectos del trabajo sobre la salud física y psíquica, por comprender las variables que pueden ser factor determinante de la valoración positiva o negativa del trabajo y sus consecuencias sobre el desempeño y la productividad, y se ha esforzado por desarrollar instrumentos eficaces para dar cuenta de la valoración que las personas pueden hacer del trabajo, de sus componentes y de sus factores asociados.

Podríamos afirmar que se ha constituido en toda una identidad, en una manera de ser de la evaluación del trabajo en la historia de la POT, desde los años treinta del siglo pasado hasta nuestros días, acogiendo durante esa trayectoria la influencia de diferentes paradigmas psicológicos que han pretendido abordar el asunto de cómo las personas han evaluado el trabajo y cómo los psicólogos investigadores del campo organizacional y del trabajo le han dado cierto énfasis a algunos aspectos, apelando a diferentes referenciales conceptuales y metodológicos, así como a diversos instrumentos de medición e intervención, constituyendo cada una de esas vertientes su propia identidad a la vez.

¹ Una versión preliminar de este capítulo fue publicada en el libro *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*, publicado por la Editorial Bonaventuriana, a quien agradecemos autorizar su publicación en este volumen.

El trabajo puede ser evaluado por parte de los trabajadores, como agentes operadores, en sus condiciones extrínsecas, intrínsecas y contextuales (medioambientales y relacionales). También puede ser evaluado por los jefes, quienes controlan el proceso de trabajo (así como los motivos y fines) en términos de resultados de desempeño humano, en clave de calidad y rendimiento (economía de tiempo y materiales); esto es, en su eficacia y eficiencia, condiciones que, en su conjunto, permiten deducir la efectividad en el trabajo, su productividad. Además, el trabajo ha sido tradicionalmente valorado en términos de un continuo entre el polo positivo y el polo negativo, en sus dimensiones objetivas (condiciones medio ambientales y resultados de trabajo), o subjetivas (contexto relacional y contenido significativo de la tarea), desde la perspectiva de los agentes operadores (satisfacción/placer/felicidad o insatisfacción/sufrimiento/infelicidad) o desde la de los controladores (alto/bajo desempeño y rendimiento). (Ver cuadro 1).

Perspectiva de los OPERADORES –TRABADORES– –Subjetivo–			
POLO NEGATIVO	Insatisfacción/displacer/ desagrado	Satisfacción/placer/ agrado	POLO POSITIVO
	Baja calidad de desem- peño y rendimiento	Alta calidad de desem- peño y rendimiento	
Perspectiva de los CONTROLADORES –JEFES– –“Objetivo”–			

Cuadro 1: Dimensiones, perspectivas y polos de valoración del trabajo.

Desde el punto de vista de los jefes, como observadores externos y controladores del proceso de trabajo, la evaluación ha tenido también una trayectoria histórica que nace casi paralelamente con la POT, hasta nuestros días, evidenciándose una alta preocupación por detectar los factores humanos que inciden en el desempeño laboral. Se han hecho esfuerzos ingentes por desarrollar estrategias efectivas para evaluar el desempeño y rendimiento humano laboral, de cara a detectar las falencias e implementar los correctivos. En términos de gestión, la evaluación de desempeño es una de las funciones cardinales de

la administración racional de las empresas: el proceso de control, asociado a las tareas de seguimiento y evaluación, son encargo fundamental de los directores, es decir, el control es una función asociada estrechamente a la función de dirección. Esta función de evaluación y seguimiento del desempeño del personal, ha sido delegada tradicionalmente a los profesionales de recursos humanos (quienes se supone son expertos en construcción y aplicación de evaluaciones “psicotécnicas”). Los psicólogos de recursos humanos hacen de la evaluación del desempeño uno de los subprocesos fundamentales de la gestión del personal. Esta función de control, los psicólogos de gestión humana la apoyan desde la posición de “staff-neutro”, pero es una responsabilidad directa de los jefes de línea.

A lo largo de la historia, la evaluación objetiva del desempeño como actividad formal ha pasado por varios momentos: inicialmente se trataba de una evaluación de características generales de todos los trabajadores de la organización; después, se combinó con evaluaciones particulares de cada división o línea de trabajo, siendo una función llevada a cabo con mucha directividad por parte de los jefes y poca participación de los colaboradores, que se limitaban a escuchar la evaluación unidireccional que el jefe hacía como observador externo de su trabajo. Posteriormente, pasó a ser un momento de retroalimentación y diálogo acerca del proceso de trabajo, las condiciones, las relaciones y las necesidades asociadas al desempeño laboral; el colaborador ahora tenía mayor participación en el proceso y, además, debía comprometerse a mejorar en los aspectos que el jefe valoraba como débiles. En este tipo de evaluación se utilizaban diversos instrumentos, con predominio de los instrumentos técnicos, preferiblemente cuestionarios a la manera de escalas tipo Likert. Se recomendaba que las evaluaciones se realizaran por lo menos una o dos veces al año y, excepcionalmente, como criterio de selección cuando se trataba de una promoción o ascenso.

Muchas de esas evaluaciones valoraban asuntos como: nivel de compromiso, disposición a la participación, recursividad, presentación personal, respeto de las normas y la autoridad, etc. Estas evaluaciones dominaron el espectro hasta más o menos los años noventa del siglo pasado, cuando la evaluación ya no se hace por características o factores estratégicos de desempeño, sino por competencias, entendidas estas en términos generales como la capacidad de saber-hacer en contexto, lo cual permite el cumplimiento efectivo de las metas de trabajo.

Este nuevo modelo de gestión de los recursos humanos amplió el espectro de la evaluación: se particularizaron las competencias específicas y técnicas de cada cargo, sin descuidar las cardinales de las organizaciones, y también aumentó el número de actores implicados. Se constituyó ahora en evaluación de 360 grados, en la cual intervienen el jefe inmediato, los clientes internos —o colegas— y los clientes externos o beneficiarios de la acción laboral de la persona evaluada. Así, se pasó de un modelo dual de la relación laboral (jefe-empleado) a un modelo terciario de la relación laboral (jefe-cliente-empleado).

Sin duda, esta transformación hizo más compleja la evaluación del trabajo, aumentó la presión por el desempeño de los trabajadores, que ahora deben atender también a las demandas de los clientes y quedan expuestos al ejercicio de su poder, bajo la ideología del Cliente Rey (De Freitas, 2002) —el cliente siempre tiene la razón—, y deben responder a la lógica de tercerización económica, esto es, a la economía de servicios. Vemos, pues, cómo el proceso de control y evaluación del desempeño humano en el trabajo fue afectado por un cambio significativo en el contexto macroeconómico, así como por las nuevas formas de gestión del personal y de las empresas, que implican mayor participación y una estética más horizontal. Pero es justo reconocer también, con Montmollin (1975) que, las más de las veces, *la evaluación del desempeño no dejó de ser un rito burocrático*, pues siempre ha sido un instrumento de poder, de coerción y de exclusión.

Ahora bien, los estudios sobre la evaluación del trabajo han estado orientados desde las diferentes perspectivas psicológicas en las que han nacido. Aquellos que aparecieron hacia 1930, y que fueron muy dominantes hasta la década de 1960, tienen origen en la psicología funcionalista-pragmatista norteamericana y están marcados por una fuerte preocupación por la satisfacción y el desempeño en el trabajo, a la vez que establecen una fuerte correlación positiva entre satisfacción y rendimiento laboral; es decir, que la mayor satisfacción en el trabajo está asociada al mayor nivel de desempeño y rendimiento, mientras que la mayor insatisfacción al menor desempeño y rendimiento (productividad). Claro está que estudios posteriores no permitieron sostener firmemente esta correlación entre una condición y otra. Por un lado, se cree hoy que “la idea de que los empleados satisfechos son más productivos que los insatisfechos ha sido durante muchos años una premisa básica de los administradores, pero muchas investigaciones empíricas no permiten sostener tan firmemente esta supuesta relación causal” (Robbins,

2004, p. 25). Por otro lado, algunos estudios mostraron que en condiciones de insatisfacción por un trabajo repetitivo se presentaba un rendimiento mayor, derivado de un *esfuerzo defensivo* de terminar rápido la actividad por insatisfacción (Dejours, 1987).

El auge de la teoría de la satisfacción laboral comenzó después de 1935 y tuvo su punto máximo de producción en los años 60, pero después de los años 80 esta quedó integrada, y en cierto sentido diluida, como una subcategoría de la *salud ocupacional*, más específicamente como un *factor protector ante los riesgos psicosociales* y, en particular, ante el estrés, así como una de las variables críticas en la valoración de la *calidad de vida en el trabajo* (CVT). Esta tendencia originada en Estados Unidos e Inglaterra y muy presente en los estudios organizacionales, dominó el espectro hasta los años 60.

En la década de los 80, en Francia, el médico, psiquiatra y psicoanalista Christophe Dejours inauguró otra perspectiva de investigación de la evaluación subjetiva del trabajo, por parte de los que él denomina *los operadores*. Dejours comenzó a desarrollar estudios sobre la valoración de la *vivencia subjetiva del trabajo* tomando como referencia la clínica-psicopatológica y psiquiátrica en clave psicoanalítica (Freud, Laplanche); esta perspectiva puede ser calificada como clínica, psicodinámica, dialéctica y estructuralista. Cabe aclarar que no hay continuidad histórica entre un modelo y otro, sino que, casualmente, coincide la decadencia (del auge) de la investigación sobre la satisfacción como una variable autónoma en los estudios anglosajones con el surgimiento de los estudios franceses de la psicopatología del trabajo. Cada perspectiva se ha desarrollado de manera independiente y con distintos intereses: la primera surgió con un claro interés estratégico administrativo, preocupado por la productividad, mientras que la segunda lo hizo con una clara preocupación etho-política por la salud de los trabajadores.

Dentro de las diferentes matrices de pensamiento (paradigmas) que originan los diversos enfoques y sistemas “psi”, la evaluación subjetiva del trabajo por parte de los agentes que lo ejecutan, es concebida a partir de múltiples epistemologías, ontologías y éticas que engendran, a su vez, múltiples lógicas sobre sus causas (factores determinantes –etiología–), naturaleza y formas de manifestación (indicadores, signos y síntomas –nosografía–), así como diferentes modos de identificación, valoración e investigación (diagnóstica) y prácticas de intervención correspondientes (terapéutica), constituyéndose así en una clínica independiente de la otra: la *Psicología Clínica Laboral* (Gálvez

y Garrosa, 2013) y la *Clínica Psicodinámica del Trabajo* (Dejours, 2009). Así, por una parte, el enfoque funcionalista, pragmatista y normativo de origen anglosajón ha abordado el asunto de cómo el individuo evalúa el trabajo en clave de satisfacción/insatisfacción, de cara a su intervención para lograr optimizar el máximo desempeño y productividad, intentado detectar, controlar o modificar todas las variables externas que puedan afectar negativamente la valoración del trabajo; para tal fin ha acudido a la cuantificación (estudios de sondeo) y a la lógica hipotético-deductiva, para estudiarlo, así como a los cuestionarios estandarizados (aproximación técnica en tercera persona “yo-él”) para *medir* en los individuos el nivel de satisfacción con su trabajo como indicador de su evaluación del mismo. A esta aproximación la podemos denominar positivista-funcionalista-pragmatista, muy alineada con la perspectiva cognitivo-comportamental.

Por otra parte, los estudios de origen francés y brasilero (Mendes, 2010), se han aproximado a la evaluación que hace el sujeto-agente de su trabajo en clave de *vivencia subjetiva*, con el fin de identificar las condiciones que afectan la salud psíquica y física de los trabajadores en una preocupación menos normativa y más crítica (menos objetivista y más socio-construccionista). Para esto apela a los referenciales teóricos del psicoanálisis y a la psicopatología clínica como marco de inteligibilidad para comprender el sufrimiento y el placer en el trabajo, como modalidades del malestar/bienestar y como indicadores de la evaluación que hacen del trabajo los sujetos.

Para lograr tal cometido, se han desarrollado estrategias de investigación más a la manera de *estudios de caso* a partir de *entrevistas en profundidad* a individuos y grupos (aproximación clínica constelada en las personas “yo-tú”). Además, se han desarrollado formas de intervención que no se limitan a la modificación por parte de agentes-observadores externos ni solo de los factores medioambientales u objetivos, sino que comprometen el trabajo con los colectivos de trabajo implicados, a la manera de una investigación-acción-participativa (Lhuillier, 2006), en la cual los sujetos son tenidos en cuenta para el desarrollo de estrategias efectivas de reorganización del trabajo (tanto en su dimensión objetiva como relacional), y en la que el “apalabramiento” (colocar en palabras) del sufrimiento resulta decisivo, no solo como forma de investigación sino, también, de intervención (dimensión terapéutica y etho-política).

A la aproximación descrita arriba se le denominará clínica-psicodinámica-dialéctica y estructuralista. Esta perspectiva *Psicodinámica del Trabajo* (Dejours),

junto con otras perspectivas como la *Clínica de la Actividad* (Clot, 1996; 2009), la *Ergología* (Schwartz, 2011), la *Sociología Clínica* (Gaulejac, 2006, 2011; Enriquez, 2000, 2011), conforman lo que se ha denominado *clínicas del trabajo* (Lhuillier, 2006; Bendassolli, 2011; Clot, 2009), las cuales enfatizan la centralidad del trabajo en la estructuración psicológica de los sujetos, su valor en la economía psíquica. Pero también participan de una comprensión de lo subjetivo en relación con el contexto: “La asociación entre *clínica* y *trabajo* depende de una reconocida articulación entre el mundo psíquico y el mundo social” (Bendassolli, 2011, p. 3).

Insistimos en que cada perspectiva ha desarrollado no solo investigación empírica (metodologías), sino formas de validación y legitimación (epistemologías), estrategias de abordaje, técnicas (de recolección de información, de indagación y medición), principios y formas de intervención (éticas y terapéuticas) y referenciales conceptuales (teorías) diferenciados, que permite definir la naturaleza de la experiencia de evaluación subjetiva del trabajo (ontología), haciendo énfasis en diferentes aspectos o componentes del trabajo como actividad económico-productiva, socialmente cargada de sentido e históricamente situada y fechada, como experiencia susceptible de ser evaluada subjetivamente, en términos de vivencias personales, por parte de los trabajadores como agentes implicados (protagonistas).

La perspectiva funcionalista y su énfasis en el binomio satisfacción/insatisfacción laboral

La satisfacción laboral, como variable de estudio, comenzó a ser investigada a partir de la década de 1930, por Robert Hoppock, con su trabajo *Job Satisfaction* (1935), y alcanzó su máximo nivel en la década de los 60. Con su aporte se lograron establecer resultados válidos respecto de la relación entre la satisfacción laboral, las necesidades humanas, las actitudes laborales y la motivación en el trabajo. Así mismo, se destaca la contribución de Herzberg, Mausner y Synderman (1959), quienes plantearon la teoría de los factores satisfactores considerados motivacionales o intrínsecos (realización, estima, trabajo, responsabilidad y logro) y los factores extrínsecos (higiénicos o ambientales) a los cuales se asocia, cuando están ausentes, la insatisfacción en el trabajo. Este planteamiento establece una estrecha relación entre la satisfacción y la motivación.

La satisfacción laboral también fue objeto de investigación en relación con otras variables que se consideran dependientes de esta, principalmente el desempeño y la productividad. Además, se ha considerado que la satisfacción es dependiente de condiciones organizacionales, tales como el clima, la participación y el estilo de liderazgo, entre otros. Esto nos permite entender la centralidad que ha tenido la satisfacción en el trabajo en el marco de los estudios organizacionales y su valor en el comportamiento organizacional, bien sea como variable independiente o dependiente. En efecto, se han desarrollado múltiples estudios sobre la satisfacción, intentando establecer correlaciones significativas con variables de las que esta depende o afecta, siendo general el cruce entre la satisfacción y las variables sociodemográficas, como la edad, el sexo, el nivel de formación, etc., lo mismo que con las variables organizacionales, como el clima, la cultura, el estilo de dirección y los tipos de contratos, etc. También se han hecho numerosos estudios sobre la relación entre la satisfacción y sus efectos en la calidad del desempeño, el nivel de rendimiento, la participación y compromiso en el trabajo, los contratos psicológicos, el nivel de productividad y la atención al cliente, entre otros.

La mayoría de estos estudios tienen origen norteamericano y se han orientado desde el paradigma funcionalista; por esta razón el interés de la satisfacción ha estado matizado de un pragmatismo en el cual se busca establecer fundamentalmente sus efectos sobre la productividad, el desempeño y el rendimiento, evidenciándose así un claro interés pragmatista utilitarista, antes que humanista.

La teorización sobre la satisfacción ha oscilado fundamentalmente entre dos tendencias: las que la definen como un *estado emocional* y las que la definen como una *actitud general hacia el trabajo*. En la primera orientación se encuentra la definición clásica de Locke (1976), quien la define como una “respuesta emocional positiva o placentera respecto del puesto de trabajo que resulta de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, o de si este cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo” (p. 36). En el polo opuesto se sitúa la *insatisfacción laboral* como “respuesta emocional negativa hacia el puesto en tanto que esto ignora, frustra o niega los valores laborales del individuo, o en tanto que no responde a las expectativas que el individuo tiene respecto del trabajo” (p. 37).

En similar sentido, Muñoz (1990) define la *satisfacción laboral* como “el sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar

un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas” (p. 76). Del mismo modo, define la *insatisfacción laboral* como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas” (p. 76).

En sentido más amplio y simple, Kreitner y Kinicki (1997, citados por Caballero, 2000) definen la satisfacción laboral como “una respuesta afectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo” (p. 5).

Desde esta perspectiva, la *satisfacción laboral* es una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral. Sin duda, la satisfacción, al ser una *respuesta afectiva relacionada con lo efectivamente vivenciado o con la evaluación particular de lo vivido respecto de las expectativas* del individuo, implica el reconocimiento de la presencia de la *dimensión subjetiva* en la evaluación que el trabajador hace de su trabajo, como un agente operador activo y sensible, que evalúa lo que hace (el puesto, la actividad de trabajo) y el contexto en el que lo hace (objetivo, relacional, organizacional y medio ambiental).

La segunda perspectiva concibe la satisfacción como una “actitud general positiva de un individuo hacia su trabajo. Una persona con alto nivel de satisfacción tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona insatisfecha con su puesto de trabajo tiene actitudes negativas a hacia él” (Robbins, 2004, p. 63). Se trata de una actitud general, antes que específica, resultante de varias actitudes particulares, valores y expectativas que un trabajador tiene respecto del trabajo y sus factores asociados. Para Robbins (2004), la satisfacción laboral es una variable dependiente y se trata de una “actitud general y no de una conducta específica” (p. 25). En este sentido, la satisfacción laboral no es solo una respuesta emocional sino un complejo cognitivo-afectivo que implica, o del que se puede inferir, un comportamiento potencial, es decir, que desde esta perspectiva la dimensión subjetiva está asociada no solo a una respuesta afectiva sino a un conjunto de racionalizaciones que predisponen a comportamientos particulares y en tal sentido, lo subjetivo es entendido como motor

energizante de la acción, por ello suele articularse a la satisfacción laboral el componente motivacional de cara a la productividad.

Desde la perspectiva funcionalista en la que se enmarcan estas comprensiones de la satisfacción, esta es una variable de particular interés en la comprensión del comportamiento organizacional en tanto que “uno de los principales intereses del comportamiento organizacional es la productividad, entendida como la medida de desempeño que abarca eficacia (consecución de metas) y la eficiencia (proporción entre el logro de los resultados y los insumos requeridos para conseguirlo)” (Robbins, 2004, p. 23). Esto denota en tales estudios un cariz pragmatista-utilitarista en el cual la satisfacción es importante solo en la medida en que, como variable moderadora, afecta lo que sí es verdaderamente importante: el desempeño y la productividad económica. Incluso, no importa si lo que se quiere estudiar es su efecto sobre la salud o la calidad de vida como dimensiones que la implican; esto la verdad parece secundario, pues detrás de este interés parece haber, generalmente, una preocupación verdadera por los costos económicos, no necesariamente humanos.

De hecho, cuando la satisfacción centra su interés en sí misma, esta preocupación es valorada como de “tendencia humanista”, lo que en sí mismo refleja que su aproximación natural a esta no tiene dicha orientación: “Los investigadores que defienden valores humanistas afirman que la satisfacción es un objetivo legítimo de las organizaciones. La satisfacción tiene una relación inversa con el ausentismo y la rotación, aparte de que las organizaciones tienen la responsabilidad de dar a sus empleados trabajos estimulantes y remuneradores en sí mismos” (p. 25). En este sentido, aunque esta perspectiva dice tener un interés por la dimensión subjetiva de los trabajadores, esto se cumple solo cuando considera que dicha dimensión puede ser una variable que interfiere en la consecución de los objetivos económicos de la empresa, y no porque en sí misma se constituya en un valor ético a promover y conservar. Se evidencia así un cierto dominio de la racionalidad instrumental en el abordaje de la satisfacción laboral como variable subjetiva, pues cuando esta es una preocupación asociada al bienestar de los empleados es juzgada como una actitud humanista que parece no ser dominante y no coincidir con las tendencias pragmatistas y utilitaristas esperadas y dominantes.

Por lo anterior, muchas de las investigaciones sobre la satisfacción han estado orientadas no solo a predecir y controlar el desempeño y la productividad,

sino también a conocer y a neutralizar las variables que pueden afectarla negativamente; entre estas cabe destacar la *fatiga laboral*, como un indicador de insatisfacción laboral y, por lo tanto, predictor (negativo) de baja productividad, mal desempeño y problemas de salud ocupacional. Así, las relaciones *satisfacción/insatisfacción-fatiga laboral* (hoy estrés laboral) han sido históricamente objeto de investigación en la psicología anglosajona en un intento de adaptar al individuo al trabajo y reducir los “factores humanos” que pueden afectar negativamente el desempeño y, por ende, la productividad.

La situación antes descrita, ha contribuido a que el trabajador sea reducido a un organismo que puede y debe adaptarse para alcanzar el óptimo desempeño. Desde siempre, el interés de esta perspectiva ha sido comprender y aislar los factores que pudiesen limitar el máximo rendimiento humano, prueba de esto es que su comportamiento ha sido presentado generalmente en términos de *curvas de desempeño*. Para Kraepelin (1856-1926), el trabajador, “específicamente el cuerpo del trabajador, era una herramienta a ser armonizada con las demandas de los procesos industriales” (Koppes, y Picken, 2007, p. 9) y poco importaban para él sus dimensiones subjetivas que lo humanizaban, a las cuales veía como obstáculo. De hecho, los factores subjetivos estorbaban, pues, para Kraepelin, el problema se reducía a un asunto de capacitación, tanto que él consideraba que “la investigación mostraba que la fatiga podría ser reducida a través de práctica y el entrenamiento, él además trató de buscar eliminar la subjetividad de los aspectos del trabajo, tales como los sentimientos de fatiga y satisfacción” (Koppes y Picken, 2007, p. 10).

Por su parte, Hugo Mustenberg (1913) hizo investigación experimental sobre lo laboral, la fatiga y el entrenamiento focalizado en el mejoramiento del resultado en cada trabajador en la industria. “Esta fue la manera científica de captar las diferencias para reducir la fatiga, *aumentar la productividad* y encuadrar el trabajador en la mejor situación” (Koppes y Picken, 2007, p. 10). Consideró, sin ambigüedades, que “la psicología es la intermediaria entre el moderno laboratorio de psicología y los problemas de la economía: la psicología experimental está sistemáticamente puesta al servicio del comercio y la industria” (Koppes y Picken, 2007, p. 12).

Dimensiones o factores determinantes de la satisfacción/insatisfacción

A pesar de la cantidad y la diversidad de investigaciones en torno a la satisfacción laboral, la comprensión de sus causas precisas está lejos de clarificarse aún hoy. “Los investigadores intentan comprender dónde residen sus determinantes, si en la naturaleza del trabajo en sí, en las variables del trabajador o en la satisfacción profesional resultante de las interacciones establecidas entre el individuo (respectiva historia de vida y personalidad) y las especificidades del contexto de trabajo” (Cavalcante, 2004, p. 99).

Si bien las orientaciones conceptuales consideran la satisfacción en el trabajo como una actitud global y como un estado emocional o afectivo, independientemente de esto, se pueden identificar dos orientaciones distintas de la satisfacción en el trabajo. La primera dimensión es definida como un abordaje unidimensional (Peiró y Prieto, 1996) o un abordaje global (Spector, 1997); en este caso, la satisfacción es vista como una actitud en relación con el trabajo en general, que no resulta de la suma de los múltiples aspectos que lo caracterizan, sino que depende de ellos. La segunda dimensión se caracteriza por “un abordaje multidimensional que considera que la satisfacción deriva de un conjunto de factores asociados al trabajo, y que es posible medir la satisfacción de personas en relación con cada uno de esos factores” (Cavalcante, 2004, p. 106). Según lo anterior, sobresalen las siguientes dimensiones como constitutivas de la satisfacción laboral, a saber: la satisfacción con el jefe, la organización, los colegas de trabajo, las condiciones de trabajo, la progresión en la carrera, las perspectivas de promoción, el sistema de recompensas y salarios, los subordinados, la estabilidad del empleo, la carga de trabajo, el desempeño personal, el reconocimiento y la satisfacción intrínseca en general.

Por su parte, Locke (1976) identificó nueve dimensiones de la satisfacción laboral: 1) la satisfacción intrínseca con el trabajo, 2) la satisfacción con el sueldo, 3) la satisfacción con las promociones, 4) la satisfacción con el reconocimiento, 5) la satisfacción con los beneficios, 6) la satisfacción con los jefes (estilo de liderazgo), 7) la satisfacción con los colegas (competencia/solidaridad), 8) la satisfacción con las condiciones objetivas de trabajo, y 9) la satisfacción con la organización y dirección de trabajo.

De otro lado, Peiró (1994) considera que los eventos o condiciones que originan la satisfacción en el trabajo son fundamentalmente cinco: 1) el carácter intrínseco en el trabajo, 2) la remuneración, 3) la promoción, 4) la seguridad del empleo, y 5) las condiciones de trabajo.

En síntesis, en relación con la evaluación del trabajo por parte de los operadores en términos de satisfacción/insatisfacción laboral es necesario tener en cuenta dos aspectos: por una parte, los procesos psicológicos implicados en la valoración subjetiva de la experiencia de satisfacción, en este caso las emociones o afectos y las actitudes, considerando sus componentes cognitivos y afectivos como potencialmente predisponentes de comportamientos consistentes con ellos (teoría de la consonancia/disonancia). Por otra parte, la identificación de las características objetivas asociadas al trabajo que determinan esas experiencias subjetivas de satisfacción/insatisfacción.

Para Robbins (2004), la satisfacción es una actitud general dependiente de variables que él organiza en tres dimensiones o planos: *el plano de los individuos* (experiencia laboral, características personales, estilo de personalidad, valores y actitudes sociales y capacidades elementales); *el plano de los grupos* (liderazgo, normas, sentido de pertenencia, estilo de comunicación, niveles de conflicto); *el plano de los sistemas organizacionales* (organización formal del trabajo, procesos de trabajo, normas laborales, uso de los recursos humanos y cultura organizacional). Considera también que la satisfacción tiene efectos sobre la productividad, el ausentismo, la rotación y el desempeño.

Por otro lado, Cavalcante (2004) considera que las variables determinantes de la satisfacción en el trabajo son: a) características de la función; b) la participación en la toma de decisiones; c) los sistemas de recompensa/salarios; d) características y constreñimiento organizacional; e) el liderazgo; f) la personalidad; y g) algunas variables sociodemográficas. En igual sentido considera que las variables resultantes de la satisfacción laboral son: a) el desempeño profesional/productividad; b) comportamiento de ciudadanía organizacional; c) comportamiento de fuga; d) *burnout*, e) bienestar físico y psicológico; y e) satisfacción con la vida.

Respecto de la medición de la satisfacción/insatisfacción en el trabajo, en este enfoque han sido tradicionalmente dominantes las aproximaciones cuantitativas a través de cuestionarios cerrados, generalmente, y algunas veces abiertos, utilizados como único instrumento de medición y en pocas ocasiones complementados con breves entrevistas estructuradas. En este

sentido, los métodos utilizados para medir la satisfacción usualmente son de naturaleza “objetiva” y su abordaje es directo, siendo bastante comunes los cuestionarios tipo Likert, en consecuencia con las definiciones de satisfacción que la comprenden como una *actitud respecto del trabajo*. También se han aplicado entrevistas, escalas de diferenciadores semánticos, el método de incidentes críticos y la comparación. Como métodos indirectos se han utilizado en algunas ocasiones las técnicas proyectivas y la técnica de completación de frases, pero hemos de advertir que estos son muy poco usados en comparación con las *escalas objetivas de medición*.

Entre los instrumentos estándar más conocidos y tradicionalmente usados para medir la satisfacción laboral se encuentran el Minnesota Satisfaction Questionnaire –MSQ– (Weiss, et al., 1967), el Job Diagnostic Survey –JDS– (Hackman y Oldham, 1975), el Job Satisfaction Survey –JSS– (Spector, 1985), Job Descriptive Index –JDI– (Smith, 1985) y el cuestionario S4/82 desarrollado por Mélia, Peiró y Calatayud (1986).

La perspectiva psicodinámica y su énfasis en el binomio placer/sufrimiento laboral

A partir de la década de los 80 del siglo pasado y teniendo como antecedente los trabajos de Le Guillant, Sivadgon y Veil (Lhuillier, 2006; Bendassolli, 2011) se inicia el desarrollo de una vertiente conocida como la psicopatología del trabajo, asociada principalmente al nombre de Christophe Dejours (1987, 1993, 1999). Su mayor preocupación era estudiar las relaciones entre el *trabajo y la salud mental*. Esta orientación cambió de denominación años más tarde, pasando de la *psicopatología del trabajo* a la *psicodinámica del trabajo* y haciendo parte constitutiva de un campo más amplio denominado por algunos como clínica del trabajo (Lhuillier, 2006; Bendassolli, 2011, Clot, 2007), la cual reconoce el peso y la centralidad del trabajo en la organización del psiquismo (en la economía psíquica), en la constitución de la subjetividad. Esta orientación de cuño psicopatológico inició con un estudio pionero en la década de los cincuenta y después reaparece con fuerza en la década de los ochenta: “La fundación de la psicopatología del trabajo como clínica de los problemas individuales del sujeto frente a la tarea se apoya en la obra de algunos fundadores como P. Sivadgon, C. Veil y L. Le Guillant” (Lhuillier, 2006, p. 43).

La psicopatología del trabajo se interesa por la evaluación que el hombre, como operador, hace del trabajo en clave de *vivencia subjetiva*, para lo cual apela a la *noción de sufrimiento como categoría analítica central*. El objeto de estudio de esta perspectiva es “no la locura, mas sí el *sufrimiento* en el trabajo, un estado compatible con la normalidad, pero que implica una serie de mecanismos de regulación” (Ferreira y Leda, en prólogo de Dejours, 1987). Desde esta perspectiva, la preocupación por la evaluación del trabajo se hace de cara a la *relación trabajo-salud mental* o, más exactamente, a las *relaciones entre trabajo y vida psíquica*: “La cuestión fundamental es la cuestión del valor relativo de lo subjetivo en la economía global de la relación sujeto-trabajo” (Dejours, 1987, p. 56); y si bien tiene origen en la psicopatología del trabajo, esta amplía notablemente su propio proyecto de estudio, pues “no se trata de estudiar las dolencias mentales descompensadas o los trabajadores por ellas comprometidos, pero sí todos los trabajadores, la población real y normal que está en las fábricas, en los talleres, en las oficinas y es sometida a presiones en su día a día” (Ferreira, 1987, p. 5).

Para la psicodinámica del trabajo, una *clínica de la normalidad* (Dejours, 1999) cobra particular interés, pues se trata de conocer no solo las descompensaciones graves que derivan en psicopatologías, sino de comprender ese malestar en el trabajo, evidenciado en formas de sufrimiento que parecen como “normales”, e incluso que tienden a ser subestimadas, infravaloradas, como si de una banalización del mal y la injusticia se tratara, de un sufrimiento negado. Para Dejours (2007), “lo enigmático es la normalidad: se interpreta la normalidad como el resultado de un compromiso entre el sufrimiento y la lucha (individual y colectiva) contra el mismo en el trabajo. Y en ese caso la normalidad no implica la ausencia de sufrimiento. Al contrario, podemos sostener un concepto de “normalidad en el sufrimiento” (p. 50).

Inicialmente, la psicopatología del trabajo apuntaba a la especificidad de la vivencia operaria sobre la que quería llamar la atención, pero la evolución de este programa de investigación se ha ampliado y hoy incluye una preocupación por la comprensión de las expresiones de placer/sufrimiento de la totalidad de la masa de trabajadores, más allá de los operarios, incluyendo trabajadores de las áreas de servicios, de múltiples niveles jerárquicos, de variados sectores de actividad y de diferentes niveles de cualificación, entre otros. No obstante, conserva la preocupación inicial por la vivencia subjetiva en una fuerte crítica a las aproximaciones funcionalistas comportamentales,

orientándose a “dejar que aparezcan las vivencias diferenciadas e irreductibles unas a las otras, que siempre darían cuenta de las experiencias concretas y de los dramas en el sentido de Politzer (...) del drama existencial vivido por los trabajadores” (Dejours, 1987, p. 13).

Es la preocupación por la dimensión subjetiva singular la que ubica la aproximación psicodinámica en una perspectiva clínica, entendida esta como: el estudio de un caso en su particularidad y en profundidad (Braunstein, 1974), pero también como la que comprende la particularidad de lo subjetivo en relación inevitable con lo social, en clave de intersubjetividad (Malvezzi, 2012); por esta razón asume *estudio de caso en profundidad* como su forma de abordaje investigativo privilegiada, es decir, una aproximación que se constela al estilo de las aproximaciones entre las personas de tipo “yo-tú”, y no “yo-él” (donde “él” puede ser cualquiera o ninguno) (Cano, 1988). Así, en las aproximaciones clínicas cada sujeto es un caso concreto comprendido en su contexto, tiene un rostro específico y una historia personal que lo singulariza; en esta aproximación el sujeto es tomado por el investigador como un sujeto particular, concreto y no abstracto. Como suelen ser las aproximaciones positivistas, donde el sujeto queda borrado por el efecto de un dato, hecho o cifra: un promedio, un porcentaje, un índice, etc. En la aproximación psicodinámica, en particular, y en las clínicas del trabajo, en general, la palabra, el relato tienen una centralidad indiscutible, no solo como vías de investigación sino también de intervención; aquí los datos no son los números derivados del uso de sofisticados instrumentos psicométricos y estadísticos, sino los relatos de los sujetos y de los colectivos de trabajo, sus dichos que los singularizan y los hace únicos, cada uno a la vez. Se trata así de *una clínica del caso por caso*, con principios, pero sin estándares (Lacan, 1966).

Su vocación clínica y fuerte crítica, que inspira en parte la apuesta psicodinámica, a los estudios sobre la evaluación subjetiva del trabajo de corte anglosajón es expresada por Dejours (1987) de manera explícita así:

Nosotros dejaremos de lado, de una vez por todas, las observaciones cuantitativas, las estadísticas, los cuestionarios abiertos o cerrados, los esquemas de patrones comportamentales, la economía de los gestos repetidos, las fallas del comportamiento productivo o el aumento de los desempeños (...) en otras palabras la psicología abstracta que deja al margen deliberadamente la propia vida mental, la emoción, la angustia, la rabia, los sueños, los fantasmas, el amor, todos los sentimientos experimentados que escapan a la observación llamada de objetiva. (p. 12)

Esta declaración de principio aparece en el estudio pionero, *Travail, usure mentale* (1980), que da origen a la perspectiva clínica y psicodinámica fundada por Dejours (1987), lo que le da una impronta fuertemente crítica respecto de las tradiciones positivistas, objetivistas y comportamentales de los estudios funcionalistas norteamericanos y hace una apuesta etho-política que se ha mantenido desde entonces por un abordaje clínico de cara a la comprensión de la evaluación subjetiva que hacen las personas de su trabajo desde “el punto de vista dinámico, esto es, “a la vivencia *hic et nunc*, o *dasein* –para retomar los autores existencialistas alemanes– que tendrán prioridad, a pesar de que no siempre conseguiremos escapar a la tentación metapsicológica” (p. 13).

Para Dejours (1999), la evaluación que se hace del trabajo por parte del sujeto está en clave de satisfacción o insatisfacción pulsional, esto es, de sobrecarga/descarga de tensión que se traduce en sufrimiento/placer. Así, para este autor el trabajo como sufrimiento es, ante todo, un estado de lucha del sujeto contra las fuerzas que lo empujan en dirección a la enfermedad mental. “Surgió de ahí una primera concepción del sufrimiento como característica de los estados mentales que se sitúa entre dos extremos: de un lado, la salud mental, el bienestar psíquico, de otro lado, la dolencia mental descompensada, entre estos dos extremos estaría el sufrimiento” (p. 18). En su consideración, el sufrimiento es una experiencia vivenciada, es decir, “un estado mental que implica un movimiento reflexivo de esa persona sobre su estar en el mundo [...] el concepto del sufrimiento pertenece al orden de lo singular, permanece siempre individual y único” (Dejours, 1999, p. 19).

Según Dejours (1987), muchos de los estudios sobre la valoración que las personas hacen de su trabajo estaban concentrados en la satisfacción y, sobre todo, en la relación satisfacción-motivación, y habían dejado de lado la pregunta por la insatisfacción laboral. De ahí su interés por el sufrimiento como manifestación del malestar en el trabajo que, en su opinión, se manifestaban a través de síntomas, como la insatisfacción, la ansiedad y el miedo. Así, para Dejours, la causa de sufrimiento en tanto que insatisfacción derivaba, por un lado, del *contenido significativo de la tarea*, y por otro, del *contenido ergonómico del trabajo*. La primera hace referencia al investimento afectivo (o simbólico) de las tareas que las hacen más o menos significativas, con valor simbólico para cada sujeto y que exigen de él esfuerzo y voluntad, y están soportadas en el juego de la motivación y el deseo. Así, “la vivencia del sufrimiento podría derivar de la sensación de adormecimiento intelectual, del anquilosamiento

mental, de la parálisis de la imaginación que pueden implicar ciertos trabajos” (Dejours, 1987, p. 49).

Por otro lado, la insatisfacción (pulsional) o sufrimiento puede derivar del contenido ergonómico del trabajo, esto es, de la vivencia subjetiva, en tanto que percepción e interpretación particular, de las condiciones objetivas relativas al diseño del puesto de trabajo y de sus condiciones contextuales objetivas o medioambientales, que también son valoradas subjetivamente por los individuos y que cuando no responden a sus necesidades o deseos particulares, además de producir dolor físico, producen sufrimiento psíquico:

De una relación desarmónica entre el contenido ergonómico del trabajo (exigencias químicas, físicas, biológicas) y la estructura de la personalidad, pueden emerger una insatisfacción y correlativamente un sufrimiento que son de naturaleza mental y no física. Esta insatisfacción no está por la insatisfacción en relación con el contenido significativo del trabajo, situada en el registro simbólico. Se trata esta vez, de la insatisfacción y frustración, ante todo, concretas. (Dejours, 1987, p. 57)

Este segundo componente de la insatisfacción en el trabajo no es del orden de lo que es significativo, en tanto que el valor simbólico que tiene para el sujeto lo que hace; pero, a pesar de referirse a la evaluación subjetiva de lo objetivo, esta sí es del orden de lo económico, dado que tiene implicaciones en el mantenimiento o desequilibrio de la economía psíquica.

Para Dejours (1987), el sufrimiento es igual a la insatisfacción y corresponde a una inadaptación entre las necesidades provenientes de la estructura mental, de personalidad y el contenido ergonómico o simbólico de la tarea, pero hemos de aclarar que si bien se apela al término *satisfacción/insatisfacción*, este no tiene el mismo estatuto como concepto que en las aproximaciones funcionalistas atrás descritas, pues reconociendo la filiación teórica de Dejours al psicoanálisis, la *satisfacción/insatisfacción* aquí no trata de una valoración emocional positiva o negativa ni de una actitud hacia el trabajo como en las orientaciones positivistas, sino que se plantea en una relación dialéctica con el placer y en un continuo donde se definen recíprocamente el uno respecto del otro, y en tanto tal, se trata más estrictamente es de la *satisfacción/insatisfacción pulsional*. Es decir, de las posibilidades o bloqueos que hay para que el trabajo cumpla con su función en la economía pulsional inconsciente del sujeto, esto es, que permita la sublimación pulsional y así la satisfacción relativa del programa del principio del placer, o sea, la descarga o no de la

pulsión. De esto se deriva la posibilidad de evaluación subjetiva de un sujeto respecto de su trabajo como fatigante o equilibrante, fuente de placer o de sufrimiento:

Si un trabajo permite la disminución de la carga psíquica, es equilibrante; si se opone a esa disminución por vía de la descarga es fatigante, en el trabajo por piezas no hay casi espacio para la creatividad fantasmática y la vía de descarga psíquica está cerrada; la energía psíquica se acumula, tornándose fuente de tensión y displacer [...] inversamente un trabajo libremente escogido o libremente organizado ofrece vías de descarga y se torna entonces en un medio de relajación y una vez termina la tarea el trabajador se siente mejor que antes de haberla comenzado. (Dejours, 1993, p. 25)

Esto nos indica cómo, en la evaluación subjetiva del operador, el placer y el displacer en el trabajo están condicionados por lo que la naturaleza, condiciones y relaciones del trabajo permiten o bloquean; placer y displacer van a depender de la carga/descarga de la tensión psíquica derivada de las exigencias del principio del placer, de la tendencia económica y dinámica del aparato psíquico. Así, desde la perspectiva psicodinámica, es el continuo que hacen el binomio placer (descarga de tensión) y displacer (sobrecarga de tensión impedida de descargarse) en el que puede expresarse en la evaluación que hace un sujeto de su trabajo.

En términos generales, para Dejours (1987) el sufrimiento, como experiencia clave a través de la cual se manifiesta la forma (consciente o inconsciente) en que el sujeto evalúa su relación con el trabajo y el trabajo en sí mismo, está mediado por un fuerte componente subjetivo: *la estructura mental, de personalidad, el orden de su deseo* y su alineación o no con el *contenido significativo del trabajo* (valor simbólico) y el *contenido ergonómico de las tareas* (condiciones materiales); esto tiene un impacto siempre psico-somático, es decir, sobre el aparato psíquico y/o sobre la experiencia del cuerpo, dado que la insatisfacción con el contenido simbólico de la tarea puede manifestarse en el campo del cuerpo, en el sentido físico y nervioso, como consecuencia de aumentar la *carga psíquica*² del trabajo, tanto como una insatisfacción en relación con el contenido ergonómico del trabajo que, si bien tiene un impacto primario sobre el

² Para Dejours, la carga psíquica no es la carga de trabajo física o psicomotora de la ergonomía, sino los efectos de esta carga como tensión en el registro mental que ocasionan desórdenes psicósomáticos. Hay en esta perspectiva una comprensión monista del hombre, en tanto que se lo representa como una unidad corpo-mental.

desgaste del cuerpo, puede también llevar, secundariamente, a un sufrimiento mental. Así, la insatisfacción en relación con el contenido significativo de la tarea, como con el contenido ergonómico del trabajo, pueden llevar a dolencias corporales o psíquicas, o peor aún, que comprometan los dos campos simultáneamente, esto es: psico-somáticas.

Para Dejours (1987), el sufrimiento comienza cuando la relación sujeto-organización de trabajo está bloqueada:

Quando el trabajador usó el máximo de sus facultades intelectuales, psicoafectivas, de aprendizaje y adaptación. Cuando un trabajador usó de todo lo que disponía de saber y de poder en la organización del trabajo y cuando él no puede más cambiar de tarea: esto es, cuando fueron agotados los medios de defensa contra la exigencia física. No son tanto las exigencias mentales o psíquicas del trabajo las que hacen surgir el sufrimiento (si bien este factor es evidentemente importante en cuanto la imposibilidad de toda la evolución en dirección a su alivio). La certeza de que el nivel alcanzado de insatisfacción no puede disminuir más marca el comienzo del sufrimiento. (p. 52)

Otro concepto central en la gramática de la relación sujeto-trabajo planteada por Dejours es el de *estrategia de defensa*, y es estrictamente correlativo al de sufrimiento psíquico (hacen un par antitético); hace referencia al despliegue de la inteligencia individual y colectiva para reducir el sufrimiento en el trabajo, o sea, las estrategias de afrontamiento para la reducción de las condiciones de insatisfacción que comprometen la vida psíquica del sujeto y que son evaluadas singularmente por cada uno en relación con las condiciones materiales, simbólicas y relacionales comprometidas en el desempeño humano en el trabajo. Estas estrategias son la otra cara de la subjetividad implicada en la relación sujeto-trabajo, como formas de lucha contra el sufrimiento, como estrategias inteligentes en tanto que adaptativas en procura del equilibrio psíquico (homeostasis); y que cuando son efectivas en la reducción del sufrimiento denotan creatividad y mayor competencia en el sujeto para enfrentar lo que se denomina *lo real* en el trabajo. Así, para la perspectiva psicodinámica del trabajo, el sufrimiento sería el efecto de una lucha infructuosa para reducir lo real del trabajo, esto que escapa al control absoluto de los operadores, y que es el efecto de la brecha existente entre el *trabajo prescrito* y el *trabajo real*, que no es lo mismo que *lo real del trabajo*.

Causas del sufrimiento desde la perspectiva de las clínicas del trabajo

Para Dejours (1987), el sufrimiento como experiencia subjetiva podría tener origen, entre otras cosas, por el desfase entre las condiciones de trabajo y el orden del deseo de los sujetos. El trabajo puede ser una experiencia de sufrimiento cuando este no es experimentado como una actividad de compromiso entre los deseos del sujeto y la realidad del contexto en el que el trabajo debe ser desarrollado. Cuando el trabajo es insatisfactorio, indignante, inútil o sin significatividad, se constituye en una fuente de displacer por la sobrecarga psíquica que implica. El sufrimiento tiene por causa el bloqueo de la relación sujeto/organización de trabajo en términos de la posibilidad de una experiencia de libertad para el ajuste de las condiciones de trabajo de acuerdo con los deseos de los operadores.

Para Dejours (1987), el sufrimiento puede emerger, por una parte, “de una relación desarmónica entre el contenido ergonómico del trabajo, el contenido significativo de la tarea y la estructura de personalidad” (p. 57). Por otra parte, el sufrimiento puede derivar también de “una neutralización de las defensas comportamentales en el momento de un cambio de puesto de trabajo” (Dejours, 1987, p. 59). O por una vivencia de “inadaptación entre las necesidades provenientes de la estructura mental y el contenido ergonómico de la tarea, raramente traducido en palabras, raramente explicitada por el propio trabajador” (p. 60). Una de las dimensiones características del sufrimiento y del placer es que este es invisible: “El sufrimiento no se ve. El dolor tampoco. El placer no es visible” (Dejours, 2007, p. 43).

Por otro lado, Dejours (1999) considera que el sufrimiento en el trabajo deriva de un bloqueo de la descarga de la energía pulsional en el ejercicio del trabajo, que se acumula en el aparato psíquico ocasionando un desequilibrio en la economía psíquica, que tiene como efecto un sentimiento de displacer y tensión. “Cuando no se consigue más posibilidad de organización del trabajo por parte del trabajador, la relación conflictual del aparato psíquico respecto de la tarea se precipita y la descarga pulsional es bloqueada. Se abre entonces el dominio del sufrimiento” (p. 28). En suma, el sufrimiento surge de la confrontación, mal librada por el sujeto, entre psiquismo y la organización de trabajo.

El sufrimiento en el trabajo también es la consecuencia de los límites en la eficacia que pueden encontrar las estrategias defensivas, es decir, cuando

el sufrimiento no fue bien controlado por las estrategias defensivas y no logró impedir que se transformara en patología. Cuando el trabajador usó todos los recursos de los que disponía de saber y poder en la organización del trabajo y no puede cambiar la tarea, esto es, “cuando fueron agotados los medios de defensa contra las exigencias” (Dejours, 1987, p. 52).

Para Dejours (2007), tres condiciones pueden ser fuente de sufrimiento en el trabajo: el *temor a la incompetencia*, verse *forzado a trabajar mal* (sufrimiento ético) y trabajar *sin esperanza de reconocimiento* (régimen de la indiferencia). Estas se constituyen en fuentes inequívocas de malestar y sufrimiento. De manera inversa, constatar la competencia, trabajar en el marco de los valores sociales compartidos por el sujeto y ser reconocido en su trabajo por lo que se hace en términos de su utilidad y calidad (*juicio de utilidad y juicio de belleza*), se constituyen en fuentes de placer. Para Dejours no es el trabajo en sí mismo lo que produce sufrimiento, sino que el sufrimiento es estructural y preexistente en el sujeto, es propio del mal-estar derivado de insertarse en la cultura (Freud, 1930); está inscrito en la historia personal previa a la experiencia laboral; el trabajo es solo un campo en que el traumatismo infantil, la fantasmática de cada sujeto puede actualizarse. Para Dejours (1987) es enfáticamente cierto que “el trabajo no causa sufrimiento, es el sufrimiento el que produce el trabajo” (p. 103).

En sentido contrario, un trabajo que se realiza en condiciones de autonomía, cooperación y reconocimiento, deriva en una experiencia de placer. Esto significa que el sufrimiento psíquico, lejos de ser un epifenómeno, es el propio instrumento a través del cual se llega al trabajo, al trabajo psíquico que implica la elaboración de tal sufrimiento. En la medida en que la autonomía es una condición para la experiencia del placer en el trabajo, para Dejours (1987), un trabajo fuertemente rutinario, rígido y fragmentario es fuente de sufrimiento.

En sentido más amplio, y menos ligado a la tarea o puesto de trabajo específico, existen un conjunto de condiciones actuales que configuran la nueva gramática del mundo del trabajo, tales como el *privilegio concedido a la gestión en detrimento del trabajo*, lo que desestabiliza la psicodinámica del reconocimiento y que impide no solo producir sino producirse a sí mismo, así como, propicia la ruptura de los contratos morales por un énfasis exagerado en la evaluación individualizada del desempeño. El énfasis en la calidad total y sus efectos de sobrecarga gigantesca del trabajo se constituyen en condiciones de

posibilidad para la emergencia generalizada de experiencia del sufrimiento en el trabajo, entre otras, bajo la forma extrema del suicidio en el trabajo (Dejours, 2010).

Para Y. Clot (2007) el sufrimiento laboral aparece en la medida en que está impedida la *función psicológica del trabajo*, que es permitir *salir de sí*. De igual manera, sujeto percibe un fuerte sentimiento de inequidad laboral; el trabajo se vuelve fuente de sufrimiento cuando el sujeto trabajador percibe que no contribuye con lo que hace a ninguna trascendencia sociocultural, cuando su trabajo es fuertemente simplificado o intensificado.

En síntesis, podríamos decir que el sufrimiento en el trabajo deriva fundamentalmente de una experiencia de bloqueo de la posibilidad de expresar el deseo, de los límites encontrados en las estrategias de defensa para lidiar con la sobrecarga que implica la brecha entre el trabajo prescrito y el trabajo real, dando lugar a la emergencia de un *real* en el trabajo que no logra ser controlado y produce un exceso de desgaste psíquico derivado de la sobrecarga que implica, así como el bloqueo de las posibilidades de autorrealización a través del trabajo en tanto que actividad sublimatoria.

Consideraciones finales

En este capítulo se ha resaltado el hecho de que existen dos grandes líneas de trabajo que han demarcado dos importantes trayectorias de estudio e investigación, siendo más hegemónica la *línea funcionalista*, y más reciente y crítica la *línea clínica psicodinámica*; estableciéndose como antagonistas la una de la otra, habiendo nacido en suelos paradigmáticos diferenciados y con intereses y apuestas etho-políticas opuestas.

El pragmatismo se preocupó durante mucho tiempo, en clara sintonía con las preocupaciones de la gestión, por la relación satisfacción-productividad, mientras que en una reacción claramente política y ética, la clínica psicodinámica del trabajo, en sintonía con los estudios críticos del trabajo, apunta a la denuncia de la tendencia funcionalista-pragmatista a negar el sufrimiento humano comprometido en el contexto del trabajo, que tiende a invisibilizarse como efecto indirecto de la preocupación por la satisfacción y el rendimiento laboral, contribuyendo así a una cierta banalización del sufrimiento y el mal-estar que en el trabajo también están presentes y no pueden ser omitidos o

soslayados en pro de ocuparse solo de la productividad en detrimento de la condición humana que ahí está en juego.

Estas dos tendencias se han erigido cada una por su parte constituyendo un repertorio diferenciado sobre cómo es valorado subjetivamente el trabajo, y es necesario tenerlas en cuenta para representarnos mejor y de manera más completa este campo de investigación, sus alcances y limitaciones. Esto para superar la idea de que solo desde la satisfacción y su efecto sobre la productividad puede ser abordada la relación trabajo-subjetividad, en detrimento de la denuncia y comprensión de los efectos deletéreos y de sufrimiento, como modalidad del malestar subjetivo, que ciertas condiciones y organizaciones del trabajo pueden implicar.

Ahora bien, estas dos tendencias contrapuestas, polares, en la actualidad de sus apuestas de investigación y teorización, sin calcularlo ni proponérselo, parecen coincidir en temáticas de interés común, sin por ello procurar integrarse. Como si de la atracción de los opuestos se tratara, muy curiosamente, hoy ambas líneas de trabajo coindicen en girar la mirada, atendiendo a las críticas de las que han sido objeto, y por ello han apuntado y colocado como foco de análisis la dimensión positiva de la valoración subjetiva del trabajo: la felicidad en el trabajo (O'Brien, 2008; Ryan y Deci, 2001; Kashdana, Biswas-Dienerb y Kingc, 2008) y la emancipación (Dejours, 2012).

Así, los funcionalistas en la actualidad han pasado del énfasis en la satisfacción/insatisfacción a preguntarse por el bienestar y la felicidad en el trabajo; esto en respuesta a un llamado de atención sobre el énfasis puesto por muchos años en mostrar los efectos negativos del trabajo sobre la salud de los individuos (patologización laboral), en mostrar la dimensión negativa y enferma los seres humanos y de los riesgos para la salud en el trabajo. Este giro ha sido correlativamente apoyado por el surgimiento, desde el año 1999 aproximadamente, de una nueva línea de reflexión e investigación inaugurada por Martin Seligman, conocida como la *Psicología Positiva* (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000), línea de trabajo que se interesa por *el estudio científico del funcionamiento óptimo del ser humano*. Esta nueva psicología, nacida en el seno del funcionalismo norteamericano y reconocida como campo legítimo por la APA, sin proponérselo, ha autorizado y presionado para orientarse a la investigación del bienestar subjetivo, la felicidad y las emociones positivas (amor, alegría, felicidad, perdón, optimismo, resiliencia, etc.), y ha sido aplicada al mundo de las organizaciones y del trabajo aproximándose al estudio de lo

que es posible concebir como una *psicología organizacional positiva* (Salanova, Martínez y Llorens, 2005), incluso, de la emergencia de una *psicología de la salud ocupacional positiva* (Bakker, Rodríguez y Derk, 2012), en la que hay menos énfasis en el pathos y los riesgos y más preocupación por el bienestar, la calidad de vida y lo saludable. Así, aparecen como temas de interés: emociones positivas laborales (Garrosa, Carmona-Cobo y Blanco, 2013) el *engagement* en el trabajo (Rodríguez-Muñoz y Bakker, 2013) y los estados de flujo (*flow*), como formas de la motivación positiva, y el bienestar laboral (Carvajal, De Rivas y Herrero, 2013; Salanova, Martínez y Llorens, 2005), salud y bienestar en el lugar de trabajo (Danna, y Griffin, 1999; Harter, Schmidt y Keyes, 2002), felicidad y trabajo (Hahn, Frese, Binnewies y Schmitt, 2011; Peiró y Lira, 2013).

Cabe anotar que, si bien es novedad en el paradigma funcionalista-conductista, la inquietud por el estudio del bienestar subjetivo y la felicidad, objetos impensables en este paradigma en el pasado, esto no es necesariamente nuevo en la psicología, pues trabajos más antiguos de psicólogos pioneros del humanismo, sin contar con lo hecho en el campo de la filosofía, como Rogers y Maslow, ya habían avanzado en este tema, de tal forma que podría decirse que la psicología positiva es “una joven disciplina que tiene como objeto de estudio un viejo tema: la felicidad” (Padros, Martínez, Gutiérrez-Hernández y Medina, 2010, p. 30). En cuanto a la relación felicidad-trabajo, los desarrollos de Peter Warr (1990) y Brian Baxter (1982) son significativos antecedentes, que no necesariamente hacen parte de esta nueva perspectiva de análisis de la evaluación subjetiva del trabajo.

Vale la pena resaltar que, aunque hay en la perspectiva funcionalista una clara preocupación en la actualidad por el tema de la felicidad, el bienestar y las emociones positivas en el trabajo, esta no necesariamente, ni en todos los casos, significa una rectificación profunda que reintroduce el humanismo ausente y que representa una preocupación genuina y sin intereses pragmatistas y utilitaristas, pues se constata en varias investigaciones la preocupación en el fondo por la productividad, ahora analizada en relación con la diada felicidad-trabajo. Así lo demuestran los trabajos que no pudieron escapar a la tentación de relacionar la variable felicidad o bienestar con las de productividad o desempeño. Tenemos como ejemplo: cuando los trabajadores productivos son trabajadores felices (Wright, Cropanzano, Denney, Moline, 2002), el efecto de la felicidad sobre la productividad (Wright y Staw, 1999), la relación del bienestar con el desempeño, la salud, la felicidad y el trabajo productivo

(Campbell y Quick, 2004). En últimas, no se ha podido superar del todo el interés de los pioneros del campo de colocar la psicología al servicio del comercio, la industria, los resultados, la alta gerencia y la productividad.

Por otro lado, la clínica psicodinámica del trabajo ha sido cuestionada por hacer un excesivo énfasis en la dimensión del sufrimiento como expresión de la subjetividad implicada en el trabajo en detrimento de colocar la experiencia del placer en el mismo nivel de importancia. Se ha criticado el énfasis puesto por la psicodinámica del trabajo en la experiencia subjetiva del sufrimiento, como si esta fuese la única cara posible de la subjetividad en el trabajo (Clot, 2007). “Tal énfasis en el sufrimiento en detrimento del placer, probablemente puede ser atribuido a la carencia de espacios para hablar sobre el sufrimiento y también a las lagunas en la teoría del placer poco desarrollada en la psicodinámica del trabajo” (Mendes, Araujo y Soares, 2014). Por esta razón, Dejours ha desarrollado la noción de un sufrimiento positivo subjetivamente, que se denomina *sufrimiento creativo*, y en los últimos trabajos ha hecho énfasis en la capacidad de agencia (acción) y la potencialidad de la subjetividad para hacerle frente a lo *real* del trabajo. Por este motivo, en los últimos desarrollos se ha enfatizado la capacidad de acción del sujeto y la actividad como el trabajo real en el que está fuertemente implicada la subjetividad como manifestación de la capacidad de actuar (no pasividad) y de la inteligencia individual y colectiva como estrategias de defensa ante el sufrimiento y potencializadoras del placer. De ahí que él en su último libro *Travail vivant 2 - Travail et émancipation* (2009) traducido al español como *Trabajo vivo II: Trabajo y emancipación* Dejours (2013) señale como temas de discusión asuntos subjetivos positivos tales como: la emancipación; vida, cooperación y libertad; la honra de la vida por el trabajo; la relación trabajo y emancipación y trabajo y necesidad de trascendencia, entre otras. En el mismo sentido aparece hoy en el espectro una reflexión sobre la creatividad, no tanto como imperativo de innovación, tan exaltado hoy, ni como cualidad exclusiva de grandes “genios”, sino en el sentido de la recursividad subjetiva que despliegan todos los sujetos para enfrentar lo *real* y obtener ganancias de placer en el trabajo, cualquiera que este sea (Amado, G., Bouilloud, J., Lhuillier, D. y Ulmann, A., 2017).

Cabe anotar que si bien hay un avance en el campo de la psicodinámica al esforzarse por superar el excesivo énfasis en el sufrimiento como experiencia subjetiva negativa, esto es solo el inicio y faltaría mucho por hacer en relación con resaltar las vivencias de bienestar en el trabajo y el desarrollo de una

teoría del placer tan fuerte como la que hasta ahora existe del sufrimiento, además de promover la investigación empírica que apunte al reconocimiento de las vivencias de placer en el trabajo, sus manifestaciones y condiciones de posibilidad.

Para finalizar, si bien es claro que tanto la tendencia funcionalista como la psicodinámica apuntan en la actualidad a comprender la dimensión positiva de la subjetividad en el trabajo en términos de felicidad, placer y emancipación, están frente al desafío de no invisibilizar el malestar en el trabajo que en efecto produce un régimen de flexibilización fragmentaria cada vez más precarizante. Se plantea la pregunta entonces sobre ¿cómo hacer para que un interés teórico-investigativo que se propone revelar las implicaciones funcionales, integradoras y positivas que tiene el trabajo no termine siendo indirectamente tributario de un régimen de explotación, alienación y desintegración psicosocial, en suma, de malestar en el trabajo, que tiende a imponer cada vez más, y para la mayoría, la lógica de flexibilización, fragmentación y precarización laboral actual?

Capítulo III

MALESTAR, SUFRIMIENTO Y SÍNTOMA: SU COMPRENSIÓN EN EL MUNDO DEL TRABAJO

El malestar se inscribe, sin duda, en el campo de lo subjetivo y se constituye potencialmente, pero no exclusivamente, en la materia prima para la producción del sufrimiento de los individuos. Sabemos con Freud (1930) que este malestar como experiencia de tensión difusa e indeterminada es inherente, a la condición de los individuos, esto es, como condición estructural, que por efecto de ser sujetos de y por la cultura, que impone con cierta violencia un orden, produce en el campo de los sujetos una división/tensión subjetiva derivada de la lucha entre dos tendencias antagónicas y dialectizantes: el *deseo* y la *ley*. El deseo, en el orden de lo individual, se impone como tendencia a mantener el mayor posible nivel de placer en términos narcisísticos. La ley representa una prohibición que produce un efecto de “falta en el ser” (castración); esta ley tiende a ser rechazada por el sujeto porque inhibe su tendencia al placer. Este conflicto estructural entre lo social y lo individual, pero dialécticamente establecido e insuperable, es una forma esquemática de presentar el origen del malestar, en la perspectiva de Freud en *El malestar en la cultura*, obra que presenta un diagnóstico del malestar del hombre moderno.

Ahora bien, este malestar es el insumo básico para la posibilidad del sufrimiento psíquico, el cual surge de la incompatibilidad entre la demanda adaptativa del orden social y el deseo del sujeto, pero que no siempre deriva en sufrimiento, aunque sea lo que generalmente se presenta, por una falla en la forma de resolución de ese conflicto, que se da por vía de la represión neurótica. El mismo Freud reconoció que ese conflicto cede solo cuando el sujeto es capaz de *hacer coincidir el deseo con la ley*, esto es, dar lugar a un deseo que no necesariamente sea satisfecho por fuera de la ley y el orden de la cultura. Es decir, de la aceptación, de la integración simbólica, de una mínima condición para poder vivir en sociedad, la cual es aceptar la prohibición y su efecto la castración, la condición estructural de que “no todo” se puede, condición para

lograr hacer lo que sí es posible (porque “no todo” está prohibido). Se trata de pasar de la impotencia neurótica a la imposibilidad lógica y alcanzar una mayor potencia sublimatoria, que permite valerse de la cultura para alcanzar la mayor realización personal, es decir, una felicidad posible como consecuencia de la caída de los ideales (prestigio, total dominio de sí, éxito absoluto, etc.).

En suma, el malestar como una experiencia subjetiva de tensión, insatisfacción y displacer inespecífico, difuso en el sujeto, puede derivar en sufrimiento o en felicidad según sea el caso y las condiciones que permitan lo uno o lo otro, de acuerdo con la historia personal de cada sujeto.

La noción de “malestar” está asociada a otros conceptos que le permiten cobrar todo su sentido: el sufrimiento, la psicopatología y el síntoma. Son conceptos diferenciados pero relacionados entre sí, lo cual permite delinear una cartografía más clara en este sentido de la subjetividad humana.

La relación malestar (*unbehagen*), síntoma y sufrimiento (*souffrance*), puede ser planteada en estos términos: “el síntoma es la articulación discursiva entre el malestar y el sufrimiento”, pero también el síntoma puede ser entendido como “modalidad del sufrimiento y del malestar”. Así mismo se puede concebir lo psicopatológico como “impasse, bloqueo o suspensión de la simbolización, y el síntoma como forma restitutiva, en exceso y no reconocida, del fracaso de una experiencia” (Dunker, 2011, p. 4). Podría decirse también que el síntoma hace referencia a una experiencia de sufrimiento transitorio y, en ese sentido, de nivel (bajo, menos intenso) tramitable por parte del sujeto hasta cierto punto, mientras que la patología hace referencia a los síntomas típicos y permanentes, que han superado la capacidad de ser tramitados por el sujeto, y en ese sentido son de mayor complejidad e intensidad como forma de sufrimiento. Lo único claro es que el estatuto del síntoma en todo caso no es el de anomalía a eliminar, como en el caso de la clínica médica, sino como esfuerzo restitutivo de la economía psíquica, como la mejor forma adaptativa posible en un caso singular y no como signo de enfermedad e inadaptación.

Por otro lado, Dejours (1996) hace referencia al sufrimiento como “espacio de lucha que cubre el campo situado entre, de un lado, el bienestar y, de otro, la enfermedad mental o la locura” (p. 153). Para este autor el sufrimiento es de dos tipos: *sufrimiento creativo*, que son soluciones originales y favorables a la producción de la salud, y *sufrimiento patógeno*, que es todo lo contrario.

Ahora bien, existe una relación estrecha entre sufrimiento y reconocimiento. Para Dunker (2011), el síntoma como modalidad de sufrimiento es una forma de demanda de reconocimiento del malestar en tanto que ha estado insuficientemente nominado, nombrado o reconocido. Para Dejours (2005) el sentido último del sufrimiento depende del reconocimiento, y opera como una correa de transmisión que posibilita el paso, por efecto del reconocimiento, de un sufrimiento creativo a uno patógeno, y viceversa. Por ese motivo, desempeña un papel fundamental en la posibilidad de transformar el sufrimiento en placer.

En este orden de ideas, el reconocimiento es una variable importante en la comprensión de la ecuación de construcción de la subjetividad, el establecimiento de los lazos sociales y el origen del sufrimiento mismo, pues el deseo de reconocimiento habita el centro del alma humana, como bien lo ha planteado Hegel. Del reconocimiento depende la realización de las promesas humanas, el logro de su potencialidad, de lo contrario emerge la enfermedad y la alienación mental y social. La lucha por el reconocimiento está en la base de la comprensión de la gramática moral de los conflictos sociales: el reconocimiento en la esfera afectiva genera confianza, en la esfera del derecho genera auto-respeto y en la esfera de la solidaridad genera auto-valoración, autoestima (Honneth, 2003). Pero también el reconocimiento está en la base de los conflictos psíquicos, pues “no hay patología mental que no esté atravesada por una crisis de la identidad, el sujeto puede transferir el reconocimiento en el trabajo al registro de construcción de su identidad [...] la identidad constituye el almacén de la salud mental. No hay crisis psicopatológica que no tenga en su centro una crisis de identidad” (Dejours, 2005, p. 45).

La relación sufrimiento-trabajo se da en un paradójico doble sentido: del sufrimiento producido por el trabajo (objetivo) y también del trabajo (subjetivo) producido por el sufrimiento. “El trabajo en sí mismo no produce sufrimiento, es el sufrimiento el que produce trabajo” (Dejours, 1987, p. 103). Esta aclaración cobra toda importancia, pues no se trata de concebir el trabajo como la fuente del malestar o el sufrimiento humano: el malestar es estructural y pre-existe al trabajo. Se trata de comprender cómo las condiciones actuales del trabajo pueden estar exacerbando esa posibilidad de sufrir de más por el trabajo.

El sufrimiento en particular experimentado en el contexto del trabajo haría referencia a que entre los dos polos, malestar y sufrimiento, se encuentran

los síntomas como manifestación de que existe un desbalance en la economía subjetiva, y el malestar estructural preexistente al trabajo y relativamente soportable derivó en una manifestación sintomática del desgaste exagerado que se constituye en un sufrimiento que no ha sido posible de simbolizar. Esto significa que un sinsentido desgastante emergió como real en el contexto de trabajo. Vamos a decirlo de manera enfática: el núcleo subjetivo del sufrimiento es la experiencia del *sinsentido*; por esto en la carátula del presente volumen está representado el mito de Sísifo. El sinsentido de su trabajo, de su esfuerzo, es subir una roca que siempre se devuelve y que él debe volver a subir incesantemente, ese es su castigo.

De acuerdo con Dejours, el sufrimiento es la experiencia afectiva de tensión, lucha y desgaste, experimentada íntimamente como un drama, un dolor, contra el riesgo de descompensación psicopatológica. Es decir, es un estado de tensión psíquica vivido como desgaste (mental y del cuerpo) derivado del esfuerzo por restablecer la economía psíquica, esto es, derivado del esfuerzo de procurar el desbloqueo de la descarga de una sobrecarga psíquica.

Ahora bien, en la definición de sufrimiento planteada por Dejours (1987; 1999; 2005) hay un olvido o subestimación de la dimensión inconsciente y de la voluntad de goce en la comprensión e intervención respecto del sufrimiento en el trabajo lo que hace que la noción sea relativamente difusa e ingenua al trabajar, sin explicitarlo, con el sujeto de la conciencia o la preconciencia; presenta una visión reduccionista del sufrimiento como condición negativa y de la subjetividad en el trabajo como sufrimiento; hay una tendencia general a la desconsideración de la gramática general del contexto en la comprensión del malestar subjetivo y el sufrimiento en el trabajo contemporáneo. Esto lo trabajaremos en el siguiente capítulo.

Como respuesta a la crítica anterior, y retomando a Dunker (2011), se ofrece como posible definición de sufrimiento la siguiente:

El sufrimiento, como modalidad del malestar que aspira al reconocimiento, es la experiencia subjetiva de excesiva tensión y desgaste que lleva a la pérdida de la experiencia de sí, *a un sinsentido*, derivada de la sobrecarga pulsional inconsciente que ha sido impedida de descargarse, de simbolizarse y traducirse en el necesario placer (distención) que restablecería el equilibrio de la economía psíquica.

Para comprender la especificidad de la cualidad psíquica de la experiencia de malestar subjetivo, como experiencia de tensión y desgaste, es necesario

colocar esta categoría clínica en relación con otras, como: el sufrimiento y el dolor psíquico. Esto se discute en el siguiente apartado.

Malestar, sufrimiento y dolor: límites y continuidades

En general, las nociones de malestar, sufrimiento y dolor suelen ser interpretadas como sinónimas, como si se refirieran a la misma cualidad como experiencia subjetiva. Unas veces se hacen diferencias que no quedan suficientemente bien explicitadas, y en otras, se plantean continuidades entre los términos. Birman (2013), por ejemplo, plantea que “la fuerza de la pulsión en un circuito pulsional y que produciría el deseo y el sujeto al mismo tiempo, en el que el registro del dolor sería transformado efectivamente en sufrimiento, de esta manera el aparato psíquico sería un aparato de subjetivación, a la manera de una transformación permanentemente del registro del dolor en el registro del sufrimiento” (p. 52). Esto significaría que: si bien hay independencia entre el dolor y sufrimiento, a la vez hay una continuidad entre el uno y el otro, derivada de que lo que se origina en el campo del cuerpo (tensión, necesidad); solo cobra su valor y sentido cuando es subjetivado en el campo psíquico por el efecto de entrar en el orden del deseo, deseo que siempre esta relación con el Otro (demanda).

Algunos plantean una cierta cualidad diferenciable entre las categorías sufrimiento y dolor: “Mientras que el *dolor* remite a la sensación local causada por una lesión, el *sufrimiento* designa una perturbación global, psíquica y corporal, provocada por una *excitación generalmente violenta*. Si el *dolor es una sensación bien delimitada y determinada*, el *sufrimiento* en cambio se presenta como una *emo-ción mal definida*” (Nasio, 1999, p. 24).

Otros como Cabera, Lluch y Casas (2009); Montoya, Schmidt y Prado (2006); Ventura (2013), ubican el dolor en el plano fundamentalmente corporal, mientras que el sufrimiento lo han querido asociar al plano fundamentalmente psíquico. Según ellos, el dolor es la experiencia de incomodidad asociada a una enfermedad o lesión física mientras que el sufrimiento es la forma particular en el que es interpretada la dolencia física, implicando un prolongado desgaste adicional al que ya de por sí produce tal enfermedad al propio sujeto, es decir, que el sufrimiento es la interpretación subjetiva de un daño en el campo del cuerpo, esto es, del dolor físico.

Desde otra perspectiva, se ha planteado que el dolor psíquico corresponde a una experiencia inevitable de aflicción por una pérdida que bajo ciertas condiciones será superada como prueba emocional, y el sufrimiento es la prolongación excesiva e innecesaria, esto es neurótica, de un dolor legítimo; es decir, la cualidad que diferencia al dolor del sufrimiento es que este último es un dolor no aceptado y como tal una forma de resistencia a la pérdida que convierte un duelo normal en un duelo patológico (Miramontes, 2013).

Es claro, entonces, que se han hecho esfuerzos por precisar el significado de cada uno de estos conceptos, que parecen tener en común que son oscuros y difíciles de definir. Aun así, no cabe duda de que somos capaces de reconocer cuando alguien está sufriendo, es decir, somos sensibles a la experiencia del malestar, del sufrimiento o del dolor en el otro, esto quizá nos hace ser humanos (Dunker, 2014).

La complejidad para definir con precisión el sufrimiento, sus modalidades de expresión y representación tal vez obedezca a que esos mismos términos nacen en suelos disciplinares y epistemológicos diferenciados (Dantas, 2009); es decir, han sido objeto de definición y uso racional como categoría analítica por múltiples disciplinas, como la medicina, la psiquiatría, la psicología, el psicoanálisis, la psicopatología e, incluso, la misma sociología clínica.

Aun así, Montoya, Schmidt y Prado (2006) se dieron a la tarea de intentar una definición transcultural del sufrimiento, es decir, una definición suficientemente genérica que permitiera tener una categoría precisa y con alto valor heurístico. Según estos autores, el sufrimiento puede ser entendido como:

un estado de *distrés* más o menos permanente experimentado por el sujeto en el seno de una sociedad y una cultura completa al enfrentar una amenaza percibida como capaz de destruir su propia integridad física o psicosocial, y ante la cual se siente vulnerable e indefenso. (p. 120)

Podemos deducir de esta definición que el núcleo del sufrimiento radica en que:

- a. Es una experiencia de tensión percibida como negativa.
- b. Es una experiencia más o menos permanente en el tiempo.
- c. Es una experiencia subjetiva, singular.

- d. Es una experiencia cuya interpretación es relativa al contexto cultural del sujeto; es decir, el sufrimiento es una interpretación situada cuyo valor está mediado por el contexto cultural.
- e. Se trata de una experiencia percibida como una amenaza a la integridad del sujeto, por lo que este percibe que no tiene los recursos suficientes para enfrentar el potencial daño.

En este orden de ideas, existe una clara diferencia, pero también una continuidad, entre el dolor y el sufrimiento, lo mismo que entre el sufrimiento y el malestar. Estos límites y continuidades podrían esclarecerse si tomamos como referencia diferentes dimensiones que nos permitan hacer un análisis de estas tres categorías para aproximarnos a comprender la especificidad de la cualidad psíquica que implica cada una de ellas (*ver cuadro 2*).

Así, tenemos que lo que es común a las nociones de malestar, sufrimiento y dolor es que siempre se trata de: a) una experiencia subjetiva; b) una experiencia de tensión; y c) una experiencia de desgaste. Por lo tanto, podemos decir que el núcleo común a las tres experiencias es que se tratan de *una experiencia subjetiva de tensión desgastante*.

Los límites entre una experiencia y otra radican en que el malestar es una experiencia difusa y tolerable (Dunker, 2014; Gaulejac, 2006), susceptible de simbolizarse y de baja intensidad, que se encuentra en el registro preconsciente o inconsciente (se puede o no saber); el sufrimiento es la experiencia de tensión relativamente identificable, pero de alta intensidad, intolerable en tanto que difícil de simbolizar, esto es, que el sujeto experimenta un sinsentido inarticulable de carácter inconsciente; el dolor, por su parte, corresponde con una tensión psíquica claramente identificable, susceptible de simbolizarse y tolerable, a pesar de que puede ser de mediana y alta intensidad, pues se registra en el orden consciente esto es, se sabe claramente por qué está doliendo.

Los elementos registrados en el *cuadro 2* permiten diferenciar el malestar del sufrimiento: mientras el primero es de baja intensidad el segundo lo es en alta; mientras el malestar es difuso y el sufrimiento es relativamente identificable, el dolor es reconocible como experiencia. Mientras el dolor es simbolizable, el sufrimiento es difícil de articular con alguna estructura de sentido; es decir, no se puede enlazar a la estructura simbólica; el dolor se articularía en función de los recursos que disponga el sujeto. Finalmente, mientras el dolor puede ser experimentado en el plano de la consciencia, el sufrimiento lo es en

el plano de lo inconsciente. El malestar puede estar en el plano preconscious o inconsciente, según el caso (Figura 1).

Cuadro 2: Límites y continuidades entre las nociones de malestar, sufrimiento y dolor psíquico

	Nivel de intensidad	Cualidad	Nivel de simbolización	Nivel de tolerancia	Instancia de registro
Malestar	Baja intensidad	Difuso	Relativamente simbolizable (se puede o no articular)	Tolerable	Preconscious/ Inconscious (se puede o no saber)
Sufrimiento	Alta intensidad	Relativamente Identificable	No simbolizable (sin sentido, inarticulable)	Intolerable	Inconscious (saber no sabido)
Dolor psíquico	Media/alta intensidad	Claramente Identificable	Simbolizable (articulable)	Tolerable	Conscious (Se sabe)

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con la Figura 1, en relación con la intensidad y el tiempo, podemos diferenciar las tres experiencias psíquicas, así: el dolor es de alta intensidad y corto tiempo; el malestar es de baja intensidad y largo tiempo, y el sufrimiento es de relativa alta intensidad y prolongado en el tiempo.

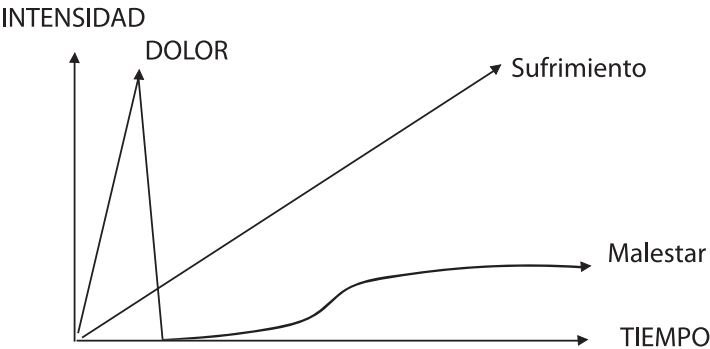


Figura 1. Diferenciación de las experiencias de malestar, dolor y sufrimiento en función de la intensidad y el tiempo.

Ahora bien, si consideramos adecuada la definición del sufrimiento como experiencia de tensión desgastante, intensa, intolerable e inconsciente, en la cual el sujeto siente amenazada su integridad psíquica y se siente vulnerable al no contar siempre con los recursos subjetivos para enfrentarla; y si comprendemos que el malestar es una experiencia de tensión desgastante difusa pero tolerable por su baja intensidad y susceptibilidad de simbolización, podríamos preguntarnos si la experiencia común en el campo del trabajo es la del sufrimiento o la del malestar, es decir, si se trata de la experiencia de un sufrimiento intenso e intolerable, o si, por el contrario, la de una tensión tolerable para el sujeto en el trabajo, que hemos comprendido aquí como de malestar.

La respuesta que aquí se plantea a ese interrogante es: *lo que caracteriza el mundo del trabajo contemporáneo, en sus términos más amplios y generales, es la experiencia del malestar antes que la de un sufrimiento intenso y generalizado*. Esto es, no puede ser caracterizado el mundo laboral como mundo dominado por el sufrimiento, sin negar que haya sujetos que efectivamente sufren en sus trabajos. Consideramos aquí que lo que se presenta en el mundo del trabajo contemporáneo es, de un lado, la *generalización del malestar* y, de otro, la *intensificación del sufrimiento*.

Se parte de considerar aquí que muchos de los análisis planteados por la psicodinámica del trabajo, y en especial muchos de los casos presentados en la literatura por Dejours, corresponden quizá *más a experiencias de malestar, que a la de sufrimiento propiamente dicho*. Esto no quiere decir que en el campo del trabajo no haya quienes efectivamente sufran, sujetos en condición de sufrimiento real y verdadero, sino que muchos de los casos presentados y las investigaciones empíricas realizadas denotan que corresponden más a sujetos en condición más bien de malestar subjetivo. Con esto no se niega que existan sujetos concretos que experimenten la tensión psíquica desgastante y paradójica que podría responder también a la noción psicoanalítica lacaniana de *goce* –tolerable–, en tanto que un *placer-displacentero* que corresponde a la lógica de la repetición (lo que es distinto de un *displacer-placentero* que corresponde a la condición del *masoquismo*) (Dunker, 2012), y que podemos hacer equivaler aquí (si es tolerable) con la noción de malestar.

No siempre ni todos los sujetos en el trabajo están en condiciones de un sufrimiento intenso, intolerable e insimbolizable. Se podría considerar, además que, si el sufrimiento es susceptible de transmutarse en placer con relativa facilidad y autonomía, no se trata entonces de una experiencia de sufrimiento intenso sino de malestar difuso y tolerable. Súmese a esto que, además, no se

puede descuidar que en el mundo del trabajo también hay sujetos que experimentan el placer, y que en relación con la teoría del placer o de la potencialidad sublimatoria del trabajo, *aún existen lagunas y desarrollos teóricos por avanzar* (Mendes, Araujo y Soares, 2014). Freud (1930) no describió el sufrimiento sino el malestar en la cultura (difuso pero tolerable), podríamos parafrasearlo aquí diciendo que se trata hoy más del *malestar en la cultural laboral*.

El trabajo: campo de lucha entre el placer y el sufrimiento

Ahora bien, en la medida en que las transformaciones han sido significativas y los impactos múltiples, y no menos discutibles, se advierte un creciente interés por las implicaciones que para los trabajadores y la sociedad tiene el nuevo paisaje laboral. Lo anterior ha tenido repercusiones tanto objetivas como subjetivas que pueden ser agrupadas en términos generales en aumento de la precariedad, degradación de la calidad de vida y aparición de nuevas patologías laborales. “El estrés, la angustia, el acoso, patologías de la hiperactividad o el subempleo, la fatiga y el desgaste profesional, la violencia y las experiencias traumáticas nos indican que de la escena del trabajo nos vienen sombras oscuras” (Lhuillier, 2006, p. 14).

Todos estos fenómenos que afectan la subjetividad y todas las transformaciones estructurales que moldean a la misma en el contexto del trabajo hacen que emerja con mayor fuerza en la última década una serie de estudios diversos, incluso polares, alrededor de la relación entre la subjetividad y el trabajo, pues mientras para algunos el énfasis mayor está en las ventajas y beneficios que trae la implicación subjetiva en el trabajo, para otros las implicaciones subjetivas en el trabajo tienen un rostro manipulador. Otros, por su parte, no se han preocupado ni por la defensa, ni por la detracción de la presencia de la subjetividad en el mundo del trabajo y más bien se han preocupado por entender y caracterizar cuáles han sido las consecuencias personales del capitalismo flexible (Sennett, 2000). Lo único cierto es que, al parecer en la literatura actual de los estudios laborales aparece como un eje de *interés* investigativo la subjetividad en el trabajo, término acuñado por algunos bajo el sintagma *subjetividad laboral* (Orejuela y Ramírez, 2011).

De un lado, la autonomía y autorrealización en el trabajo permiten decir que el trabajo aporta a la felicidad de las personas, pero del otro, sus condiciones de desarrollo, así como de degradación, redundan también en

el deterioro de la calidad de vida y de la salud de los trabajadores, haciendo posible la aparición de nuevas patologías laborales (estrés, *burnout*, *mobbing*, suicidios, etc.), asuntos de investigación y preocupación actuales porque representan el malestar subjetivo en el trabajo, la infelicidad. El sufrimiento subjetivo, derivado de las actuales condiciones del trabajo, son asuntos de interés hoy y hacen que la investigación de la subjetividad en toda su complejidad y manifestaciones se constituya en un desafío para la Psicología Organizacional y del Trabajo –POT– (Malvezzi, 2009; 2016), en particular, y para los estudios laborales, en general; tanto a nivel teórico (objeto de investigación) como metodológico (formas de abordaje), incluso de aplicación (estrategias de intervención profesional).

¿Trabajar para ser feliz? (Baudelot, Coubant, Gollac y Bessiere, 2011), *La fábrica de la infelicidad* (Berdi, 2003), *Trabajo, felicidad e infelicidad* (Warr, Peter, 2007), por citar solo algunos libros, muestran una tendencia creciente a pensar la subjetividad en el trabajo y que sugieren pensar la dialéctica felicidad/infelicidad en el mismo. La felicidad y el malestar en el trabajo son formas, entre otras, de acercarse a pensar el efecto sobre lo subjetivo que tiene el nuevo paisaje laboral. Es indudable el creciente involucramiento de la subjetividad en la organización del trabajo y “es un hecho que la subjetividad ha sido redescubierta por la administración, al punto que, si en la administración hoy fuese prohibido usar los conceptos psicológicos referidos fundamentalmente a la implicación de la subjetividad en el trabajo, la administración estaría retrocediendo por lo menos unos cincuenta años” (Malvezzi, 2012, p. 15).

¿Qué aspectos del trabajo pueden promover una relación feliz o infeliz en/ con él? La felicidad en el trabajo no es prerrogativa de un grupo social. La mitad de los trabajadores franceses expresaron algún tipo de malestar en el trabajo. Y al contrario de lo que pudiera pensarse de forma espontánea, una mayor autonomía en su trabajo no significa automáticamente más felicidad. De hecho, “la relación es positiva para los más cualificados, y es débil o inexistente en la parte inferior de la jerarquía profesional. El hallazgo es similar al que se refiere a la relación entre la intensidad del trabajo y la experiencia subjetiva de esta última” (Baudelot, Coubant, Gollac y Bessiere, 2011).

Esto nos muestra que no necesariamente la autonomía significa más felicidad y que la intensificación no significa necesariamente mayor insatisfacción; así como la flexibilidad parece ser más aceptada y asociada a oportunidad por los más jóvenes y rechazada y vista como un peligro por los más viejos.

Una muestra más de lo paradójico que resulta ser el asunto subjetivo en el contexto del trabajo, siempre mediado por lo social, en la medida en que, vemos cómo ciertas condiciones van a ser interpretadas diferencialmente según la posición jerárquica, el nivel de cualificación, el sexo, la edad y la propia historia personal.

Aun así, tenemos que considerar que existe un debate abierto en relación con los efectos subjetivos del trabajo, pues para un sector de investigadores el trabajo representa una de las causales de mayor malestar bajo las nuevas coordenadas laborales, mientras que para otros, por el contrario, es fuente de mayor satisfacción. Unos insisten en presentar la dimensión de malestar y sufrimiento que el trabajo representa en términos del deterioro de la calidad de vida y la salud física y psíquica; y otros, por el contrario, insisten en mostrar y enfatizar las ventajas que el nuevo modelo de trabajo ha implicado, de cara a la mayor autonomía, realización personal y emancipación. Así, para Malvezzi (2012) “quizás el más importante producto de la existencia de la psicología del trabajo es tener al lado el potencial emancipador de la subjetividad, la subjetividad es un elemento estratégico en el proceso de emancipación y el estudio de la identidad es una evidencia de esto, pues es uno de los elementos de la ecuación del poder político en la sociedad actual... uno de los grandes desafíos de la subjetividad en el trabajo en el siglo XXI es el enfrentamiento de los efectos de la lógica del mercado” (p. 17). Esto nos indica que la subjetividad, en vez de ser pensada exclusivamente como lo que es afectado dramáticamente por las lógicas del trabajo y limitada por él, es, por el contrario, la palanca que nos puede permitir la emancipación, al constituirse en una forma de resistencia a la fuerza alienante del capitalismo.

Por otro lado, Antunes (2005) advierte que las implicaciones subjetivas en el trabajo tienen un rostro manipulador, cuyo propósito es la conquista encubierta de una mayor alienación al trabajo sin tener que recurrir a formas burdas de violencia. En cierto sentido, esto significa que el mayor involucramiento laboral, la sensación de mayor participación y autonomía, así como de mayor autoexpresión es obliterando la posibilidad de denuncia de la explotación y la alienación del trabajo ahora más intenso y precario. Esta posición respecto del reconocimiento de lo humano, de lo subjetivo como manipulación gerencial es compartida por Eduardo Teixeira (1996), quien ve en el discurso humanista de la alta gerencia solo un pseudo-humanismo.

Así, tenemos un campo de tensiones respecto de la relación trabajo-subjetividad, pero igualmente hay posiciones menos polarizadas, más bien intermedias, que plantean que el lugar de trabajo es un sitio tanto de placer como de malestar y sufrimiento, y desde las cuales se critica

la presentación de la vida organizativa de manera unidimensional con jefes frustrados, trabajadores emocionalmente exhaustos y clientes insatisfechos como foco central del análisis... así pues ¿por qué no vemos, en los informes recientes concernientes a la emoción en el lugar de trabajo alguna forma de satisfacción, disfrute y reconocimiento que puede obtenerse de distintas formas del trabajo emocional? ¿Dónde quedan las indirectas, el humor, la compasión, la humanidad experimentadas y mostradas en la conducta cotidiana de los trabajadores? Si la organización está saturada de sentimientos (Ashfor y Humphrey, 1995), ¿Por qué se analiza la emotividad organizacional desde un punto de vista tan estrecho? (Bolton, 2006, p. 6).

Esto nos invita a reconocer la doble dimensión, la condición dialéctica, la paradoja que enfrenta la relación trabajo-subjetividad, pues manifiesta un doble rostro: el de la satisfacción, el placer y la realización tanto como el del sufrimiento, la frustración y el malestar; el de la opresión ejercida por la estructura tanto como el de la capacidad de agencia, reflexividad y experticia de los sujetos. Es decir, que “más que ante un trabajador emocionalmente alienado presentado en muchos análisis de la emotividad organizativa, nos encontramos ante trabajadores emocionalmente experimentados que contribuyen a la fabricación de una organización de miles maneras” (Bolton, 2006, p. 7).

El triple registro de expresión de los síntomas de malestar en el trabajo: corporal, subjetivo y social

Ahora bien, el malestar tiene que ser expresado en algunas manifestaciones sintomáticas que son evidencia de su presencia. Como se ha dicho anteriormente, los síntomas son la articulación discursiva del malestar que aspira al reconocimiento. Eso significa que el malestar puede ser exorcizado si es reconocido, y éste es reconocido si es susceptible de ser pasado por el diáfano de la palabra, cuyo poder reside en que una experiencia que ha estado difusa e inarticulada pueda cobrar sentido si es pasada por la palabra bajo el efecto de la transferencia simbólica que va a permitir que tal experiencia sea incorporada en una estructura simbólica que le da sentido. El efecto de la

palabra es contra-traumático en relación con los síntomas porque, trauma es todo aquello que no ha sido posible de ser pasado por la eficacia simbólica de la palabra. De ahí que las psicoterapias verbales, en general tengan eficacia simbólica, incluida la psicoanalítica si se dan bajo el efecto de ese fenómeno que es conocido en psicoanálisis como transferencia y en otras ofertas terapéuticas como confianza en la relación terapéutica y más específicamente confianza en la persona del terapeuta. Sobra aclarar que el solo hecho de hablar no es en sí mismo garantía de simbolización, sino que la eficacia simbólica reside en la condición de atribuirle, tener fe, creer que sirve de algo hablar frente a otro al que se le ha investido de un cierto saber-poder de curar.

Por lo anterior, esto puede hacer eficaz o no el dispositivo de la psicodinámica del trabajo propuesto por Dejours, pues no es suficiente con que el colectivo de trabajo hable de sus síntomas, ni siquiera es suficiente que haya un clínico experto en hacer la adecuada interpretación; la eficacia reside en que el colectivo hable bajo el efecto de la transferencia y el clínico escuche e interprete en el momento oportuno. Por eso es inútil cualquier interpretación que no sea bajo el efecto de la transferencia en el momento oportuno y sobre el orden significativo, simbólico, expresado por el sujeto mismo. No es eficaz el análisis por el solo hecho de que en un consultorio se encuentren los personajes del paciente y el terapeuta, sino que es necesario que estos estén articulados bajo el efecto de la transferencia simbólica. Esa es la única garantía de que la palabra del paciente tenga un efecto simbólico ordenador y pacificador, mientras la interpretación del analista tenga una eficacia simbólica de introducir un elemento que hacía falta para que los síntomas cedieran en sus efectos de desgaste, de goce.

En ese sentido, la noción de síntoma con la que se podría trabajar para pensar las manifestaciones del malestar en el trabajo tendría que ser aquella que supere el modelo medicalista, de la *clínica médica* (Quintero, J., 2016), en la que los síntomas son expresiones de enfermedad, anormalidad, inadaptación para integrar una comprensión más psicoanalítica, psicodinámica, en la que los síntomas pueden tener el estatuto de formaciones del inconsciente, de formas adaptativas que dan consistencia ontológica al sujeto aunque paradójicamente arrastren goce en plus, esto es una forma de defensa que aspira a ser adaptativa pero que falla, que no es toda, porque a la vez que apacigua produce un desgaste no calculado.

Una rectificación de la comprensión del síntoma visto como un fenómeno con estatuto adaptativo podría permitir comprender por qué, como dice Lacan, “el neurótico ama sus síntomas”, y en tal sentido para el sujeto no es fácil renunciar a los síntomas que padece y de los que se queja, pues a pesar de todo y del displacer que arrastran esos síntomas ocupan un lugar en su economía psíquica. Visto así, se podría entender por qué las intervenciones terapéuticas pueden ser plagadas de resistencias antes que de deseo de cura, así como comprender por qué algunas intervenciones psicodinámicas del trabajo podrían perder eficacia y no obtener el éxito esperado si los cambios propuestos o posibles son advertidos por el sujeto o el colectivo como un cambio que compromete y coloca en riesgo una forma defensiva que provee ganancias secundarias a pesar de que arrastre desgaste excesivo en plus (plus de goce), pues como lo plantea Dunker (2002) el sujeto hace un cálculo neurótico de su goce, es decir, piensa estratégicamente qué gana y qué pierde en cada caso, aceptando mantenerse como está o arriesgándose a la posibilidad de un cambio; todo depende del balance que cada sujeto haga de las pérdidas y las ganancias que implica renunciar a sus síntomas y exponerse al cambio. De este aspecto se hablará más ampliamente en el capítulo IX.

Retomando el problema del malestar en el trabajo contemporáneo, puede decirse que los síntomas que en relación con esta experiencia se pueden manifestar son susceptibles de ser clasificados en tres registros: el corporal, el psíquico y el relacional.

En relación con los síntomas corporales, el malestar en el trabajo y el sufrimiento que en él se puede experimentar se manifiestan en el ámbito del cuerpo a través de trastornos fisiológicos derivados de esa tensión desgastante e inasimilable que es conocida popularmente como “estrés”. Como bien lo plantea Lhuillier (2007), esta categoría opera como la representación social del malestar, del goce en el trabajo. Así, en este nivel se presentan síntomas como: trastornos cardíacos, gastrointestinales, músculo-esqueléticos, lesiones por esfuerzo repetitivo LER/dor; marcas del cansancio por agotamiento físico, la alteración del sueño, la fatiga física y cognitiva, el síndrome de quemarse por el trabajo –*burnout*– aletargamiento extremo –*Karoshi*–, etc.

Respecto de los síntomas psíquicos, 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 cuales la más dramática es el suicidio en el trabajo, aspecto poco abordado, a excepción de Dejours.

Existe un tercer registro en el que se puede agrupar una cierta clase de síntomas asociados a la fragilización del lazo social: el aumento de la conflictividad intersubjetiva, la competencia inmoral, la falta de respeto, la deslealtad, la desconfianza mutua y, en general, cualquier síntoma de negación del reconocimiento legítimo, como la precarización de cooperación, la pérdida de relaciones de solidaridad y de aprecio mutuo. Podríamos decir que existen *patologías del reconocimiento*, como la humillación, la violencia, la estigmatización, la vulneración de derechos y el acoso laboral como heridas o síntomas de sufrimiento moral (Honneth, 2010). Este particular tema será abordado en el capítulo VIII.

El nudo real, simbólico e imaginario del trabajo: un instrumento conceptual para pensar la génesis del malestar laboral

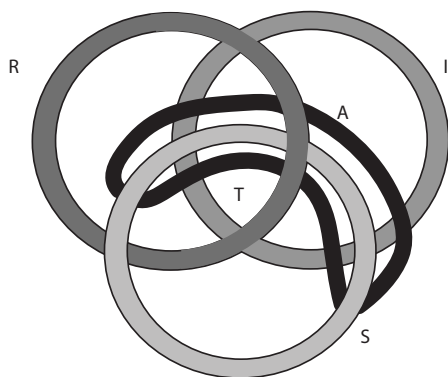
La psicodinámica del trabajo ha hecho un aporte significativo al ayudar a comprender que parte del sufrimiento que se experimenta en el trabajo resulta de la imposibilidad de disponer de la recursividad subjetiva al enfrentar los efectos de lo *real* en el trabajo que son experimentados en el registro emocional como experiencia de frustración e incapacidad de control absoluto de las situaciones de trabajo. Si bien es innegable el aporte conceptual en el que se diferencia entre el *trabajo prescrito*, el *trabajo real* y lo *real del trabajo*, se considera así que puede ser complejizada e incrementada la capacidad heurística de la categoría real de trabajo, si se le articula en una relación topológica esto es, de nudo, con las categorías *Imaginario* y *Simbólico*.

Esto debido a que el trabajo comporta tres registros simultáneamente: *real*, *simbólico*, *imaginario*. Lo *real*, como lo plantea Dejours, es la experiencia de la resistencia de los materiales, las máquinas y los equipos al control total por parte de los operadores, que produce como saldo angustia y frustración. Lo simbólico, correspondería al conjunto de reglas organizacionales, del mercado de trabajo y del oficio, más el conjunto de valores que pautan el orden social más amplio y que al constituir en su conjunto el orden simbólico del trabajo es por definición un orden incompleto e inconsistente. Este orden

simbólico al pautar las condiciones de intercambio en el mundo del trabajo, y colocarle ritmo a la pulsión, en tanto que limita la posibilidad de realización inmediata de las imposiciones, de los imperativos, del programa del principio del placer se constituye en parte en la fuente del malestar y también en la condición de posibilidad de la emergencia de lo real, que también puede ser fuente de malestar y de sufrimiento.

El registro imaginario correspondería a la posibilidad de construcción de la *gestalt* imaginaria que permite construir una idea más o menos estable de sí mismo, que en psicoanálisis se conoce como “yo” y que en general se alude a él en términos de la constitución de una identidad o en un conjunto de proposiciones que permiten construir una representación de sí y de los demás en el teatro social, en este caso en el teatro social del trabajo.

Estos tres registros, topológicamente hablando, no podrían ser entendidos de manera desarticulada. Por ello explicar el malestar en el trabajo teniendo como causa exclusivamente la dimensión de lo *real*, es una explicación necesaria pero insuficiente, toda vez que la dimensión imaginaria exacerbada en las relaciones de competencia entre iguales (propias de la ideología y del discurso deportivo y del culto al desempeño) y la negación recíproca del reconocimiento también tienen efecto de real. Es decir, también están en la génesis del malestar experimentado en el trabajo. A su vez, el declive del orden institucional (Dubet, 2006) o lo que en psicoanálisis se ha convenido llamar la declinación de la figura paterna, con sus respectivos efectos de anomia, que en el campo del trabajo está representada por el proceso creciente de desregulación laboral, es otra condición de posibilidad para malestar en el trabajo, por los efectos de pérdida de las referencias, entumecimiento psicológico o negación del reconocimiento legítimo, entre otros. El debilitamiento de lo simbólico y su función apaciguadora exponen a los sujetos más frecuentemente y con menos recursos simbólicos para enfrentar lo real de la agresividad, que es connatural a las relaciones entre los seres humanos. Es decir, *un desorden de lo simbólico puede producir también efectos de real*. Este principio es el que entraña la famosa expresión “cuando la política falla, se impone la guerra y, a la vez, cuando la política triunfa, la guerra cesa”.



R: real; I: Imaginario; S: Simbólico; T: trabajo; 4to anillo: La Actividad
 Figura 2. El Nudo borromeo del trabajo: lo real, lo simbólico y lo imaginario

De este modo, se tiene que la única génesis de malestar no está en el registro de lo real, sino que participan de ella también el registro de lo imaginario exacerbado, o el registro de lo simbólico debilitado. En consecuencia, se ha planteado que el malestar social contemporáneo obedece a un intento de *negación de lo real*, una *exacerbación de lo imaginario* (imaginarización de lo real y de lo simbólico) y una *debilitación de lo simbólico*. Vemos, pues, cómo es necesario considerar simultáneamente los tres registros en una relación de nudo para comprender el malestar y el sufrimiento que es producido en el campo de trabajo.

Un comentario final, un análisis topológico de los tres registros psíquicos incluye el anillo de *lo real*, *lo simbólico* y *lo imaginario*, los cuales están sostenidos por un cuarto anillo que evita su desarticulación en la que cada uno estaría operando independientemente, si en el caso del psiquismo ese cuarto anillo lo constituye el *síntoma* (en sujetos normales) y el *sínthome* (para quienes han llevado su análisis hasta sus últimas consecuencias). En el análisis topológico del trabajo el nudo real, simbólico e imaginario está sostenido por una cuarto anillo, la actividad, en el sentido definido por Dejours, como el trabajo realmente hecho en el que está comprometida la subjetividad, es decir, la inteligencia y el deseo del sujeto (síntoma laboral).

Capítulo IV

DISCUSIÓN SOBRE LA NOCIÓN DE SUFRIMIENTO PRESENTADA POR LA PSICODINÁMICA DEL TRABAJO DE C. DEJOURS

*He aquí por qué la epistemología tiene sobre todo una
función de vigilancia crítica en la investigación.
Bachelard había visto que a la razón arquitectónica
de la ciencia se le sumaba una razón “polémica”,
tan indispensable esta segunda como la primera para
el progreso científico.*

P. D’Bruyne, et al, 1974, p. 15.

El propósito del presente capítulo es hacer una reflexión crítica, una discusión sobre la noción de sufrimiento, y sus condiciones asociadas, presentada en la perspectiva de la psicodinámica del trabajo, procurando advertir las limitaciones que presenta como noción e intentando contribuir así a su mejor definición. Cabe destacar también que se parte del reconocimiento del indudable, del valiosísimo aporte de la psicodinámica del trabajo a la comprensión de lo subjetivo implicado en el trabajo, y de su denuncia del sufrimiento “normalizado” experimentado en el trabajo, en una posición etho-política que se comprometió con el desafío de hacer visible el sufrimiento negado y así no contribuir a la banalización del *mal* (estar) y la injusticia social presentes en el mundo de trabajo contemporáneo.

En términos generales, podríamos considerar que la perspectiva psicodinámica es susceptible de ser sometida a discusión por lo menos en los siguientes aspectos: la presentación de una noción de sufrimiento que podría ser considerada difusa por ser tan amplia y generalista; una tendencia no explícita, pero constatable, de absolutización del sufrimiento como experiencia psicológica negativa; la reducción de la dimensión subjetiva implicada en la relación

hombre-trabajo a la vivencia del sufrimiento y al despliegue de defensas contra él, a pesar de su alusión tangencial a la experiencia del placer; y una comprensión del acontecimiento del sufrimiento laboral en la que se desprecia o subestima la referencia a la gramática más amplia del contexto social.

Sobre la condición relativamente difusa de la noción de sufrimiento planteada por la psicodinámica del trabajo

Desde el trabajo pionero Travail, Usure Mental Dejours (1987) plantea, o mejor aún intenta plantear, una definición de sufrimiento en el trabajo que podríamos definir como amplia y básica, pero difusa: inicia diciendo que quiere llamar la atención sobre la vivencia operaria entendidas como “vivencias diferenciadas e irreductibles unas a las otras, que siempre darían cuenta de las experiencias concretas, de los dramas, en el sentido de Politzer... drama existencial vivido por los trabajadores” (p. 13), de lo que podemos deducir por el momento que el sufrimiento es un drama, y en tanto tal una vivencia concreta diferenciada e irreductible. Y eso nos indica bien cuáles son las cualidades que caracterizan el sufrimiento, pero no indica cuál es la definición del concepto. Avanzamos aún más en la lectura y llegamos al capítulo intitulado ¿Qué sufrimiento? (p. 48) con la expectativa de ahí encontrar una discusión y presentación de la definición de lo que se considera su *categoría central*, pero sin previa introducción plantea el subtítulo “insatisfacción y contenido significativo de la tarea” y después “insatisfacción y contenido ergonómico del trabajo”, pero no presenta una definición concisa del sufrimiento que se suponía respondería a la pregunta que inaugura el capítulo.

Sin embargo, deducimos que el sufrimiento, entonces, es igual a la insatisfacción, por un lado, y que esta insatisfacción tiene origen en una tarea poco significativa, en su contenido simbólico, o en la insatisfacción con las condiciones ergonómicas del trabajo que pueden aumentar la carga psíquica del mismo. Así, tendríamos ahí las causas del sufrimiento, sin duda bien ubicadas, pero no una definición precisa de este operador teórico al que alude tanto a lo largo de su obra. Hasta ahí suponemos que el sufrimiento es igual a la insatisfacción, pero esta idea va a quedar rápidamente desvirtuada cuando leemos que: “en la vivencia de los trabajadores, la inadaptación entre las necesidades provenientes de la estructura mental y el contenido de la tarea se traduce en *una insatisfacción o un sufrimiento*, hasta por un mismo estado de

ansiedad” (p. 60). Y ahí entonces queda diluida la idea de que el sufrimiento es igual a la insatisfacción, pues si el resultado puede ser lo uno o lo otro, eso significa que son de distinta naturaleza, incluso diferentes de la ansiedad, así que es mejor conservar la idea de que la insatisfacción no es igual al sufrimiento, pero sí que puede ser su causa, así tendríamos esbozado cuáles son las causas del sufrimiento, pero no qué tipo de experiencia subjetiva es precisamente esta.

Las ideas que Dejours (1987) plantea sobre el sufrimiento no satisfacen claramente una definición concreta y precisa, pues cuando debe definir su naturaleza (ontología) corta la definición y, en cambio, nos presenta su etimología, así:

El sufrimiento comienza cuando la relación sujeto-organización está bloqueada. Cuando el trabajador usó todo de lo que disponía de saber y poder [...] y el no pudo cambiar la tarea... no son tanto las exigencias mentales o psíquicas las que hacen surgir el sufrimiento... la certeza de que el nivel alcanzado de insatisfacción no puede más disminuir marca el comienzo del sufrimiento. (p. 52)

En el mismo sentido nos dice Dejours (1987) que: “de una relación desarmónica entre el contenido ergonómico del trabajo y las estructuras de la personalidad puede emerger una insatisfacción y, correlativamente un sufrimiento, [...] tratase de una insatisfacción y de una frustración concretas” (p. 57). Esto nos corrobora que la insatisfacción no es lo mismo que el sufrimiento, pues podría ser correlativo, pero no son lo mismo, incluso podría ser correlativo de otra cosa: la frustración, el miedo, por ejemplo.

Así, tenemos de nuevo una causa, pero no una definición de la experiencia que está en juego, el sufrimiento. Pero además no podríamos estar siempre seguros que la insatisfacción sea una causa, pues también podría ser una consecuencia, una modalidad de presentación: “en la vivencia operaria describiremos dos tipos de sufrimientos fundamentales organizados atrás de dos síntomas: la insatisfacción y la ansiedad”. Vemos, entonces, que la insatisfacción no solo es causa, sino también síntoma, una manera de manifestarse como efecto.

Tampoco logramos establecer diferencia entre el estatuto de sufrimiento y el de la insatisfacción, la ansiedad, la frustración, el miedo y la enfermedad mental, pues respecto de esta última afirma Dejours (1999): “...puede llevar un sufrimiento y hasta un síndrome psicopatológico caracterizado” (p. 59), o

sea que, el sufrimiento no es una psicopatología; esta categoría solo cabría para “una enfermedad mental descompasada” (p. 59); la enfermedad mental, la psicopatología podría ser un destino en el que podría derivar el sufrimiento, pero no necesariamente si las estrategias de defensa han sido eficaces. Pero una vez más tenemos una situación que es imprecisa respecto de que es lo que particulariza el sufrimiento, como fenómeno psíquico, pues ahora habría que discriminar el sufrimiento no solo de la insatisfacción, la frustración y otras experiencias afectivas, sino también de la psicopatología.

Esa relación difusa entre el sufrimiento, el dolor y la psicopatología, es típica, o sea no se trata solo de un problema de Dejours, en general la definición de que es el sufrimiento es difusa (Antunes, 2009; Nasio, 1999; Dunker, 2011b). De hecho, debemos admitir que Freud (1930) en *El malestar en la cultura* tampoco se esfuerza por establecer una clara diferencia entre las nociones de malestar, displacer, dolor, insatisfacción, infelicidad y sufrimiento. Seguramente esto se debe también a que “la propia noción de sufrimiento psíquico se torna un objeto de frontera, esto es un objeto que presenta la capacidad de ser usado por diferentes actores y en diversas circunstancias de usos, extendiéndose más allá de las fronteras del espacio *psi*, en una perspectiva interdisciplinar incrementando lo que denominamos el mercado contemporáneo del sufrimiento psíquico” (Antunes, 2009, p. 23).

De otro lado, Dejours (1987) precisa que “es un sufrimiento proveniente del disconfort del cuerpo” (p. 61), lo que alude a otra causa que podríamos traducir claramente como una *insatisfacción pulsional*. Lo curioso es que casi nunca alude a la dimensión pulsional explícitamente, a pesar de ser psicoanalista y de tener de base las premisas de *El malestar en la cultura* (1930) y de *La pulsión y sus destinos* (1915) de Freud. En su comprensión del sufrimiento, Dejours (1987) asume que este es estructural y preexistente al trabajo. De ahí que diga enfáticamente que “el trabajo no produce sufrimiento” (p. 103), pero “sí tenemos derecho a sostener es que la conservación del pasado en la vida anímica es más bien la regla que no una rara excepción” (Freud, 1930, p. 72); así, el sufrimiento surge del “choque entre una *historia individual*, portadora de proyectos, esperanzas y deseos, y una organización del trabajo que los ignora” (Dejours, 1987, p. 133), esto es, con la fantasmática del sujeto en confrontación con la realidad de las exigencias del trabajo. Insistimos, esto nos indica qué lo causa, pero no la noción con la que opera.

Ahora bien, más adelante Dejours (1999) va a proponer una definición más directa y la que es más frecuentemente usada por él y sus continuadores:

Surgió de ahí una primera concepción del sufrimiento, como característica de los estados mentales que se sitúan entre dos extremos: de un lado, la salud mental, el bienestar psíquico —en referencia a la definición de la organización mundial de la salud— y, de otro lado, la enfermedad mental descompensada. Entre estos dos extremos estará el sufrimiento. (p. 18)

En este caso el sufrimiento sería una característica de los estados mentales (pero no un estado mental en sí mismo sino una característica de ellos), a la manera de un espacio, de un campo que se sitúa entre dos polos que se definen recíprocamente: la salud y la enfermedad mental, el bienestar psíquico compensado y la enfermedad descompensada o psicopatología. Pero no podríamos decir que el sufrimiento es en sí mismo un estado mental sino algo (que no sabemos precisamente qué es) que está en la mitad de dos estados mentales polarizados. La definición aquí no es más clara ni precisa. No nos dice además cuál es la especificidad de esta característica ni de este espacio que constituye, pero eso lo va intentar decir en esta otra definición de sufrimiento que propone:

El sufrimiento designa entonces, en un primer abordaje, el campo que separa la enfermedad de la salud, dentro de una segunda acepción, *el sufrimiento designa un campo* un poco restrictivo, él es conocido como una noción específica válida en psicopatología del trabajo [...] entre el hombre y la organización prescrita para la realización del trabajo, existe, algunas veces, un espacio de libertad que autoriza una negociación, invenciones o acciones, de modulación de modo más operatorio, esto es, una invención del operador sobre la propia organización del trabajo para adaptarlo a sus necesidades, y para también tornarlo más congruente con su deseo. Luego cuando esta negociación es conducida a su límite, y la relación sujeto-organización del trabajo queda bloqueada, comienza el dominio del sufrimiento —y de la lucha contra el sufrimiento—. (Dejours, 1993, p. 15)

Lo anterior indica que, en primera instancia, para Dejours el sufrimiento es un *campo*, pero un campo particular: *un campo de lucha*. Comprendemos esta definición, sin que Dejours lo hay dicho explícitamente, muy cercana a la definición de campo social de Pierre Bourdieu (1991), quien plantea el campo social como *un espacio de acciones sociales en el que confluyen determinadas acciones y relaciones sociales que entran en contradicción, tensión y lucha*. Para este autor, *el campo social es ante todo un espacio de acción de lucha*. Pero queda la duda de si el

sufrimiento *es* un campo (que separa la enfermedad de la salud) o un efecto del bloqueo de la relación sujeto-trabajo, y más específicamente de la posibilidad de tornar más congruente el trabajo prescrito con el deseo del sujeto. Sin duda, esto define que *lo produce* (etiología) pero no indica precisamente qué *es* (ontología).

Además, si *el sufrimiento es un dominio, un campo de lucha*, sería un poco extraño decir que “ahí comienza el domino del sufrimiento y de lucha contra el sufrimiento”, pues equivaldría a decir que “ahí comienza la lucha contra la lucha”. Esta definición podría calificarse, por lo menos, de vaga e imprecisa y conlleva a confusión. Sumado a esto, si se tiene en cuenta que Dejours considera también que el sufrimiento es una vivencia subjetiva a la manera de un drama existencial vivido por el sujeto concreto y singular, consideramos que es más confusa aún su definición, pues sería decir que *el sufrimiento es un campo de lucha contra la vivencia subjetiva de un drama existencial*. Así, restaría preguntarnos: el sufrimiento es ¿un campo de lucha? o ¿una vivencia subjetiva de lucha? Y en tal caso ¿contra qué se lucha?, ¿contra el sufrimiento mismo?, ¿contra la vivencia subjetiva de un drama? ¿Qué es lo que define precisamente la condición del drama?¹

De otro lado, Dejours (2007) considera que el sufrimiento “es un estado afectivo resultante del desfase irreductible entre la organización prescrita del trabajo y la organización real del trabajo”, esto es, de la emergencia de lo real en el trabajo “como aquello que resiste a los acontecimientos, los saberes, el saber-hacer y, globalmente al control” (p. 42). Lo real alude a “aquello que se hace conocer por su resistencia al dominio de los saberes y del conocimiento disponibles” (Dejours, 2005, p. 45). En similar sentido, Dejours considera que el sufrimiento tiene, ante todo, un estatuto afectivo (modo de la emoción, del sentimiento y el pensamiento que es ante todo un estado del cuerpo) e invisible: “El sufrimiento no se ve. El dolor tampoco. El placer no es visible. Estos estados afectivos no son medibles. Se experimentan con los ‘ojos cerrados’” (p. 43).

¹ Esto no se resuelve diciendo que se trata de un drama en el sentido de Politzer, lo cual repite en varios textos sin dar explicación del concepto. Asume que es obvio que se sabe lo que Politzer define como un drama, como una experiencia que compromete íntimamente y no deja intocado, sin afectar (afectado) a los sujetos concretos en situaciones concretas. O sea, una experiencia en el sentido estricto de la expresión: una vivencia de transformación del sujeto, que lo modifica, que lo reordena, que lo rectifica subjetivamente.

Así, el sufrimiento es, ante todo, una experiencia afectiva en tanto que es la forma por la cual el cuerpo se experimenta a sí mismo en el encuentro con el mundo en el orden de lo invisible y que es exclusivamente íntimo, de la experiencia íntima, subjetiva. Y volveríamos a tener claro qué lo causa, una etiología más, ahora es el desfase entre lo prescrito y lo real del trabajo, y además sabríamos que es una experiencia afectiva vivenciada en el cuerpo. Esta aclaración resulta interesante, pero no colabora con el propósito de definición, pues no dice qué tipo de experiencia afectiva precisamente es, considerando que hay muchas experiencias afectivas (la angustia, el amor, el dolor, la alegría, la felicidad, el miedo, etc.), que comprometen el cuerpo.

Ahora bien, debemos admitir que Dejours (1987; 1999; 2005) nos indica cuáles son las características del sufrimiento: una vivencia subjetiva, irreducible, indisociable de la corporalidad, preexistente al trabajo y estructural en la condición del sujeto, heredado del sufrimiento de los padres, es de naturaleza afectiva e íntima, invisible, es expectativa y siempre actualizado en el presente, comprometido en el mundo de las relaciones con los otros (inter-subjetivo) y fundamentalmente singular.

A propósito de la singularidad del sufrimiento, Dejours (1999) dice que “el sufrimiento pertenece al orden de lo singular, el sufrimiento colectivo es inconcebible, ya que no existe el cuerpo colectivo” (p. 19), y agrega que “si clínicamente se observan estrategias colectivas de defensa fundadas en la cooperación entre sujetos, por otro lado el sufrimiento permanece siempre individual y único” (p. 19). Pero él mismo advierte la contradicción y reconoce que “entre el sufrimiento singular y las defensas colectivas, existe una contradicción y es preciso un concepto que articule esos dos términos” (p. 20). A decir verdad, en ese texto, por lo menos, no expone qué término resuelve esa contradicción. Lo que sí queda claro es que tal contradicción existe, pues si él considera que el sufrimiento es una vivencia subjetiva y que “referirse a la vivencia subjetiva tiene siempre el riesgo de introducir ciertos errores, para levantar ese obstáculo se puede recurrir a la vivencia subjetiva colectiva [...] que envuelve las variaciones individuales” (Dejours, 1987, p. 55). Quedaría ante la encrucijada de por qué no admitir que si el sufrimiento es una vivencia subjetiva y existen vivencias subjetivas colectivas, que incluso permiten corregir ciertos errores, entonces por deducción lógica habría que aceptar que existen sufrimientos colectivos. Estamos seguros de que la *sociología clínica* compartiría la idea de que existen sufrimientos colectivos.

En nuestra consideración, así como se reconoce la existencia de subjetividades sociales —si el sufrimiento es una vivencia subjetiva y existen subjetividades sociales—, existirían también, por derivación, sufrimientos sociales que envolverían las variaciones individuales (que, sin duda, incluyen las experiencias de su cuerpo) sin desconocerlas. Consideramos que no es argumento suficiente que los sufrimientos sociales o colectivos no existen porque no implican la experiencia del cuerpo social, en tanto que lo social es una abstracción que no tiene cuerpo. Pero sí es posible pensar que hay experiencias de sufrimientos que comparten algunos colectivos que las viven como condición común y que cada sujeto experimenta de manera particular en su cuerpo, o sea hay situaciones que son punto de identificación común para un colectivo que implica el malestar, en la cultura moderna (Freud, 1930); o en la posmoderna Bauman (1999), o la humillación social (Gaulejac, 2005) o formas de patología social de la razón o patologías de la libertad en clave de sufrimiento de indeterminación (Honneth, 2004; 2007a), por citar algunos ejemplos, que dan cuenta de una *metadiagnóstica de la posmodernidad* (Dunker, 2011), y que cada sujeto experimenta singularmente en su cuerpo. No podemos olvidar que en la condición humana: todos somos iguales a todos, todos somos iguales a algunos y todos somos iguales a ninguno, y que las tres cosas son ciertas y que la una no niega la otra sino que coexisten de manera compleja y paradójica.

En suma, hemos visto varias propuestas de definición hechas por Dejours en la psicodinámica del trabajo, pero advertimos que en ellas hay más preocupación por decir qué lo produce, sus causas etiológicas, y cuáles son sus síntomas antes que indicar cuál es la particularidad que define la naturaleza de tal experiencia afectiva en lo que ella fundamentalmente es (ontología), para lo cual no contribuye mucho decir que es una brecha, un espacio mental, un campo de lucha, pues consideramos que sería más adecuado decir entonces que: *el sufrimiento es la experiencia afectiva de tensión, lucha y desgaste, experimentada íntimamente como un drama, un dolor, contra el riesgo de descompensación psicopatológica. O sea, es un estado de tensión psíquica vivido como desgaste (mental y del cuerpo) derivado del esfuerzo por restablecer la economía psíquica, esto es, derivado del esfuerzo de procurar el desbloqueo de la descarga de una sobrecarga psíquica inconsciente.*

Ahora bien, como respuesta a esta crítica, y retomando lo dicho páginas atrás, insistimos en proponer como posible definición de sufrimiento la siguiente: *El sufrimiento, como modalidad del malestar que aspira al reconocimiento, es la experiencia subjetiva de excesiva tensión y desgaste que lleva a la pérdida de la experiencia de*

sí, a un sinsentido, derivada de la sobrecarga pulsional inconsciente que ha sido impedida de descargarse, de traducirse en el necesario placer que restablecería el equilibrio de la economía psíquica.

Sobre la tendencia reduccionista del sufrimiento como condición negativa y de la subjetividad en el trabajo como sufrimiento

Existe una tendencia general en la discusión que Dejours plantea sobre lo subjetivo presente en la relación sujeto-trabajo, como se constata en los textos que se han citado más arriba, un énfasis en ver el sufrimiento como una experiencia negativa, incluso podría decirse que presenta una visión *pesimista* de la vida emotiva en el trabajo, en la que se tienden a presentar sujetos angustiados, en condición de sufrimiento, un sufrimiento que los insatisface, los hace infelices y los desgasta y del cual escasamente se logran defender. “Cuando se reconoce la calidad de mi trabajo, lo que adquiere sentido son mis esfuerzos, mis angustias, mis dudas, mis decepciones y mis desalientos” (Dejours, 2005, p. 49). Puesto que, si bien la vida psíquica comprometida en el trabajo se presenta en el marco de una dialéctica entre el placer y el sufrimiento en el trabajo, es muy poco lo que se refiere al placer, a la felicidad en el mismo.

Pero, además, hemos de decir que la única perspectiva de ese sufrimiento, o por lo menos la más dominante, es la de un sufrimiento patogénico, y si bien ha descrito la posibilidad de un sufrimiento creativo es muy poco lo que dice respecto de él y “no ha tomado un cariz creativo sino recientemente” (Clot, 2009, p. 249), y son muy pocos los casos que respecto de esta experiencia refiere. Es más, diremos que en la medida que correlativo a todo sufrimiento están las estrategias de defensa, entonces mientras sean eficaces estas, todo sufrimiento al final es creativo, según el mismo Dejours. Pero gran parte del volumen de su discurrir sobre la experiencia es la de un sufrimiento experimentado como un drama, no como una posibilidad. Dejours no tiene una visión amplia del sufrimiento y de la subjetividad, a ambos los reduce: el sufrimiento a una experiencia negativa y la subjetividad a una experiencia de sufrimiento.

Yo me pregunto, finalmente, si cierta sobredeterminación de la subjetividad por parte del sufrimiento, considerado por Dejours como “originario y consustancial a toda experiencia de trabajo” –aun cuando el reconocimiento y la retribución simbólica puedan transformarlo en placer–, deja al sujeto humano suficiente equivocidad

y plasticidad [...] en realidad es el paso de lo real al sufrimiento psíquico lo que me parece demasiado directo en el enfoque que Dejours propone a la causalidad psicológica. (Clot, 2006, p. 260)

Es decir, no todas las posibilidades del sujeto frente a las exigencias de la realidad y el trabajo se reducen a sufrir y defenderse, y no toda la subjetividad se define en relación con el sufrimiento, es posible una visión más amplia, más elástica. Clot (2009) se pregunta si ¿trabajar no es acaso también reutilizar lo que ya es dado, a riesgo de re-concebirlo? o si ¿es solo hacer frente a un medio imprevisible y hostil? (p. 257).

Ahora bien, es evidente que Dejours presenta casos donde los sujetos sufren y donde se han desplegado defensas para reducir ese sufrimiento y lograr el placer. Aquí el placer sería un subproducto de la defensa, esta posición deja al sujeto en la condición, reactiva, pasiva y sobredeterminada de solo alcanzar el placer por el efecto de la defensa ante el sufrimiento, no ve la posibilidad de despliegue del placer como una conquista y posibilidad en sí mismo como un acto de sublimación nacido de la agencia de los sujetos, sino como un acto de reacción defensiva. Esta visión del sufrimiento quizá ni siquiera alcanza a reducirse cuando Dejours (2005) plantea que hay un “sufrimiento creativo” que desafía la inteligencia adaptativa del sujeto y produce mayor competencia después de haberlo enfrentado y superado, pues aquí no creo que se pueda calificar al sufrimiento por sus efectos funcionales o disfuncionales, adaptativos o inadaptativos, creativos o patológicos, que de hecho son efectos de las defensas desplegadas y no una cualidad intrínseca del sufrimiento mismo que al constatar en lo dicho recurrentemente sí está negativizado.

Como dijimos atrás, Dejours no plantea una visión de sufrimiento que la ubique como una situación desafiante no experimentada como angustia y que moviliza subjetivamente; si bien esta posibilidad es comentada por Dejours, no es ampliamente desarrollada ni documentada. Dejours ve en el sufrimiento un obstáculo alienante. En la mayoría de casos que presenta la subjetividad se reduce a un sufrimiento que aliena, y no reconoce lo positivo del sufrimiento; a pesar de que habla de sufrimiento creativo, no concibe que “el dolor mental no es necesariamente patológico; jalona nuestra vida, como si maduráramos a golpes de dolores sucesivos [...] el dolor, en la médula de nuestro ser, es el signo indiscutible del pasaje por una prueba decisiva” (Nasio, 1999, p. 22), que nos hace mejores si la superamos.

Ciertos dolores, “sufrimientos” –tolerables–, esfuerzos –consentidos– resultan ser necesarios para crecer, para aprender, para lograr algo que se desea. El sufrimiento derivado de la falta de algo que no se tiene pero se quiere, nos forma, nos desafía, porque nos obliga a aplazar el programa del principio del placer inmediato, pero nos permite lograr un placer mediato, que no por ello es despreciable. La tensión, la incomodidad derivada de la disciplina que se debe tener para dominar un arte, un trabajo, una profesión o deporte, nos exigen pero mediatamente también nos complacen, entrañan la felicidad del logro alcanzado *a posteriori*, de la descarga después de que hemos superado las pruebas. “El malestar es fuego que quema y anima” (Fernández, 1998), contiene la doble condición intrínsecamente; lo que parece es que Dejours solo reconoce la primera y descuida la segunda. Esta visión positiva estimulante y desafiante del malestar es la que tiene Nietzsche (citado por Fernández, 1998) sobre el sufrimiento: “El estar enfermo puede ser incluso un enérgico estimulante para vivir... convertí mi voluntad de salud, de vida, en mi filosofía” (p. 16).

Lo anterior quizá se deba a dos razones: la primera, que Dejours se ha comprometido con la denuncia de la insatisfacción y el sufrimiento negados en el trabajo como una contraoferta a los estudios empírico-analíticos que solo enfatizaban la satisfacción, y tal vez esto le haya impedido que muestre los casos y discuta las situaciones y condiciones en las que la vivencia es de placer, bienestar y felicidad, como efecto de la plasticidad y creatividad que han sido posibles en sí mismas, y no como un resultado de las estrategias defensivas, o sea donde la pulsión ha logrado tener como destino la sublimación y no solo como un efecto de la defensa, sino como un acto de creatividad autónoma que está más allá de lidiar con la angustia, pues no todos los actos de trabajo son una respuesta a la angustia. Esta es una tendencia que podríamos calificar quizá de “pesimista”: “Cualquier trabajo implica gran cantidad de ajustes, angustias, sufrimientos e injusticias frecuentes” (Dejours, 1999, p. 27); de hecho, insiste en la comprensión de una “normalidad en el sufrimiento” (Dejours, 2005, p. 40).

En mi opinión es una lectura que oscurece demasiado los efectos del trabajo [...] esta clínica del trabajo se construyó contra las ilusiones de una causalidad lineal del estrés y mecánica alimentada por los planteamientos agresológicos y epidemiológicos que convergen hoy en el concepto de estrés... pero ese “reconocimiento comprometido” de las modalidades de la morbilidad laboral, no deja de suavizar, lo que

este planteamiento tiene de exageradamente rígido, al menos para mi gusto. (Clot, 2009, p. 247)

La segunda, obedece a que quizá por ser el psicoanálisis una de las referencias de la psicodinámica del trabajo, esta sin pretenderlo reproduce lo que se reconoce como un cierto “pesimismo psicoanalítico”, que no es lo mismo que el reconocimiento e integración de lo trágico como una condición humana, sino que se trata de un pesimismo que se le atribuye al psicoanálisis que se supone enfatiza el malestar en la cultura, la división subjetiva y el conflicto psíquico, pero que ni Freud ni Lacan asumieron ni aceptaron (Orejuela, J., 2012).

Aun así existe una tendencia a calificar al psicoanálisis como una perspectiva negativista y pesimista de la existencia humana. Pero según Lacan (1974), el pesimismo interpretado como una angustia exagerada y siempre presente es un estadio superable, el psicoanálisis no condena a la infelicidad solo señala la condición trágica del hombre en el sentido griego de la expresión, esto es, “la condición trágica en el sentido fuerte y activo es un malestar que no es vergüenza, ni una condena, sino el elemento del esfuerzo de la lucha, del ejercicio de vivir intensamente” (Fernández, 1998, p. 21), Freud (1930) quería indicar que la cultura podía impedir el cumplimiento del imperativo del programa del principio del placer que exige ser absoluto, eterno e inmediato, pero nunca reprochó la idea de la felicidad y aconsejó buscarla:

El programa que nos impone el principio del placer, el de ser felices, es irrealizable: empero, no es lícito –más bien: no es posible– resignar los empeños por acercarse a algún modo de cumplimiento. Para esto pueden haber caminos muy diversos [...] por ninguno de ellos es posible alcanzar todo lo que anhelamos. Discernir la dicha posible, en ese sentido moderado, es un problema de la economía libidinal de cada individuo. Sobre este punto no existe consejo válido para todos; cada quien tiene que ensayar por sí mismo la manera en que puede alcanzar la bienaventuranza. (p. 83)

Se nota que Freud no se opone a la búsqueda de la felicidad, la sabe *no toda* pero no por eso no deseable; es más, sabe que es imposible no intentar buscarla, solo que sabe que se logra de manera moderada, por ello reconoce además *técnicas de vida* que permitían superar el malestar y alcanzar algo de la felicidad posible entre las cuales subrayo el *trabajo*, al lado del arte y la ciencia. Para Freud (1930) el trabajo es una de las fuentes de la felicidad, la cual valora como un “fenómeno enteramente subjetivo” (p. 88). Sorprendente es que no se enfatice la relación trabajo-felicidad y se tienda, como dice Bolton (2006), a

desconocer que: “más que ante un trabajador emocionalmente alienado presentado en muchos análisis de la emotividad organizativa, nos encontramos ante trabajadores emocionalmente experimentados que contribuyen a la fabricación de una organización de miles maneras” (p. 7), como ya se dijo antes. Freud (1930) explicitó la presencia de la pulsión de muerte, a la que calificó de fuerte y responsable en parte de *El malestar en la cultura*, pero reconoció también presencia de la pulsión de vida que resulta ser más intensa.

Sobre la tendencia a la desconsideración de la gramática general del contexto en la comprensión del malestar subjetivo en el trabajo contemporáneo

En la mayoría de análisis sobre el sufrimiento, a excepción del trabajo sobre el suicidio, Dejours presenta sus reflexiones sin tener que recurrir mucho a explicaciones que evidencien que él toma en consideración la *lectura del contexto como referencia* de apoyo para comprender las fuentes y las modalidades de expresión o representación del sufrimiento. Puede decirse que en cierto sentido plantea su análisis como un asunto reducido a un sufrimiento subjetivo individual, singular, en sentido solipsista, y solo referido parcialmente a lo social en dos situaciones específicas: las estrategias de defensa colectiva y el reconocimiento, pero deprecia las relaciones de los grupos y las variables macrocontextuales referidas a los factores sociales y económicos más amplios que circunscriben las organizaciones de trabajo como escenarios específicos donde actúan los sujetos y donde se presentan las condiciones para la emergencia del placer o el sufrimiento laboral. De hecho, Dejours (1999) considera que:

La entidad del grupo es, de cualquier forma, inútil a la investigación, pues es posible analizar directamente las articulaciones entre la subjetividad singular y el funcionamiento del colectivo de trabajo referido al concepto de organización del trabajo. Es necesario subrayar esencialmente la diferencia entre colectivo de trabajo tal como fue elaborado en la psicopatología del trabajo y el concepto de grupo utilizado en psicología (...). En conclusión, tenemos buenas razones para poder guardarnos de intrusiones, que no son inofensivas. (p. 63)

Vemos cómo Dejours supone la posibilidad de analizar directamente las articulaciones entre la subjetividad singular y el colectivo de trabajo de cara a

comprender el sufrimiento y las defensas colectivas; para eso subraya que no le resulta necesario apelar al concepto de grupo utilizado en la psicología y que tiene buenas razones para quererse “guardar de instrucciones” que en su opinión “no son inofensivas”. Se cree, pues, que ese es un argumento, curiosamente, defensivo de Dejours, en un intento por mantener una cierta *pureza* de las tesis propias de la psicopatología del trabajo como una clínica de lo singular que supone un rechazo de las hipótesis sociales, incluso desconociendo la tradición psicoanalítica freudiana. Lo anterior, debido a que ni siquiera podría decirse que el supuesto texto antropológico de Freud: *El malestar en la cultura*, no sea también un texto clínico, “cuyo interés rebasa considerablemente a la sociología” (Strachey, 1993), en el que Freud ofrece explicaciones sobre el funcionamiento social de la modernidad; de hecho, la diagnóstica, con sus efectos clínicos, pero sobre la singularidad subjetiva y el funcionamiento del psiquismo mismo, también, y en extenso.

Permítase aquí una discusión más amplia sobre el planteamiento de Dejours respecto de la clínica de lo singular en oposición a lo sociogrupal: sorprende, desconcierta, mucho que Dejours (1993) en su afán de contraargumentación a lo que él mismo denomina “la tesis del individualismo” (p. 58) llegue a plantear que:

Este sufrimiento en cuanto tal no puede ser más nominado y verbalizado sino en lo singular. En la pesquisa presentada, es en el lugar del médico del trabajo que ese sufrimiento aparece. Así, el lugar del médico del trabajo parece crucial, sin equivalente. El clínico privado que ejerce su profesión por fuera de la empresa no dispone de una gran lectura, de ninguna referencia social ni profesional para decodificar esta palabra sobre el sufrimiento. El trabajador puede llevar su sufrimiento al psiquiatra o al psicoanalista, en el espacio privado de la relación dual, mas deja en el vestuario todas las referencias sociales e históricas que lo caracterizan como operador de esa industria de procesos, minados por una crisis de la organización de trabajo. (p. 59)

Ante este argumento, podemos decir lo siguiente:

Primero, Dejours olvida la tesis freudiana que reza: “Lo psicológico es, ante todo y desde un principio, social”; o sea, que la oposición individuo-sociedad, psicológico y social es una falsa oposición, entre otras; por tal razón, es simplista y mecanicista (para decir lo menos), decir que un sujeto cuando va a hablar en el consultorio privado del sufrimiento experimentado en el trabajo “deja en el vestuario todas las referencias sociales e históricas que lo caracterizan como operador de la industria”. Esto llevaría a pensar que Dejours

supone la posibilidad de la escisión (que no división) subjetiva por parte del sujeto, es decir, desconoce que no es posible tal escisión entre lo social y la historia personal, desconoce el sujeto porta lo social y su historia donde quiera que vaya o esté, lo porta en tanto que discurso inscrito venido de los otros, y del Otro (Lacan), en su inconsciente que no está hecho sino de significantes, de símbolos venidos de la cultura, que ligados a su pulsión determinan, sin saberlo, sus formas de sufrimiento tanto como sus posibilidades de bienestar.

Segundo, es curioso que Dejours suponga que un clínico en su consultorio privado no tiene ninguna referencia del trabajo que le permita comprender el sufrimiento del que un sujeto eventualmente le podría hablar porque “no está” en el trabajo, como si el sufrimiento en el trabajo fuese una consecuencia directa de las condiciones empíricas de trabajo que es necesario conocer de cerca y no de la posición subjetiva de quien trabaja frente a su contexto material, simbólico y relacional. Además, que supone una especificidad en ese sufrimiento tal que fuese intratable por un clínico privado, esto daría lugar a pensar que la experiencia de sufrimiento en el trabajo debe ser tratada por un especialista en trabajo, el sufrimiento en el amor tratado por otro en pareja y el sufrimiento en la escuela por otro en educación, y así sucesivamente en cada esfera de la vida cultural en la que un sujeto puede llegar a estar y sufrir, como si sufriera de manera diferente en cada espacio o contexto.

Esto exigiría un clínico súper especializado en cada “clase de sufrimiento”, como si el sufrimiento no fuese el mismo, aunque esté manifestado de forma diferente en cada lugar social. Por lo cual, sería necesario solo un clínico capaz de entender que el sufrimiento es una experiencia de desgaste psíquico porque no ha podido ser nominado, pasado por la palabra, ni reconocido y que no es necesario ni conocer ni estar en el lugar donde la gente sufre para poder asistirlos terapéuticamente, ayudarlos como sujetos, pues eso sería como decir que hay que estar en la casa, en la familia de un sujeto para poder comprender y tratar el sufrimiento de una pareja o de una madre, o que es necesario estar en el espacio social de consumo de drogas para poder comprender el sufrimiento derivado de la adicción.

Estar en el lugar no me hace comprenderlo mejor necesariamente. La hipótesis del “yo estuve ahí”, como condición para autorizarse como quien sabe de qué se habla, ya está superada en la antropología etnográfica. No es necesario “estar ahí”, pues podríamos estar ahí y no ver ni comprender

nada, de facto, muchos psicólogos organizacionales están ahí y no por eso son mejores clínicos del trabajo, ni capaces de ayudar mejor a lidiar con el sufrimiento en el trabajo. Lo que sí es necesario es comprender la gramática de ese contexto, pero eso no se logra necesariamente estando *in situ*, pues el sujeto que sufre no lo hace por ese contexto (hipótesis conductista), sino por la posición subjetiva que se tiene frente a él (hipótesis psicoanalítica). Es decir, el sufrimiento en el trabajo tiene un doble origen: las *condiciones objetivas* (organización y condiciones de trabajo, tanto físicas como relacionales) y las *condiciones subjetivas* (posición del sujeto, orden inconsciente del deseo y del goce). Habrá que decir que, generalmente, Dejours pone más énfasis en las condiciones objetivas que en las subjetivas, a pesar de que reconoce que el sufrimiento deriva de la desarticulación entre el contenido ergonómico de la tarea y la estructura subjetiva del operador.

Ahora bien, señalamos atrás un planteo de Dejours (1999) respecto de la explicación del sufrimiento sin tener que aludir a consideraciones de otras disciplinas sociales que podrían contribuir al esclarecimiento de la gramática del contexto y de la experiencia del sufrimiento mismo, pero que él percibe como “intrusas y poco inofensivas”. De hecho, considera que la *tesis del individualismo* como una condición propia de la sociedad actual es “inadmisibles” en su comprensión del sufrimiento en el trabajo, pues: primero, para Dejours (1999) el individualismo es un efecto del fallo en las estrategias de defensa; y segundo, en tanto que interpreta a esta tesis como “una naturalización de la causalidad, de endógena y diacrónica, la racionalidad se torna exógena y natural. El individualismo, que no puede ser explicado a partir de los datos actuales del lugar de trabajo, es atribuido a una naturalidad fatal, a la evolución cultural, a las transformaciones de la sociedad en su conjunto y a la decadencia de la civilización” (p. 58).

Lo anterior indica que, para Dejours, la tesis del individualismo, como una característica de la sociedad en su conjunto, resulta ser una tesis inadmisibles en relación con la causalidad del sufrimiento psíquico en el trabajo, lo cual es comprensible si se entiende que el individualismo no es la causa única y fundamental del sufrimiento, pero no tanto si se comprende también que podría ser una condición que lo exacerbaría o que diera mayor posibilidad para la experiencia de sufrimiento en el trabajo, sabiendo que no es la única, pero que sí puede ser una condición que podría impedir la movilización subjetiva derivada del reconocimiento, en tanto que una tendencia individualista

y reificante (como la que advierte Honneth, 2007b) podría ser causa en sí misma de sufrimiento por impedir, bloquear el reconocimiento mínimo necesario para garantizar la estabilidad psíquica. O ser una variable que agravaría el sufrimiento en tanto que impediría las posibilidades de la cooperación que el mismo Dejours considera fundamentales para reducir el sufrimiento y acceder a la experiencia del placer en el trabajo.

Súmese a esto que, para Dejours (2010), “la evaluación individualizada del desempeño” se constituye en un factor determinante del suicidio en el trabajo, como forma extrema de reacción ante un sufrimiento insoportable. Esta apreciación del individualismo como una condición que invisibiliza la situación de sufrimiento en el trabajo, al naturalizarlo como causa, tiene en parte sentido, pero no se puede justificar en sí mismo que, por ese hecho o argumento, se resista a comprender cuáles son las coordenadas más amplias de lo social, que si bien no son causales directas cada una en sí misma y sola del sufrimiento en el trabajo, sí se constituyen en una gramática general, de la sociedad, la economía y los negocios que a la manera de coordenadas generales ordenan el territorio, el paisaje laboral, de las organizaciones de trabajo y tienen inequívocamente influjo sobre las condiciones y las relaciones específicas de trabajo que pueden exacerbar el sufrimiento subjetivo experimentado en este campo.

Es cierto que el individualismo no explica todo el sufrimiento en el trabajo, y que en la investigación Dejours ha encontrado que este es un mecanismo de defensa cuando las defensas colectivas fallaron, pero sus hallazgos no justifican impugnar radicalmente que en la cultura del individualismo propia del momento actual, y en general en la gramática actual de la sociedad en su conjunto no podamos encontrar las claves interesantes para la comprensión *del malestar en la posmodernidad*, como bien lo ha ilustrado Bauman (2001).

La gramática del contexto es condición necesaria, pero no suficiente; es claro para explicar y comprender el sufrimiento en el trabajo, pero negarla es casi inaudito, dado que, si bien, como dijo Freud (1930) sobre la propiedad privada y su relación con el malestar en la cultura:

No es de mi incumbencia la crítica económica al sistema comunista; no puedo indagar si la abolición de la propiedad privada es oportuna y ventajosa. Pero puedo discernir su premisa psicológica como una vana ilusión. Si se cancela la propiedad privada, se sustrae al humano gusto por la agresión uno de sus instrumentos; poderoso sin duda, pero no el más poderoso [...] la agresión no ha sido creada por la propiedad privada. (p. 110)

Esto, sin duda, es cierto, la agresividad como representante de la pulsión de muerte (y esta como causa del malestar en la cultura) no es efecto de la propiedad privada, pero no se podría negar que la propiedad privada, incentivada por el sistema económico capitalista, puede ser una condición que exacerbe la agresión entre los seres humanos, y por lo tanto, el malestar en la cultura; pues si bien, “no es el instrumento más poderoso que se le podría sustraer al humano gusto por la agresión”, sí es “poderoso sin duda”.

En igual sentido, el individualismo no sería la única causa del sufrimiento en el trabajo, pero podríamos considerar que sí es una variable que puede exacerbarlo, en tanto que el individualismo introduce relaciones de fuerte competencia y limitada posibilidad de reconocimiento del otro, a la manera de una hostilidad derivada del “narcisismo de las pequeñas diferencias”. No podemos olvidar con Freud (1930) que una de las tres fuentes del malestar en la cultura, del sufrimiento humano, deriva de la relación del hombre con sus semejantes: “Señalamos las tres fuentes de que provienen nuestro penar: la hiperpotencia de la naturaleza, la fragilidad de nuestro cuerpo y la insuficiencia de las normas que regulan los vínculos recíprocos entre los hombres en la familia, el Estado y la sociedad” (p. 85).

Vemos de este modo, que Freud señala como fuente del sufrimiento lo social y en tal sentido, las coordenadas más amplias que organizan lo social (en las que incluye al Estado que hoy es un Mercado-Estado y no un Estado-mercado), y que como tal actualmente lo fragmenten, fragilicen e individualicen, serían condiciones que exacerbarían el sufrimiento derivado de esta fuente, al “no poder establecer normas suficientemente fuertes que regulen los *vínculos recíprocos*, entre los hombres”, subrayando recíprocos.

Es la posibilidad de reciprocidad como medida del reconocimiento (Honneth, 2003) lo que está en cuestión, lo que podría estar fuertemente impedido, bloqueado en la cultura del individualismo, que también permea las organizaciones de trabajo. Y sobre trabajar sin reconocimiento, Dejours (2005) bien ha mostrado los efectos de sufrimiento.

El individualismo dificultaría vínculos sociales recíprocos, y la reciprocidad es la evidencia, la prueba del reconocimiento efectivo (que no retórico), y se supone que el reconocimiento es “la correa de transmisión que puede convertir el sufrimiento en placer”. Por tanto, el individualismo, lejos de lo que defensivamente Dejours plantea respecto de la gramática del sufrimiento, sí sería una variable crucial para comprender el sufrimiento experimentado en

el trabajo hoy. No se encuentra justificación visible suficientemente fuerte en Dejours para rechazar la tesis del individualismo como parte de la gramática más amplia del contexto y su efecto sobre el sufrimiento (incluso más allá del trabajo), más que una actitud defensiva ante lo que él valora como “intrusiones que no son inofensivas”, y bueno, ante actitudes que se interpretan como “ofensivas”, ya que, uno se “defiende”, y tiene derecho, pero eso, lamentablemente no explica suficientemente los hechos.

Para terminar hemos de reconocer con Clot (2009) que:

La psicodinámica del trabajo se presta a críticas importantes, pero ello no es óbice para que el compromiso práctico e intelectual que muestra, la amplitud de las cuestiones que plantea y la claridad de respuestas que aporta sean para mí, una verdadera invitación a pensar. Incluso de distinta manera. También, sin lugar a dudas, este itinerario de investigación en el interior del análisis del trabajo humano –tan clara en su expresión subjetiva– es signo de una época en la que la vocación antropológica del trabajo humano –tan clara en su expresión subjetiva– tiene grandes dificultades para adaptarse a la morfología social actual. (p. 261)

Capítulo V

ANATOMÍA DE LA FRAGMENTACIÓN SOCIOLABORAL: CONDICIONES DE POSIBILIDAD PARA EL MALESTAR EN EL TRABAJO CONTEMPORÁNEO

Las relaciones humanas del modo capitalista de organización social se experimentan como un estado de fragmentación creciente debido a la pluralización de los valores que guían la acción y a que la formación de la identidad colectiva también ha sido socavada... las protecciones que son necesarias ahora no se perciben sino cognitivamente y ya no se experimentan más emocionalmente... las instituciones cumplen su función nada más que con indiferencia... la conexión orgánica amenaza con pasar al olvido [...]

Honneth (1995, p. 52)

El propósito del presente capítulo es discutir cuáles son algunos de los principales rasgos que caracterizan el actual mundo laboral fragmentario, es decir, discurrir sobre cuáles son las condiciones de posibilidad para emergencia, más o menos generalizada, de la experiencia de tensión difusa y desgastante, que reconocemos aquí como la experiencia subjetiva de *malestar laboral*, que reportan la mayoría de los hombres y mujeres que trabajan. Cabe agregar que esta experiencia de malestar no siempre se traduce en una vivencia de desgaste intenso, definido e intolerable en el ámbito laboral que reconoceríamos como la experiencia de *sufrimiento-derivado-del-trabajo*, es decir, partimos de reconocer que si bien puede presentarse de manera más o menos generalizada la experiencia de malestar en el trabajo (y por fuera de él antes y después) no siempre, ni solamente, se tendrían experiencias de sufrimiento laboral específicas. Partimos sí de reconocer que un conjunto de condiciones generales de la sociedad y la economía, no proclives a garantizar el bienestar humano, asociadas a los actuales cambios socioeconómicos, pueden estar sobrede-terminando, en parte, la experiencia de desgaste excesivo como síntoma del

malestar experimentado en el trabajo en una mayoría de los sujetos que participan de la escena laboral.

En consecuencia con lo anterior, Peiró y Lira (2013) indican que:

La globalización de la economía y los mercados, la crisis financiera, los cambios tecnológicos, demográficos y sociales en diferentes regiones del mundo están produciendo importantes transformaciones en los mercados de trabajo, las relaciones laborales, las empresas y la propia naturaleza del trabajo. En concreto, la actividad de trabajo es cada vez más cognitiva, y con frecuencia implica trabajo emocional. Muchos trabajos se realizan en condiciones de fuerte incertidumbre y con información insuficiente; su desempeño requiere iniciativa, innovación, autorregulación y una dedicación que va más allá del mero cumplimiento de lo establecido en la descripción del puesto (...). Todos estos cambios, lógicamente, inciden en los comportamientos, experiencias y consecuencias del trabajo para los trabajadores, y se constata la emergencia de nuevos factores de riesgo en el trabajo, con frecuencia de carácter psicosocial. (pp. 103-104)

Según lo anterior, es posible afirmar que la actual relación sujeto-trabajo, que describiremos en términos generales como caracterizada por una fuerte fragmentación laboral, es consecuencia de un conjunto de transformaciones entre las que podemos citar, para complementar: el aumento de la competencia internacional y la consecuente exigencia de mayores niveles de competitividad a las empresas; la fuerte tecnologización de los sistemas productivos y de prestación de servicios; y la consolidación de la globalización como fenómeno socioeconómico (y su efecto de compresión espacio-temporal); el salto del taylorismo-fordismo al modo de producción y regulación (y de sociedad) conocido como de flexibilización laboral (Harvey, 1998), y las sucesivas crisis financieras de los últimos años, etc., son sin duda un precedente para el cambio significativo en la ecuación sujeto-trabajo. Por ello se abrirá esta discusión con el examen de la importancia del contexto en la comprensión y estudio de dicha relación, por considerar que son las condiciones que prefiguran las gramáticas actuales de la relación sujeto-trabajo-organización-contextos de trabajo y que dan lugar a la experiencia de incertidumbre, precariedad y malestar en el trabajo. Posteriormente, se enfatizará en el impacto de la fragmentación laboral, como impronta actual, sobre la dimensión subjetiva de los hombres y mujeres que trabajan hoy, para procurar comprender la manifestación creciente de síntomas de malestar subjetivo en el trabajo actual.

Se parte aquí de reconocer que existe una tendencia en la psicología organizacional a reducir los análisis que hacen del comportamiento laboral a la relación sujeto-trabajo-organización, pero creemos que esta visión es limitada, pues subestima dimensiones contextuales en el orden económico, cultural, político y social mucho más macro-estructurales que circunscriben y tienen influjos nada despreciables sobre la organización como escenario sociolaboral, los sujetos como agentes sociales y el trabajo como actividad socioeconómica situada y fechada. También partimos de reconocer que múltiples investigaciones empíricas (Dejours, 1992; 1999; 2005; Clot, 2006; Mendes, 2007; 2012, Lhiulier, 2008) han demostrado la tendencia creciente a experimentar malestar en el trabajo como un signo característico de la subjetividad laboral de nuestra época. Condiciones como la incertidumbre, la complejidad, la inestabilidad, la inseguridad (social, ontológica y jurídica), la desregulación de las relaciones laborales, la intensificación e invisibilización laboral, así como la diversidad, complejidad y heterogeneidad que hace sentir a los sujetos sin los referentes y los recursos suficientes para responder eficazmente a las demandas de trabajo prescrito, hacen considerar que el nuevo paisaje laboral está marcado ahora por una fuerte lógica fragmentaria que es determinante, en parte, del malestar creciente experimentado en el trabajo.

Partimos de la “hipótesis” de que la mayor fragmentación del trabajo es una condición que determina en gran parte del malestar subjetivo creciente experimentado en el mismo. Partimos de comprender la fragmentación no como un efecto de la introducción de la racionalización científico-tecnológica (y sus desdoblamientos) de las actividades del trabajo (computarización, automatización, planeación, segmentación, etc.) que implica la subdivisión y descomposición sistemática de los procesos de trabajo, en unidades básicas y funcionales de puestos (conjunto de tareas asociadas a un rol) de trabajo que operan sistémicamente y que corresponden con toda la lógica burocrático-taylor-fordista, sino que se entiende aquí por *fragmentación laboral el proceso no calculado de discontinuidad, de no cohesión, en los procesos/resultados, tiempos/espacios grupos/personas, estrategias/actividades propias del trabajo que son el efecto de la excesiva: descentralización del poder, tecnologización (virtualización) de las tareas, diversificación y desterritorialización de los procesos de trabajo; que tienen como efecto el debilitamiento de las referencias, las relaciones y las garantías para el desempeño efectivo y apaciguado en el actual mundo del trabajo*. Asumimos aquí la *fragmentación laboral como la discontinuidad*

creciente existente en los contratos, los mercados, las jornadas, los grupos y las trayectorias de trabajo, entre otros.

Importancia del contexto como ordenador simbólico en la comprensión de la relación sujeto-trabajo y del malestar laboral

Es ineludible reconocer la importancia que tiene el contexto en sus diferentes niveles (macro, meso y micro) o dimensiones (económicas, sociales, culturales, históricas y políticas) en la comprensión de la relación sujeto-trabajo, esto es, cómo afecta la gramática del contexto la relación que se establece con el trabajo como una actividad significativa en la vida de los hombres y mujeres implicados en él, y cuál es su importancia.

El trabajo como actividad humana y como objeto de estudio interdisciplinar, y en particular para la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT), cuyo interés son las dimensiones intersubjetivas, relacionales y subjetivas implicadas en él como actividad socioeconómica cargada de sentido y con valor y función psicosocial, por definición se considera un objeto contextualizado tanto histórica como socioculturalmente más allá de su dimensión económica, sin desconocerla. La POT en sentido amplio parte, o por lo menos debe aspirar a partir, de comprender la relación sujeto-trabajo-sociedad, pues como lo indica Malvezzi (2016), la POT es “una interdisciplina por definición, por sus interfaces con otras ciencias [...] su historia revela una trayectoria de interdependencia con las necesidades, valores y expectativas del proceso de industrialización” (p. 27). Pero no solo la POT está ligada con procesos sociales, económicos y productivos, como la industrialización y la evolución del capitalismo, sino que quizá solo es posible entender la relación sujeto-trabajo situada y fechada en su dependencia con procesos más amplios del contexto socio-histórico y económico-cultural simultáneamente. Es decir, que la historia de la POT revele una historia de interdependencia con las necesidades, valores y expectativas del proceso de industrialización capitalista no es un presupuesto del que se parte sino una consecuencia, un efecto que evidencia que la relación sujeto-trabajo está en función de procesos sociales más amplios que se constituyen en condiciones de posibilidad para que ella se presente de determinada manera en algún momento de la historia y en un contexto específico.

Determinados procesos y no otros, formas singulares de agencia en las organizaciones –y por ellas adelantadas– que afectan la relación sujeto-trabajo, y la emergencia de particulares modelos de gestión e intervención sobre esta relación, se insiste, históricamente situada, son en gran parte el efecto de un conjunto de condiciones contingentes que se imponen sobre la relación que establecen las sujetos con su trabajo. Esta comprensión amplia y contextualizada de la relación sujeto-trabajo nos permite comprender, por ejemplo, las formas de asunción del trabajo, su representación social y subjetiva, las formas de emancipación/alienación que probabiliza, el tipo de contratos psicológicos que permite, la identidad social que se construye respecto de él, y en igual sentido, cómo se manifiesta el malestar en el trabajo, pues no es lo mismo la fatiga física del fordismo a las nuevas formas de la psicopatología derivada del estrés del posfordismo de servicios. Esto muestra cómo la relación sujeto-trabajo está afectada por el contexto diferencialmente a lo largo de su historia y que es necesario reconocer esto para su adecuada comprensión por parte de quienes se interesan en estudiarla. No considerar las dimensiones contextuales es tener una visión limitada de esta relación y trae como efecto la naturalización de determinados fenómenos y prácticas relativos a ella; la inadecuada y limitada lectura, la mala interpretación y diagnóstico de algunos fenómenos del mundo del trabajo; la invisibilización de las consecuencias políticas más amplias de la acción dentro de las organizaciones de trabajo y la negación de las variaciones que exigen reajustes constantes, complementarios, concomitantes y pertinentes en las formas de agenciamiento e intervención en el campo de las organizaciones y otros múltiples escenarios de trabajo como contexto.

Transformaciones generales y amplias de orden político (desregulación, caída del Estado de Bienestar y emergencia del Estado Mínimo Neoliberal), económico (tercerización de la economía, transnacionalización, economía de servicios y del conocimiento, capitalismo financiero-especulativo, etc.), tecnológico (desarrollos de la tecnología informática, de telecomunicaciones y del transporte, microelectrónica y automatización, p.e.), sociales (sociedad del consumo, individualismo y multiculturalismo), de reestructuración productiva (paso del modelo fordista de producción en masa determinado por la oferta al de producción flexible y diversificada determinado por la demanda, fuertemente automatizado), organizacionales (paso de la empresa monolítica integrada a la empresa red y ahora a las empresas App, disruptivas) sumadas

al complejo proceso de globalización (en su triple dimensión económica, social y cultural) cuyo principal efecto es la compresión del tiempo-espacio y la lógica de las redes, han tenido implicaciones en la relación sujeto-trabajo que la hacen más compleja, heterogénea, fragmentada y precaria; signada en la subjetivación de quienes trabajan por la incertidumbre y la inestabilidad, que Bendassolli (2007) circunscribe en la categoría de inseguridad ontológica. Esto nos indica la interpelación que hace el contexto a la relación sujeto-trabajo, sin la cual sería prácticamente imposible su efectiva comprensión.

En igual sentido, como lo muestra Legge (2005), las transformaciones en los modelos de gestión humana, que tienen por objeto de intervención la relación sujeto-trabajo, son el resultado de las más amplias transformaciones en la sociedad sin las cuales no podrían explicarse: “La emergencia de la retórica de la Gestión de Recursos Humanos (GRH) en 1980 en los Estados Unidos y el Reino Unido podría ser el resultado de varios cambios, experimentados en ambos países, en ambos mercados de trabajo y de productos, cambios mediados por los desarrollos tecnológicos y el giro hacia la ideología política de derecha” (p. 76). Con respecto a esto último señala particularmente el giro a políticas de derecha de Reagan y Thatcher en los Estados Unidos y el Reino Unido, respectivamente, “quienes predicaron el fuerte empresarismo individual” (p. 77), que no significa más que la caída del Estado de Bienestar y la emergencia del Estado Mínimo Neoliberal, a la postre un estado general de desregulación de los mercados de productos, divisas-valores y trabajo que nos ha llevado a una anomia generalizada como marca típica de las relaciones sujeto-trabajo hoy.

Esta consideración conceptual y de método implica para los psicólogos una formación más amplia, crítica e interdisciplinar con miras a desarrollar la sensibilidad necesaria para comprender los impactos de las transformaciones de la sociedad, en general, y de los modelos productivos y el mercado de trabajo, en particular (como contexto), sobre las condiciones de desarrollo del trabajo, de los trabajadores y de los escenarios de trabajo reales hoy (formales e informales), para que se comprenda en su justa medida la relación compleja sujeto-trabajo-sociedad. En igual sentido Legge (2005) considera que el cambio paradigmático en los modelos de gestión de los recursos humanos es el resultado de las variaciones en la relación sujeto-trabajo que ha estado determinada por otras condiciones generales: “Varios animados trabajos significan esos cambios, así: intensificación de la competencia internacional,

globalización, el Janus japonés (icono/amenazante), cultura de la excelencia, tecnología de la información, trabajo del conocimiento, alto valor agregado, hegemonía de la cultura de la empresa. Lo que los encapsula a todos es “la búsqueda de la ventaja competitiva”. El efecto de esos factores se encuentra tanto en su interrelación reforzada como en su separada existencia” (p. 76). De otro lado, Salerno (2003) nos indica que las transformaciones en el mundo del trabajo, tales como los cambios en la relación entre las empresas, los cambios en la organización general de la empresa, los cambios en la organización de la producción y los cambios en la organización del trabajo, en su conjunto demandan nuevas formas de comprensión de la relación que el sujeto establece con su trabajo. Así, es claro que la mutación de la relación sujeto-trabajo no es una situación autogenerada ni caprichosa, sino la respuesta a condiciones generales más amplias y a demandas que determinan el entorno mayor de la ecuación sujeto-trabajo.

Reconocer las coordenadas más amplias de la sociedad, la cultura y el mercado; las intermedias, como las variaciones en los procesos productivos, la estructura y dinámica de los mercados de trabajo; y las microcontextuales, como las limitaciones necesarias que imponen la estructura y la función de los diferentes escenarios de trabajo como la empresa (por citar solo un caso, pues hay otros contextos de trabajo que no son el empresarial), que demarcan la relación sujeto-trabajo, resulta indispensable para su adecuada interpretación. Tomar en consideración que la relación sujeto-trabajo es por naturaleza una relación contingencial, esto es, históricamente fechada y socioeconómicamente situada, permite comprenderla mejor en su amplitud y complejidad. Es necesario concebir esta relación como una dinámica circunscrita a dimensiones contextuales más amplias y sin duda afectada por ellas, es decir, dimensiones estructurales y regulatorias (necesarias) presentes que la presionan, aunque no la determinan absolutamente, y están en relación dialéctica con la capacidad emancipadora de agencia posible (de ahí que esta relación esté entre lo necesario y lo posible, entre la regulación y la emancipación) de los individuos y de las organizaciones mismas. Incluir una dimensión vertebral: la contextual, es una variable que nos permite representarnos de manera más compleja, adecuada y pertinente la dinámica de tal relación.

Una comprensión de la relación sujeto-trabajo al margen del contexto es una visión limitada, estática e ingenua, y por tanto distorsionada, con implicaciones tanto en las formas de representación de esta relación como en las

posibilidades de intervención sobre ella, es decir, afecta la POT como ciencia y profesión. Esto implica formas específicas de investigación de este objeto de estudio que incluyan el contexto como variable inseparable y formas de agenciamiento e intervención sobre la indagación que puedan hacer posible en mayor o menor medida que el trabajo cumpla con su función ontológica fundamental: la emancipación y autorrealización de los seres humanos. En este sentido, discrepamos de la lectura que hace Dejours (1999) de los aportes de la sociología o la economía como “intrusiones no inofensivas” (ver capítulo anterior); por el contrario, creemos absolutamente indispensable el trabajo interdisciplinario y los aportes de la sociología y la historia, por ejemplo, para comprender mejor en su complejidad la relación trabajo-subjetividad.

Ahora bien, dada la multiplicidad de configuraciones y condiciones determinantes que afectan la relación trabajo-subjetividad, se deben reconocer simultáneamente la injerencia en ella tanto de aspectos *macroestructurales* –como la dinámica de los mercados (aumento de la competencia internacional y exigencias de competitividad inherente), las crisis financieras, la alta tecnologización de la producción y de la prestación de servicios, la sectorización de la producción a escala mundial (creando regiones especializadas como que en el norte se produce innovación y el sur se especializa en manufactura a bajos costos), las constantes fusiones e integraciones empresariales, la dinámica de los mercados laborales nacionales y multinacionales, el crecimiento o decrecimiento de sectores específicos de la producción (construcción, industria, comercialización, servicios, etc.)–, así como dimensiones *micro-socioeconómicas* tales como edad, sexo, nivel de formación, volumen y estructura de capitales simbólicos (sociales, culturales, escolares), pero también psicológicas: intereses, metas, motivaciones y deseos, posiciones subjetivas, entre muchos otros.

Todos los aspectos anteriormente señalados en su conjunto determinan, cada uno en menor o mayor medida y según el espacio y el tiempo, las condiciones, experiencias e interpretaciones de lo laboral por parte de los sujetos, que ahora también son responsables de su destino, y permiten ver cómo están constreñidos (que no sobredeterminados indefectiblemente) entre su historia personal singularizada y su capacidad de agencia y las condiciones más estructurales de la sociedad y del mercado; en síntesis, entre la necesaria consideración tanto de la agencia como de la estructura y sus relaciones dialécticas, lo cual posibilita comprender cómo las actuales condiciones laborales no pueden ser explicadas sin tener en cuenta el contexto, esto es, están

mediadas por las contingencias sociales, culturales, políticas, económicas, históricamente situadas y fechadas y subjetivamente interpretadas y asumidas, pues muchos de los estudios sobre el mundo del trabajo oscilan entre dos polos: el individualista, que cree que el individuo está solo, es totalmente racional y define por sí mismo su propio destino y trayectoria según sus particulares y diáfanos intereses; y el estructuralista, que considera que el individuo está sobredeterminado por la estructura social y no tiene más opción que cumplir con lo que sus condiciones de clase de origen le imponen. Además, hay quienes solo virtualmente consideran el contexto, pues lo nombran pero no lo tienen verdaderamente en cuenta al momento de los análisis. Otros, por su parte, en una posición más sintética, reconocen la importancia igualmente relevante tanto de los aspectos personales particulares como de los aspectos estructurales, en una relación de mutua afectación e interdependencia.

La fragmentación social y laboral

El derrumbamiento de la sociedad salarial (Beck, 1998) y la correlativa deconstrucción del mundo del trabajo (Bosltanki y Chiapello, 2002) ahora signado por la flexibilidad, la precariedad, la inseguridad, la incertidumbre y la fragmentación ha implicado una reinstitucionalización del mismo, bajo una nueva impronta que pauta la estructura y dinámica de las organizaciones y negocios y que no ha dejado de engendrar sus propias contradicciones: bienestar para algunos, malestar para otros, riquezas para unos –pocos–, y pobreza para otros –muchos–, seguridad para unos y precariedad para otros, felicidad para unos y sufrimiento para otros. En ese sentido las implicaciones de la nueva forma del capitalismo, y su agenciamiento, han tenido impactos no solo en la gestión del trabajo y de los recursos humanos, sino en la sociedad en general, y no solo en las condiciones objetivas del trabajo sino también en las subjetivas, “se podría afirmar que la-clase-que-vive-del-trabajo presencié la más aguda crisis de este siglo, que afectó no solo su materialidad, sino que tuvo profundas repercusiones en su subjetividad, como también en el íntimo relacionamiento entre estos niveles, afectó su forma de ser” (Antunes, 2000, p. 84).

Este nuevo paisaje posfordista que presenciamos después de 1973 y que se ha radicalizado aún más en estos primeros tres lustros de este siglo XXI con la crisis del 2008 y su réplica en el 2011, implica que el trabajo ya no se da exclusivamente dentro del marco de una empresa, menos aún en el marco

de una sola, pues ha aumentado considerablemente la informalidad laboral y el multiempleo como estrategias de supervivencia y la prestación de servicios (deslaboralización creciente). El desempleo alcanza cifras alarmantes; la individualización laboral es el signo más distintivo de las nuevas condiciones del trabajo, la inserción laboral es cada vez más lenta, más precaria, más competida y menos segura (Orejuela, Bermudez, Urrea y Delgado, 2013), el nuevo panorama genera nuevos excluidos: los más jóvenes, los más viejos, las mujeres (Castillo, 2005), los menos o los más cualificados, etc.; y se revelan nuevas condiciones y tipos de trabajo a los cuales dirigir la mirada para comprender la situación: el trabajo formal cada vez menos frecuente, más precario y bajo nuevas lógicas (presión, autonomía, múltiples membrecías, etc.); la informalidad laboral es cada vez más amplia e incluso aparece con fuerza la ilegalidad laboral (piratería, contrabando, narcotráfico, autoempleo en empresas disruptivas tipo App, etc.).

La triple metamorfosis de la burocrática empresa fabril, *Empresa Monolítica Integrada* a la empresa de servicios por redes, *Empresa Red*, y de esta a los nuevos modelos de empresa disruptiva de economía colaborativa, *Empresa App*, implica nuevas condiciones de desempeño en el trabajo, y nuevos criterios de su valoración, pues en el capitalismo flexibilizado de servicios y bajo la impronta de *cuarta revolución industrial* los trabajos son cada vez más desarrollados en condiciones de fuerte intermediación tecnológica –digitalización–; alto relacionamiento interpersonal, en los que la subjetividad está fuertemente implicada y se constituye en clave estratégica del agenciamiento del trabajo, en el desempeño de las tareas, pues cada vez más necesaria la lectura del contexto intersubjetivo (Malvezzi, 2012), así como la gestión o control emocional, “esfuerzo emocional” (Bolton, 2006; Hackim, 2012; Peiró y Lira, 2013), inherente al encuentro interpersonal que implica la atención para la prestación de los servicios.

Así, el contexto actual de vertiginosos cambios derivados de la globalización, el alto desarrollo tecnológico, la agudización de las reestructuraciones productivas, las crisis financieras, el paulatino reordenamiento geopolítico a escala mundial, la ideología de consumo, y la reducción de las funciones del Estado, quedando hegemónica la versión neoliberal, etc., son condiciones de posibilidad para el establecimiento de una gramática social en la que cada día es más evidente la fragmentación y la fragilización de los lazos sociales en todos los campos: la familia, la pareja, el Estado y el trabajo, por supuesto.

Fuerzas energizadoras de la fragmentación a escala social general

En general, se podría considerar que asistimos a un evidente fenómeno de fragilización del lazo social y a su fragmentación derivado de la preponderancia cada vez más amplia y radical de unas nuevas pautas socioculturales que vectorizan un nuevo orden simbólico y que energizan aún más la fragmentación social a escala general; se trata de cuatro cultos-culturas que operan como coordenadas generales que organizan la sociedad actual, así como las nuevas gramáticas del mundo del trabajo, las cuales derivan a su vez en la generación de un cierto *malestar en la cultura laboral posmoderna* (Bauman, 2009); de esta forma tenemos: *la cultura de la urgencia* (Aubert, 2003) donde todo debe ser hecho bien y en el instante –dictadura del tiempo real y acelerado–; *la cultura del narcisismo* (Lash, 1979) en la que el sujeto está autocentrado, lo más importante es la satisfacción de los deseos individuales y el yo, la individualidad como satisfacción narcisista se convierte en un valor supremo; *la cultura, el culto a la imagen*, que Debord (1992) planteó bien como la hegemonía de una *sociedad del espectáculo*, en la que todas las relaciones sociales están mediadas fuertemente por la imagen y todo acto cobran valor de actuación, de espectacularidad; y la cultura en tanto que *culto al desempeño* (Erhemberg, 2003), en el que conjugados los discursos deportivo, empresarial y de consumo dan como resultado una exagerada importancia al desempeño en tanto que actuación pública y en la cual el sujeto queda fatigado de ser él mismo intentando responder a las exigencias de desempeño y éxito sin límite. “Estos son instrumentos teóricos agudos para que se pueda realizar una lectura de las nuevas formas de subjetivación en la actualidad” (Birman, 1999, p. 24). Incluida, por supuesto, la subjetividad comprometida en el trabajo, pues la presión del tiempo, del logro individual, del cuidado de la imagen pública y de la excelencia en el desempeño se constituyen en factores coadyuvantes en la emergencia de factores presionantes y desencadenantes de una nueva forma del malestar en la cultura, en general, y en el trabajo, en particular. Esto sin contar el culto al dinero en esta sociedad neoliberal que ha dado lugar a la dictadura del mercado y en una suerte de tiranía de la clase gerencial financiera (Navarro, Torres y Garzón, 2011).

La experiencia de la fragmentación del mundo social se puede percibir en tres niveles: en el de la relación del individuo consigo mismo; en el nivel de

las relaciones sociales y en el de la relación del hombre con la naturaleza. Con respecto a las relaciones humanas, del modo capitalista de organización social, como lo indica el epígrafe de este capítulo, estas se experimentan como un estado de fragmentación creciente debido a la pluralización de los valores que guían la acción y a que la formación de la identidad colectiva también ha sido socavada. Las relaciones humanas están fragmentadas, porque las protecciones que son necesarias ahora no se perciben sino cognitivamente y ya no se experimentan más emocionalmente. Las instituciones cumplen su función de facilitar la participación y garantizar los derechos nada más que con indiferencia. Con respecto a la relación del individuo consigo mismo se experimenta que la posibilidad de apropiarse de los propios poderes y las capacidades es limitada y hasta cierto punto extinguida. Y con respecto a la relación de los seres humanos con la naturaleza esta no es más que instrumental y la conexión orgánica con esta amenaza con pasar al olvido (Honneth, 1995).

Súmese a lo anterior, el debilitamiento del poder ordenador y pacificador del Estado ahora arrodillado ante un mercado que se le impone tiránicamente; una clase gerencial (que es responsable de la crisis del 2008 y su réplica en el 2011) y sobre todo la clase política cada vez más corrupta e in-moral que no piensa sino en el beneficio propio, con unos partidos que al haber perdido representatividad colectiva han dado lugar a los caudillismos personales y populistas con proyectos frágiles y efímeros; un flujo migratorio sin antecedentes y a escala mundial que impone un proceso de forzado multiculturalismo la cual hace que se reivindiquen constantemente las identidades y se luche por el reconocimiento (Honneth, 2003), y que como efecto no calculado hace que reverdezcan los fundamentalismos (religiosos, nacionalistas, p.e.). Esto sin descontar el aumento creciente de la brecha de desigualdad en la redistribución de la riqueza a escala mundial. Todo lo anterior en su conjunto hace que se deterioren las relaciones de reciprocidad y solidaridad y se imponga un clima de mutua desconfianza, indignación y protesta en el que todos parecemos extraños y en el que por supuesto el lazo social está cada vez más fragilizado y las instituciones sociales están menos cohesionadas y más insularizadas. Aparece así una doble y paradójica situación: exigencia de mayor homogenización, derivada de la globalización, que instituye la *tiranía de la paridad*, y la vez mayor fragmentación, derivada de la fuerte desregulación e individualización precarizante, que instituye la *tiranía de insolidaridad*.

El resultado de lo anterior no puede ser otro: emergencia de síntomas de malestar en la cultura: aumento de la tasa de suicidios, depresión (como patología del tedio), trastornos alimentarios del tipo anorexia y bulimia (como patologías del consumo), entre otros. En el campo del trabajo se está ante un panorama en el que la inconsistencia y la inconsecuencia se traducen en una fuente constante de malestar en el mismo y por fuera de él, de goce, en el sentido lacaniano del término, esto es: como experiencia de desgaste generalizada y sin sentido. Una generalización tiránica de la cultura de la urgencia, del narcisismo, de la imagen y del desempeño son fuente de angustia e impotencia (Malvezzi, 2012), así como del cambio constante que no da tiempo para la reflexión, ni para verse reflejado en lo que se hace y en el que se vulnera la posibilidad de satisfacer la necesidad de reconocimiento; el sujeto entra en la contradicción de “no poder alejarse del trabajo pero queda con la sensación de que pierde el sentimiento de utilidad social, sentimiento vital de contribuir a esa perennidad” (Clot, 2006, p. 60).

La fragmentación laboral

Del lado del trabajo tenemos que el conjunto de transformaciones y reestructuraciones a escala mundial, bajo una lógica de flexibilización, globalización, alto desarrollo tecnológico y cortocircuitos del capitalismo que producen crisis financieras recurrentes y a escala mundial han derivado en un efecto de complejización, diversificación y alta variabilidad del trabajo que redundan en un complejo fenómeno de esquizofrenia *socio-laboral* cifrada en la fragmentación de: *los mercados de trabajo*, *las trayectorias –carreras– laborales*, *los contratos* (cada vez más degradados y por proyectos), *las jornadas* (cada vez más limitadas y discontinuas que obligan al multiempleo) *y de las mismas tareas en el trabajo cotidiano* (pérdida de las rutinas y su valor referencial). Así, el nuevo paisaje laboral está caracterizado en sus rasgos más generales, por su mayor de heterogenización, complejización y fragmentación (Antunes, 2000), así como por la alta competencia, los vertiginosos cambios y el desempeño en condiciones de intenso relacionamiento (Malvezzi, 2012).

La fragmentación de la sociedad, en general, y del mundo del trabajo, en particular, no deja de tener efectos de igual naturaleza en la dimensión subjetiva de los individuos, podemos decir con Birman (1999) que “en las últimas décadas en Occidente se construyó una nueva cartografía de lo social, en que

la fragmentación de la subjetividad ocupa una posición fundamental. Esta fragmentación no es apenas una nueva forma de subjetivación, sino la materia prima por la cual las otras modalidades de subjetivación son forjadas” (p. 23). Esto nos indica que no solo asistimos a la fragmentación del mundo del trabajo y de la sociedad, sino también a la fragmentación concomitante de lo subjetivo en términos de los sentidos, los significados y las identidades, entre otros, así como al reconocimiento de los efectos de esta fragmentación objetiva y subjetiva en el establecimiento de los lazos sociales y en la determinación del malestar social y laboral en los sujetos.

Condiciones de alta variabilidad, presión y fragmentación en el trabajo redundan a su vez en un clima de incertidumbre, inestabilidad y mudanza continua que hace perder las referencias, otrora estables, y tienen efectos sobre la subjetividad de los trabajadores. Esta excesiva fragmentación representada en individualización y competencia sumada al cambio constante del contexto de trabajo, fragiliza las relaciones laborales, pero además sume al sujeto en una situación en que se ve fuertemente vulnerada la seguridad identitaria, lo que trae como efecto un estado de Inseguridad Ontológica¹ (Bendassolli, 2007). En la inseguridad ontológica lo que se está cuestionando fuertemente es la confianza, las relaciones de confianza y de reconocimiento recíproco (Honneth, 2003).

La flexibilización y su forma de manifestación en la reorganización de la burocracia a través del lógica del trabajo en red y por proyectos, vulnera por sus mismas condiciones la realización efectiva de su espíritu, pues producen déficits que fragilizan los lazos sociales dentro de la empresa: “los tres déficits del cambio estructural son la baja lealtad institucional, la disminución de

¹ De esta manera, tenemos que en el nuevo capitalismo se producen tres tipo de inseguridades: por un lado, en el contexto más amplio de la sociedad se produce la inseguridad y desprotección social denunciada por R. Castel (2004), que lleva a algunos prácticamente a la indigencia y al Estado a asumir las cargas que dimitió la empresa; y por otro lado, en el ámbito personal, se produce la inseguridad ontológica denunciada por su parte por Bendassolli (2007), a pesar de lo cual se le demanda a los sujetos a una búsqueda incesante de un parco equilibrio psicológico (De Freitas, 2002, p. 77), un trabajo que sin duda los psicólogos pueden acompañar (de hecho emerge un ejército de ellos que ahora posa de Entrenadores de Alto Rendimiento –*Couchers*–, de dudosa formación muchos de ellos hay que decirlo también), y que de hecho pretenden lograr ahora vía *couching*, “sin interrogarse sobre si el éxito de su práctica no representa el fracaso del colectivo y el signo de una inseguridad en aumento, en un contexto donde el sueño de “la autonomía” es confundido con el sueño de la autosuficiencia” (Lhuillier, 2006, p. 14). La tercera inseguridad que produce el capitalismo flexible es la inseguridad jurídica, aquella que deriva de la fuerte tendencia a la desregulación laboral.

la confianza informal entre los trabajadores y el debilitamiento del conocimiento institucional. Cada uno de ellos se hace sentir agudamente en la vida de los trabajadores corrientes (Sennett, 2007, p. 58). Súmese a estos tres un cuarto déficit más crítico y determinante en relación con la experiencia del malestar: “el déficit de reconocimiento” (Dubet, 2006).

La flexibilización laboral como actual estrategia de gestión y sus múltiples impactos

Las limitaciones de los modelos de gestión de la producción anteriores (taylorismo y fordismo) ponían en evidencia que estos métodos habían llegado a un *límite técnico* (Mejía, 2002), que impedía seguir elevando la productividad, haciéndose necesario buscar nuevas respuestas a esta crisis, a través de diferentes formas de organización del trabajo. “Así para John Humphrey (1994) a partir de la puesta en cuestión del fordismo aparecieron una enorme variedad de ofertas de nuevos modelos, muchos de los cuales partieron de consideraciones optimistas sobre el ‘fin de la división del trabajo’ (Kern Schumann, entre ellos) o de la aparición de una ‘nueva clase obrera’, hasta otros que compartiendo las apreciaciones de Marx concluyen que no hay tal nuevo modelo, sino una nueva recombinação de todos los anteriores” (Mejía, 2002, p. 371). De hecho, hay quienes consideran que el fordismo aún no ha pasado de moda y que la especialización flexible no es sino una forma refinada del fordismo, pues, parece una exageración decir que la producción en masa ha desaparecido y que existe una flexibilidad total. Según Pollert (1998) citado por Giddens (1999), la producción económica siempre se ha caracterizado por la pluralidad de técnicas empleadas y no por un enfoque estándar y único. De hecho, para Lipietz (1992), lo que se presenta es un fordismo periférico, indicando con esto que en otras latitudes más allá de los Estados Unidos, lo que se presentó fue la implementación de estrategias particulares, parciales y tardías del fordismo.

Es claro entonces que después de 1972/73, el capitalismo bajo el apogeo del fordismo y de la fase keynesiana, comenzó a dar señales de estar atravesando una dura crisis, que en opinión de Ricardo Antunes (2005), se debió a múltiples factores que podrían ser interpretados como el propio revés de la forma del capitalismo de posguerra:

El agotamiento del patrón de acumulación taylorista-fordista de producción, ocasionado por la incapacidad de responder a la retracción del consumo que se acentuaba. En realidad, se trataba de una retracción en respuesta al desempleo estructural que se iniciaba entonces (...) La hipertrofia de la esfera financiera, colocándose al capital financiero como un capital prioritario para la especulación (...) crisis del estado de bienestar (...) (p. 15).

En síntesis, al parecer fueron un conjunto de condiciones múltiples que hicieron factible una crisis en el capitalismo organizado que dio paso al capitalismo desorganizado caracterizado por la producción de tipo más fragmentado y flexible, de un capitalismo que circula a escala internacional (Lash y Urry, 1994).

Así, una nueva forma de empresa y de estrategias de gestión se consolida en el mundo. “La fábrica mínima” (Coriat, 1995, p. 23); allí, la flexibilización parecería ser el nuevo paradigma de organización, que tiene como principal exponente el ingeniero japonés Taiichi Ohno y se caracteriza por su increíble capacidad de adaptación a las cambiantes necesidades del mercado, su elasticidad se da en cuanto a que cambia su orientación de producción a la demanda, es decir, se piensa en el mundo contemporáneo en complejas estructuras organizativas que se configuran con base en el pedido, siendo éste, el que determina la tecnología a utilizar, la materia prima, el tipo de obreros y las formas contractuales de vinculación. En palabras de Manuel Castells (1999):

Cuando la demanda se volvió impredecible en cantidad y calidad, cuando los mercados se diversificaron en todo el mundo y, en consecuencia, se dificultó su control, cuando el ritmo del cambio tecnológico hizo obsoleto el equipo de producción de cometido único, el sistema de producción en serie se volvió demasiado rígido y costoso para las características de la nueva economía. Una respuesta tentativa para superar esa rigidez fue el sistema de producción flexible. (p. 182)

De lo anterior, se concluye que el conjunto de transformaciones en las prácticas tendientes a enfrentar los desafíos de la globalización, promueven en su conjunto una nueva cultura laboral, es decir, que se trata de un discurso que se relaciona con las nuevas formas de organización y el cambio en las relaciones laborales a nivel micro e introduce factores blandos sólo traducibles en forma burda en el salario y el empleo, en la cultura, la identificación con la empresa, el espíritu de grupo, el involucramiento y la participación. Haciendo que la relación entre este discurso y las prácticas en la empresa sea compleja (De la Garza, 2000).

La integración flexible puede entenderse también como el proceso de reestructuración productiva, que es acompañado de una diversificación creciente de las formas de contratación del trabajo asociadas a los diferentes patrones de acumulación. A partir de una configuración mixta –flexibilización tecnológica combinada con flexibilización contractual– se evidencian transformaciones industriales y laborales en el mercado de trabajo. Las exigencias del mercado globalizado, pueden abordarse a partir de las nociones de flexibilización laboral interna o tecnológica y flexibilización laboral externa o contractual. Así, podemos ver que la desregulación laboral tiene su máxima expresión en el contrato a término fijo. Respecto de este último, Mejía plantea: “... el contrato, elemento clave dentro del análisis de las formas de racionalización de la teoría weberiana se desdibuja dentro del regreso a formas de trabajo a destajo y de desaparición de los contratos de por vida, ahora reemplazados por formas de contrato que oscilan entre tres meses y un año” (2002, p. 367).

En términos generales, el modelo de gestión flexible puede ser caracterizado, entre otros, por lo siguiente:

- a) Flexibilización de: los salarios (compensación variable), los contratos laborales (a término fijo, por honorarios, *outsourcing*), el lugar de trabajo (teletrabajo) y el tiempo laboral (horarios y jornadas);
- b) Implementación de una producción flexible, ligera o ajustada (*Lean production*);
- c) La producción en grupo, el trabajo por equipos y en redes;
- d) La exigencia de un nuevo perfil del trabajador: formado por competencias: polivalente y multicualificado;
- e) Preferencia de capacitación en el lugar de trabajo;
- f) Mayor inestabilidad, riesgo y precarización del trabajo;
- g) Mayor participación de la mujer en el mercado laboral;
- h) Exigencias de altos niveles de formación sobre todo en asuntos de tecnología de punta e informáticos, entre otros.

De acuerdo con Luc Boltanski y Éve Chiapello (2002), la especialización flexible representa el resurgimiento de un capitalismo reverdecido, pues para estos autores “la coexistencia de una degradación de la situación económica y social de un número cada vez mayor de sujetos y de un capitalismo en plena

expansión y profundamente reorganizado" (p. 17), es lo que nos permite concluir que muy al contrario de lo que se pensaba, "el capitalismo que creíamos muerto goza aún de buena salud" (Marx). Es en el mismo sentido que Ulrich Beck (2000), pone de manifiesto que actualmente asistimos a un proceso de transición de la sociedad del pleno empleo a la sociedad del riesgo.

Los efectos en la implementación del modelo se ponen de manifiesto cuando desde las diversas latitudes, las marchas de trabajadores y del movimiento social denuncian la *precarización* salarial, el reemplazo de mano de obra por tecnologías inteligentes y el incremento del paro (desempleo tecnológico). Sin embargo, las respuestas de los sectores industriales avalados en gran medida por la tendencia neoliberal proponen la generación de más fuentes de empleo, salvo que en condiciones de disminución de tiempo y de salario. Las proyecciones enunciadas por diversos autores, estudiosos del tema no son para nada alentadoras. En esta vía señala Rifkin (1994) que:

En la actualidad, por primera vez, el trabajo humano está siendo paulatina y sistemáticamente eliminado del proceso de producción. En menos de un siglo, el trabajo masivo en los sectores de consumo quedará probablemente muy reducido en casi todas las naciones industrializadas. (p. 23)²

Por su parte Juan José Castillo (2005) replicaría ante esta propuesta, al plantear que no se está asistiendo "al fin del trabajo", sino a su "invisibilización"; lo que resulta ser otra cosa. Al contrario de que no haya trabajo de lo que se trata es que se presenta una fuerte intensificación de la jornada laboral invisibilizándola; porque se trabaja por fuera del horario formal más de lo que se registra (a veces, más de 12 horas diarias, incluso en trabajadores profesionales). Esto ha dado lugar a la pregunta que hace De la Garza (2002),

² Esta apreciación es debatida por parte de M. Castells a Rifkin quien plantea "*fin del trabajo*", mientras que Castells, por el contrario plantea que el "*fin del trabajo es un mito*", pues "el desempleo no tiene origen en el desarrollo tecnológico", así lo muestran los datos estadísticos, "datos de las economías de OCDE confirman este análisis. Diciendo además que el debate europeo ha estado marcado durante años por charlatanescos como Rifkin (totalmente desacreditado en el mundo de la investigación académica estadounidense), que ha encontrado eco a sus rotundas declaraciones sin haber aportado una sola estadística sistemática, aparte de recortes de prensa, seleccionadas ideológicamente" (en Carnoy, 2001). Esta misma crítica la hace De la Garza a autores como Sennett, Bauman y Beck. A quienes califica de "paraposmodernos" (?). Antunes, R. (2005), por su parte critica el "eurocentrismo" y el tono apologético de algunos estudiosos del mundo del trabajo reconocidos, que descuidan la realidad latinoamericana y suponen que lo que pasa en Europa es igual para todo el mundo.

al cuestionar si se trata de: ¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?, para referirse a la intensificación laboral denunciada ya por Castillo (2005).

Es así, como al observar una tendencia negativa en las condiciones laborales y en la generación de nuevos puestos de trabajo se intuye la necesidad de transformar su misma naturaleza, pues para nadie es un secreto que los individuos en estas sociedades, generalmente se reproducen de forma material, de lo que devengan de su trabajo, lo que significa, que la puesta en cuestión del trabajo es la puesta en cuestión de la vida de estos individuos. El cambio de lógica empresarial estaría en la consulta de la empresa, no sólo a los flujos del mercado, sino a las transformaciones de los pedidos sociales y políticos. En esta vía los planteamientos laborales en el interior de la empresa ya no se entenderían como simples tecnicismos económicos o administrativos para la optimización del proceso productivo, sino que se asumirían como un elemento decisivo en la construcción y el mantenimiento de las sociedades –dimensión sociopolítica.

Ahora bien, la precarización del trabajo que se asocia a estos recientes modelos de gestión empresarial, ha venido generando otros traumatismos en la vida social, pues parecería que el no acceso o su degradación se relaciona de manera directa –en los distintos países del mundo– con el fortalecimiento de algunas prácticas delictivas y el deterioro de las condiciones sociales, económicas y políticas de los diversos Estados democráticos. Son varios los aspectos que se tendrían que considerar; el primero, el elevado índice de consumo de productos provenientes del mercado negro; el segundo, las permanentes vinculaciones a las diversas redes encargadas de actividades criminales como el narcotráfico, el tráfico de personas y de armas. Obviamente, estas prácticas ilegales afectan mayormente a los grupos sociales que se ubican en la zona más excluida del sistema.

Pero quizá el principal efecto que genera dichos procesos de precarización sea la pérdida paulatina, en los sujetos desvinculados laboralmente, de los lazos sociales que les han mantenido unidos y articulados a la sociedad. De esta manera, el efecto de la exclusión no tiene sólo consecuencias en la satisfacción de necesidades básicas y de consumo, sino que incide sobre los procesos de identificación y de integración de los individuos en una sociedad. A este respecto, Castel (1997) caracteriza las consecuencias de la precarización del trabajo a través de tres procesos distintos: la *desestabilización de los estables*, que no es más que la pérdida de las posiciones seguras y de las antiguas

vías de promoción social que habían garantizado la supervivencia social de la clase obrera y de los asalariados de las pequeñas clases medias; la *instalación en la precariedad*, como respuesta a las exigencias de la flexibilidad, la cual se caracteriza por estar fuertemente ligada con el trabajo fortuito y provisional, y se manifiesta en el crecimiento de la incertidumbre laboral y de desempleo; y finalmente, la precarización del empleo y el aumento del desempleo, los que constituyen la manifestación de un *déficit de lugares* ocupados en la estructura social. Es decir, la existencia de una serie de individuos que no encuentran lugar en el proceso productivo ni en la sociedad, sin reconocimiento público ni utilidad social. Estos tres procesos inciden hoy en día en la inserción que los individuos tienen en la sociedad, ubicándolos en zonas distintas según sea su relación con el trabajo y el grado de sociabilidad que tengan.

El énfasis en la sociabilidad radica en el hecho que esta constituye un soporte, que se manifiesta a través de la acumulación y el intercambio de capitales sociales que los individuos ponen en juego cuando se relacionan. Soporte que garantiza la protección y la puesta al abrigo, como afirma Martuccelli, (2001) de los riesgos que amenazan la vida de los individuos. La puesta en funcionamiento de diversos capitales sociales, expresados en redes y sistemas solidarios de apoyo mutuo, ha constituido, fundamentalmente en las sociedades latinoamericanas, instrumentos eficaces para resolver problemas sociales.

Así las cosas, los efectos de la gestión empresarial es posible que estén transformando no sólo las trayectorias sociolaborales, sino también las experiencias relacionales y subjetivas en el contexto de trabajo, lo que afecta sin duda los procesos mismos de integración y cohesión social. En últimas, lo que se pone en riesgo con la exclusión, derivada de la flexibilización precarizante del trabajo, no es sólo el recrudecimiento de la pobreza, sino el debilitamiento mismo de la ciudadanía, a través de la disminución de los procesos de participación y de defensa de los derechos sociales y el posible establecimiento de antiguas y nuevas formas de protección, como las instauradas por las redes clientelistas en nuestras sociedades. Los grupos profesionales, como jóvenes ejecutivos asalariados, al igual que los otros trabajadores no están exentos de los efectos de estas transformaciones, que están cambiando sin duda las prácticas y políticas laborales mismas, en concomitancia con un cambio en la concepción misma del trabajo, señalada por Diez (2001) como la concepción del *trabajo como virtud*, la *virtud de la laboriosidad*, en concordancia con lo planteado por Weber en la Ética protestante y el espíritu del capitalismo.

Múltiples impactos de la fragmentación laboral como condiciones que agudizan el malestar en el trabajo

A continuación se presentan algunas reflexiones sobre los múltiples impactos de la fragmentación laboral como condiciones que agudizan el malestar de estas en el trabajo. Para ello se toman como punto de referencia para la reflexión: el aumento del riesgo y la inseguridad como consecuencias no calculadas de la flexibilización laboral fragmentaria; las mayores barreras a la inserción laboral; la tendencia errática, incierta y excesivamente prolongada de las trayectorias laborales y los impactos negativos de la fragmentación laboral en la dimensión subjetiva del trabajo.

El riesgo y la inseguridad como consecuencias no calculadas de la flexibilización laboral fragmentaria

El riesgo es quizá una de las características con las que se puede distinguir el acontecer social del mundo en el último cuarto del siglo XX, más específicamente después de 1973, cuando aparece la primera recesión de posguerra y se marca el límite final de lo que Eric Hobsbawm (1997) denominó “la época dorada” (1945-1973) y en Francia se conoció como “los 30 gloriosos”: “La época de oro fue la época del libre comercio, la libertad del movimiento de capitales y la estabilidad cambiaria”. En este período de posguerra culminó una etapa de abundancia e inauguró una nueva fase de desarrollo del capitalismo, su *tercer espíritu*, conocido como *capitalismo*³ *financiero o capitalismo desorganizado*, y que representó una nueva organización del mundo, una *nueva estética* (Harvey, 1998; Lash y Urry, 1994), y una nueva configuración de la producción y del mercado de trabajo que se ha convenido en llamar *flexibilidad laboral o especialización flexible*, el cual representa un nuevo modo de producción, de regulación y de acumulación que David Harvey (1998) no duda en llamar *régimen de acumulación flexible*.

³ De acuerdo con Boltanski y Chiapello (2002), el *Primer Espíritu* del capitalismo es el *capitalismo comercial* del siglo XIX, el *Segundo Espíritu* es el correspondiente con el *capitalismo industrial* hasta la tercera parte del siglo XX, y el *Tercer Espíritu* es el *capitalismo financiero* desde la mitad de la década de los 70 hasta nuestros días. En el mismo sentido y de manera complementaria Lash y Urry (1994), consideran que en el siglo XIX operaba un primer “capitalismo liberal localizado”, en el siglo XX un segundo “capitalismo organizado” a escala nacional, y a fines del siglo XX un tercer “capitalismo desorganizado” al compás del comercio y el movimiento financiero global.

Ahora bien, todo este modelo de flexibilización laboral y de flujo rápido de capitales a escala mundial, no deja de tener efectos la mayoría de las veces catalogados como negativos –y en efecto así es para algunos contextos como el latinoamericano o el surasiático– y en cierto sentido satanizado para algunos y sacralizado por otros. Hablemos de efectos tales como: la individualización, la desregulación y la precarización de las relaciones laborales, los cuales hacen que autores como Anthony Giddens (1999) considere que en términos más amplios, el sello que marca la modernidad alta es la “cultura del riesgo”, que en palabras de Ulrich Beck (1998) corresponde a la sociedad del riesgo.

Pero, de acuerdo con Robert Castel, si bien es cierto que las transformaciones de los últimos 25 años han implicado la precarización de las condiciones laborales, con efectos directos sobre la calidad de vida en general, éste al igual que Manuel Castells y David Harvey considera que los efectos no han sido solo negativos: “ha habido un aumento del empleo de alto nivel del 25% en los años 70, al 35% en los años 90” (Castells, 2005, p. 3), “estos empleos flexibles no engendran por sí solos mayores insatisfacciones al trabajador, ya que la flexibilidad puede ser a veces beneficiosa” (Harvey, 1998). Y que quizá habría que definir exactamente lo que se entiende por *riesgo* para no caer en lo ideológico y atribuir rápidamente a todo el conjunto de la sociedad la condición de estar bajo riesgo como en opinión de Castel (2004) lo hacen Giddens y Beck:

La ideología generalizada e indiferenciada del riesgo (sociedad del riesgo, la cultura del riesgo, etc.), se ofrece hoy como la referencia teórica privilegiada para denunciar la insuficiencia de los dispositivos clásicos de protección y la impotencia de los Estados para hacer frente a la nueva coyuntura económica. Así, se puede entender por qué algunos de los partidarios del seguro en el ámbito neoliberal siguieron con entusiasmo análisis como los de Ulrich Beck o Anthony Giddens. (p. 82)

R. Castel (2004) denuncia de un lado la dimensión ideológica (en el sentido epistemológico del término) en el uso de la noción de *riesgo*, pues en ese caso no es un concepto sino una palabra, y de otro lado, el uso ideológico en el sentido político del término, por parte de los defensores del neoliberalismo en relación a los posibles usufructos que pueden tener los de los seguros bajo la idea de una sociedad riesgosa. La ideología del riesgo, así como la ideología del *fin del trabajo* también alentada por U. Beck, pero no más que por Rifkin “quien no es más que un charlatán que no aporta ni una sola cifra para decir que ha llegado el fin del trabajo” (Castells, en Carnoy, 2001, p. 11), no hacen sino imposibilitar el conocimiento de la realidad tal y como ésta es, y nos

deja impedidos para actuar políticamente, ya que, no es cierto que el trabajo se esté acabando. Por el contrario, lo que ocurre realmente es que hemos pasado de una *sociedad del pleno empleo* a una *sociedad de la plena actividad*, que no es lo mismo (Castillo, 2005). En fin, mientras se mantengan en el plano ideológico las situaciones, esto nos hace más vulnerables, pues se termina apoderando de nosotros el miedo, un miedo que paraliza. En el mismo sentido, De la Garza (2007) dice que actores como Beck, Sennett y Bauman merecen ser considerados como “paraposmodernos” en tanto que sin reconocerse como posmodernos, articulan un discurso propio de la ideología de la posmodernidad, en la que todo parece “líquido”, “volátil” y “efímero”. Categorías “zombi” que no son proposiciones verificables sino vocablos con los que se juega al impresionismo y la exageración.

Castel (2004) no niega que en la nueva sociedad la flexibilidad laboral traiga como efecto el debilitamiento de la acción colectiva en la reivindicación de los derechos que otrora conquistaron las organizaciones de trabajadores, y que hoy están amenazados por la individualización de las relaciones laborales, con un efecto directo sobre las trayectorias que él caracterizara como altamente móviles. A este respecto, Castells (2005) indica que:

Si definimos el trabajo estándar como aquel en el que un trabajador tiene un contrato indefinido a tiempo completo en una empresa, con una trayectoria provisional previsible, si utilizamos tal definición como modelo estándar de organización y de trabajo, nos hemos equivocado. (p. 13)

Lo que Castel (2004) confirma al decir que:

Después de la década de 1970 es fundamental la imposición de una movilidad generalizada de las relaciones laborales, de las carreras profesionales y de las protecciones asociadas al estatuto del empleo (...) en consecuencia, las propias trayectorias profesionales se vuelven móviles. Una carrera se desarrolla cada vez menos en el marco de una sola empresa siguiendo etapas pautadas hasta la jubilación. (p. 58)

Ahora bien, aunque es cierto que las trayectorias laborales se han individualizado, se trata de un *modelo biográfico* (Ulrich Beck, 1998), en el que las personas en el mercado laboral se asocian cada vez menos a puestos estables y cada vez más a proyectos laborales en los que desarrollar la competencia de empleabilidad se hace imperativo (Boltanski y Chiapello, 2002), para Robert Castel, esta individualización de las trayectorias laborales no resulta ser algo

tan malo, sólo que en su opinión tienen un “no dicho” importante y es que “hay quienes no son empleables”, razón por la cual son más vulnerables y se encuentran socialmente más desprotegidos.

Después de los años 80, es irrefutable que no sólo hubo un cambio en el estatus del individuo, inaugurando una nueva subjetividad asociada a la radicalización de la modernidad en un modelo denominado *posmodernista*, que no es sino en opinión de Scott Lash y John Urry (1994) “la radicalización de los valores modernos”, también se ha presentado una variación en el estatuto del trabajo, que ha tenido inevitables consecuencias en los sistemas de protección social, pues no hay duda de que la desregulación de las relaciones laborales ha vulnerado los sistemas de protección. Estos últimos, no se puede olvidar, son la conquista de la acción colectiva de las organizaciones sindicales en la era fordista, lo que indica que la protección social contra el desempleo, los accidentes, la enfermedad y la vejez, en suma, contra las contingencias de la vida, se conquistaron bajo la condición de ser trabajador, asociados a la condición de empleo.

Para Castel (2004), la transformación de las profesiones y del estatuto del empleo, así como en el derecho al trabajo y de la protección social, están asociadas a las transformaciones en los modos de contratación en los que ahora están más generalizados los “contratos limitados” o “a término fijo”, que antes eran formas atípicas del empleo y que hoy se constituyen en la forma más generalizada de refrendación de la relación laboral. Lo que sin duda permite concluir que la flexibilidad en muchos casos ha significado la degradación del contrato de trabajo; degradación entendida no sólo como el aumento cada vez mayor del “término fijo” en la contratación, sino en los factores asociados al trabajo: acumulación de cesantías, beneficios extralegales, primas, protección en salud, posibilidades reales de alcanzar jubilación y mantenimiento del poder adquisitivo.

El trabajo estándar descrito atrás por M. Castells, con un contrato “a término indefinido” es un valor en peligro de extinción (Meda, 1995), hacen parte del núcleo duro de la fuerza de trabajo en el mercado laboral, y alrededor del cual se estructuran formas más flexibles de trabajo como lo es el *outsourcing* y los trabajadores temporarios (Harvey, 1998). El hecho de que conozcamos hoy formas más flexibles de contratación y que consideramos atípicas como formas de empleo, nos hace preguntar si el verdadero empleo es el clásico, o si deben existir empleos especiales para los jóvenes como en el caso francés,

lo es el contrato del primer empleo –CPE– (que llegó a movilizar a más de tres millones de personas en una acción colectiva de mucha relevancia en Francia en el 2006). El CPE puede ser entendido como una innovación en las formas de contratación que se inscriben en los cambios de la noción de empleo en el mundo contemporáneo y una prueba de su degradación.

Los cambios de una noción de empleo estable o clásico a una noción de empleo flexible e innovador en relación al tiempo, la remuneración y los derechos, de igual manera ofrecen otras cosas, por ejemplo, la disponibilidad de mayor tiempo para el ocio (siempre y cuando la remuneración alcance para el sostenimiento). Lo que da lugar a considerar que la flexibilización no siempre tiene implicaciones negativas, lo que no se debe pasar por alto es si esto es posible para todos los trabajadores, en todos los contextos, nos tememos que esto no es así.

La precariedad entendida como déficit del empleo, también puede ser objeto de redefinición en la medida que un empleo clásico, estándar ya no es posible, pues como se ha dicho anteriormente, ya no llegamos a ser una sociedad del pleno empleo y en ese sentido, la precariedad sería permanente. De este modo, es necesario redefinir la precariedad, dado que, ya no es una condición excepcional, sino que es una constante en la actual condición del empleo. Pero esto tampoco puede ser un obstáculo para reconocer que la precariedad laboral en muchos casos también es la precarización del individuo y el individuo es el valor de referencia de nuestra sociedad. Apelamos a una lectura justa y equilibrada de lo que es y ha implicado la flexibilidad laboral, pero lamentablemente tenemos que decir que esta no ha sido homogénea en su presentación en todas las latitudes. Así ha representado ventajas para muchos en países como USA y Francia, pero en otros está asociada indefectiblemente a precariedad como en Latinoamérica y el sudeste asiático, como ya lo hemos señalado.

Si bien es cierto que una de las consecuencias del régimen flexible es la individualización de las relaciones laborales, liberar al individuo de las presiones burocráticas del Estado, es la ideología dominante, pero se debe entender que el individuo no existe en sí, sino en relación con otros, la noción de un individuo absolutamente libre sin puntos de apoyo en los otros, es una noción ingenua e insostenible, pues el más liberado no tiene ningún derecho, ninguna consideración. Uno es un individuo completo (sociológicamente hablando) cuando tiene derechos y protección, cuando tiene derecho

a una jubilación para seguir siendo interdependiente y no está en el riesgo de caer en la vejez sin recursos, una desgracia social; pero no se trata de un proteccionismo sin responsabilidades. Se trata de constituir una sociedad de semejantes, no de *iguales*, sino de *semejantes* (Castel, 2004).

La pérdida de los derechos sociales vulnera a los individuos como tales, porque no tienen apoyo; son individuos porque tienen deseos, pero no tienen referencia de base para desarrollar de manera positiva su condición de individuos. Es su derecho a la protección social lo que les da derecho, derechos sociales a la realización.

Una cierta flexibilidad es necesaria, pues hay movimientos irreversibles en la economía a los cuales no se puede dar la espalda, no se puede mantener una forma de regulación bajo el capitalismo industrial, pues éste ha cedido a otro tipo de capitalismo, al capitalismo financiero, a un capitalismo globalizado. Esto implica que se deba aceptar la movilidad, la flexibilidad, pero se deben asumir nuevos derechos pues no deben pagar siempre los mismos, los platos rotos, o sea, que no se puede equilibrar el mercado por la pérdida de derechos.

Si las trayectorias laborales hoy son intermitentes, en la intermitencia debe haber un derecho al salario, a la formación, se debe conformar una *flexi-seguridad o una flexibilidad regulada*, es decir, que en un contexto de movilidad es necesario exigir que se tengan derechos y seguridad (Castel, 2004). “Se deben hacer esfuerzos por encontrar fórmulas de reconstitución del tejido social, de reorganización de un nuevo contrato social” (Castells, 2005, p. 12). Una propuesta más radical para el control de los efectos nefastos que trae consigo la flexibilización laboral es la planteada por Frederick Jameson (2006) dentro del marco de una política de la utopía:

Si me pregunto cuál sería, a día de hoy, la reivindicación más radical que cabría hacer con respecto a nuestro sistema —esa reivindicación que no podría ser respondida o satisfecha sin transformar el sistema hasta hacerlo irreconocible y que a la vez marcaría el comienzo de una sociedad estructuralmente distinta de la actual en todos los sentidos concebibles, desde el psicológico hasta el sociológico, desde el cultural hasta el político: sería la reivindicación del pleno empleo, de un pleno empleo universal en todo el planeta. (p. 34)

Si el estatus del trabajo es la base para el estatus de la persona, si la continuidad del trabajo se derrumba la consistencia ontológica del individuo se

desbarata, de ahí la importancia de garantizar una mínima protección social al individuo en los momentos en que se desmercantiliza, para que le asegure su consistencia ontológica y social, dado que, no podemos olvidar que, como lo dice P. Bourdieu, “el desempleo es vivido como una muerte social”.

Por lo anterior, para Castel (2004) una manera de garantizar la seguridad civil es garantizando la protección social. Y una manera de garantizar la protección social a los individuos no propietarios, para no tener que lidiar con las penas y angustias cotidianas que han constituido buena parte de *la miseria del mundo*, es asegurando la posibilidad de tener un trabajo, es decir, que se debe en primer lugar asegurar protecciones y derechos a la condición del propio trabajador. Tener la posibilidad de acceder a un trabajo decente.

Las protecciones sociales se han fisurado como consecuencia del desmonte de la sociedad salarial y sigue resquebrajándose por los golpes de una hegemonía creciente del mercado, en ese sentido, el desafío principal de las problemáticas de las protecciones sociales se sitúa hoy en la *intersección del trabajo y del mercado*. Al trabajo devenido móvil y al mercado devenido volátil, debería corresponder un estado social devenido flexible, pero regulado.

Si se reconoce que vivimos en una sociedad de mercado en la cual el capitalismo financiero y el poder de las multinacionales cobra mayor importancia y fuerza, una de las formas de regular la tendencia voraz del capital, es asegurando protecciones colectivas, esto es, *domesticando el mercado*, en el sentido que garantice las mínimas protecciones sin dejar de producir rentabilidades de manera que no aumente el resentimiento y la frustración colectiva que no producen sino ineficiencia y anomia: “Domesticar al mercado significa instaurar instancias políticas transnacionales suficientemente poderosas que impongan límites al frenesí de la ganancia” (Castel, 2004, p. 81).

Fragmentación del mercado, lógica de empresa-red y de trabajos por proyectos

El paso del fordismo, no solo como modo de producción, al toyotismo o modelo de flexibilización, como modo de producción pero también de regulación y acumulación (Harvey, 1998), implicó cambios en términos de la flexibilidad externa, en las relaciones interorganizacionales, en la regulación de las corporaciones y en los mercados de trabajo, etc. En cuanto flexibilidad interna implicó: la reorganización de la burocracia de las empresas y de formas

de trabajo. Así, se pasó de la fuerte industrialización (segundo sector económico) a la desindustrialización acelerada y la creciente concentración de la actividad económica en el tercer sector: los servicios; se pasó de la empresa local a la fuerte internacionalización de las empresas compitiendo en mercados globales; se pasó de las burocracias altamente jerarquizadas, propia de la *empresa monolítica integrada*, que operaba como una unidad compleja y robusta, a una reorganización de la burocracia empresarial que no ha implicado su desaparición, como muchos suelen decir, sino solo el ajuste significativo de la misma (Kallinikos, 2003), propio de lo que se ha convenido llamar: *la empresa Red*, ahora más horizontalizada y desterritorializada. Se pasó de un mercado de trabajo más o menos homogéneo dualizado (formal-informal) para quedar estallado en un mercado ya no solo dualizado (núcleo-periferia) sino fragmentado en su dimensión periférica, en el cual existen múltiples modalidades de trabajo, que va desde los practicantes, los subcontratados, las cooperativas de trabajo asociado, empleos temporales o de tiempo parcial, etc. (Harvey, 1998), hasta llegar al trabajo cívico, como forma de inserción social y al mercado de trabajo (Beck, 1998). En la dimensión organizativa la flexibilización interna ha implicado el paso del diseño organizacional por puestos de trabajo a la lógica de trabajo en equipo y por proyectos (Boltanski y Chiapello, 2002). Todas estas lógicas se retroalimentan entre sí.

La restructuración productiva *a posteriori* a 1973 ha significado la reorganización del proceso de producción de bienes y servicios y ha implicado la decadencia de la gran empresa monolítica integrada, la descentralización y segmentación de los ciclos y los procesos de producción, los cuales derivan y externalizan funciones, otrora asumidas por la propia empresa, dándolas por encargo a otras empresas “socias” que satisfacen esa mismas necesidades sin la carga impositiva que tiene para la empresa matriz. Así se ha recurrido a empresas de menor tamaño, territorialmente localizadas, vinculadas a redes de parentesco, amistad, vecindad o colegaje que se especializaron en determinados procesos; esta lógica se denomina comúnmente como *Empresa Red*:

La empresa-red constituye un modelo de empresa formado a partir de una constelación de pequeñas empresas jurídicamente independientes, pero coordinadas por un mismo ciclo de producción. Están articuladas por pautas, normas y leyes consuetudinarias, así como vinculadas a la comunidad local y a las redes de parentesco, amistad y vecindad... se trata de un modelo que sintetiza el conjunto de relaciones entre pequeñas empresas, a la vez que pone de relieve la unicidad estructural de que

aparentemente es difuso. La empresa-red está formada por un conjunto de empresas independientes pero con fuertes vínculos asociativos y ligadas por el mismo ciclo productivo; que permite explicar cómo determinadas empresas grandes se hacen pequeñas a la vez que conservan una unicidad estructural. (Martin, 1994, p. 88)

Esta empresa red debe ser gestionada estratégicamente (paso de la dirección determinista a la dirección estratégica) en términos de acceso al mercado, a la conquista del posicionamiento, al uso y adaptación de la tecnología, y a la gestión de los recursos humanos, etc. Como modalidad de empresa, la empresa red tiene cuatro componentes que la constituyen y diferencian: un nudo (parte central), ligámenes (sistema organizado de reglas de interacción), dualidad estructural coexistente (núcleo-periferia) y un sistema de gestión y operativo (redes computacionales y de comunicación, valores –entre los cuales la confianza mutua es el central–, sistemas de planificación, etc.), que le dan cohesión a ese conjunto desterritorializado (Martin, 1994). *La unidad operativa actual es el proyecto empresarial, representado por una red*, y no las empresas concretas o grupos de empresas. Los proyectos empresariales se aplican a campos de actividad que pueden ser cadenas de productos, tareas de organización o ámbitos territoriales” (Castells, 1999, p. 194).

Tal empresa red no solo es una forma estratégica de gestión; es también la manifestación de una cierta forma de organización social más amplia, que le es en parte su soporte, que ha sido caracterizado como la *sociedad red* (Castells, 1999), forma de ser del tejido social contemporáneo derivado de la posibilidad, casi hegemónica, de interconexión intensa y rápida y su respectivo efecto de compresión espacio-temporal denominada Globalización (Held, 2001), posibilitada, como hecho social y como ideología, por el ultradesarrollo alcanzado en el ámbito las tecnologías del transporte y la comunicación.

Esta lógica social y productiva de redes no solo ha impactado las formas de gestión organizacional ahora más horizontalizadas y estratégicas, sino que ha implicado un impacto en la composición y dinámica del mercado de trabajo agudizando fuertemente su fragmentación. Así, otra de las consecuencias del modelo de flexibilización laboral recae directamente sobre la estructura, función y dinámica del mercado laboral, el cual ha sufrido una re-estructuración radical, de manera que se enfrenta hoy a altos niveles de desempleo estructural, rápida destrucción y reconstrucción de calificaciones e intermitencia laboral (ingreso y salida rápida) (Harvey, 1998; Roa, 2006); módicos aumentos en el salario real, si es que lo hay, y un evidente retroceso del poder sindical,

lo que ha implicado una mayor individualización laboral. En igual medida, se advierten síntomas de fuerte volatilidad del mercado, mayor competencia y la disminución de los márgenes de ganancia, sobreoferta de trabajadores que los empleadores han aprovechado para impulsar regímenes y contratos laborales mucho más flexibles e inequitativos (contratos basura).

El resultado de todo lo anterior, es una estructura del mercado laboral dividido entre un núcleo duro al que pertenece un grupo reducido de empleados de tiempo completo con estabilidad laboral garantizada, mayor seguridad, posibilidad de promoción y entrenamiento, pensiones, seguros y otros derechos y beneficios marginales relativamente generosos, adaptable, flexible y si es necesario, geográficamente móvil. La periferia abarca a empleados de medio tiempo temporales, personal con contrato a término fijo, subcontratados y practicantes aprendices con menos seguridad laboral y más expuestos a las desregulaciones laborales. Este grupo de trabajadores tiende a ser más creciente. La tendencia actual en los mercados laborales es a reducir cada vez más el número de trabajadores pertenecientes al núcleo y apelar cada vez más a una fuerza de trabajo que puede reclutarse rápidamente, así como despedirse con igual rapidez y sin costos cuando los negocios empeoran (Harvey, 1998).

Finalmente, en consecuencia con la empresa red se tiene el desarrollo de una lógica de *trabajo por proyectos*. El puesto de trabajo, unidad mínima funcional de la organización burocrática con la que era susceptible identificarse porque además era una referencia estable y delimitada, ha caído paulatinamente en detrimento de la organización del trabajo donde la unidad mínima es el proyecto organizacional, y la correspondiente: *gestión por proyectos*. La cual consiste en que cada proyecto corresponde a un contrato que vincula a la organización proveedora con la empresa-cliente, para proporcionarle, muy a menudo, y a la vez, un bien (producto informático, programa lógico, un equipo, una reforma arquitectónica, etc.) y un servicio dado (intervención psicosocial, servicio logístico, mantenimiento, etc.); para llevar a cabo el producto o servicio se constituye un equipo alrededor de una persona encargada de la gestión de tal proyecto. Estos equipos son multifuncionales, relativamente autónomos y temporales y compuestos según la necesidad del cliente. Los equipos son efímeros, tienen fecha de vencimiento específica y su trabajo tiene un precio específico por contrato, con múltiples clientes sucesivos o simultáneos; al final de cada proyecto los equipos se disuelven y los trabajadores son liberados

para trabajar en otro equipo o expuestos al desempleo, hasta que otro proyecto inicie (Castillo y Agullo, 2012).

Igual que con la empresa red que se corresponde con la sociedad red, el trabajo por proyectos corresponde con la sociedad o ciudad por proyectos: “El proyecto se ajusta a un mundo en red, precisamente, porque es una forma transitoria: *la sucesión de proyectos, al multiplicar las conexiones y provocar su proliferación, tiene como efecto la extensión de las redes*”, “constituyendo el proyecto, dentro de esta lógica, un dispositivo transitorio. La vida es concebida como una *sucesión* de proyectos, tanto más válidos cuanto más diferentes sean los unos de los otros” (Boltanski y Chiapello, 2002, p. 165).

Estos trabajadores flexibles, que trabajan en empresas-red y por proyectos, que entran y salen rápidamente del mercado de trabajo son un número cada vez mayor y son no sólo la prueba de la fragmentación laboral, sino que son sus víctimas en tanto que quedan expuestos a la vulnerabilidad y precariedad laboral siempre contingente, siempre amenazante que no puede sino *producir el saldo subjetivo de malestar, y a veces el sufrimiento, derivado de: la incertidumbre laboral generalizada* (Orejuela, 2009).

La inserción laboral: mayores exigencias y barreras, menores retornos, beneficios y garantías

Los jóvenes profesionales tienen en su nivel de calificación y edad su mayor valía y a la vez su minusvalía (Boltanski y Chiapello, 2002), esto es, son más valiosos por ser más calificados, pero esta “supercualificación” (en el decir de los empleadores) hace muchas veces que se los rechace en el mercado laboral al no poder (o no querer) pagarles los salarios que merecen de acuerdo con su formación.

Se tiene entonces que la inserción laboral es un proceso interface entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. Queremos resaltar que partimos de comprender la inserción laboral también como un proceso interface entre dimensiones sociales más estructurales y las condiciones individuales más singulares. Es decir, que en el proceso de inserción confluyen factores tanto macrosocioeconómicos como microindividuales que pueden operar como obstáculos o apalancamientos ya sean internos o externos. La inserción laboral se juega en una suerte de interrelación entre condiciones objetivas y

subjetivas, esto es, entre las relaciones y condiciones socioeconómicas más amplias y los recursos u obstáculos subjetivos más singulares de cada individuo que la enfrenta.

De otra parte, se presenta actualmente una fragmentación del mercado laboral patente en las múltiples modalidades de trabajo y vinculación al sector productivo a través de contratos por *outsourcing*, empleos temporales, contratos por medio de empresas de intermediación laboral, contratos por servicios y a través de cooperativas de trabajo asociado (algunas de las cuales son falsas). Desde otro punto de vista, se puede caracterizar la posición en el mercado de trabajo tomando como referencia la distribución de la población en un continuo que va del empleo al desempleo y de la permanencia laboral a través de un solo empleo, hasta las relaciones multiempleo; tal como lo plantea Grimshaw (2005) al ilustrar las cada vez más frecuentes relaciones de multiempleo, el autoempleo o el empleo *outsourcing*, que se traduce en la precarización del empleo y en la fragmentación del mercado de trabajo, que ha llevado a los asalariados a luchas para minimizar la precariedad y enfrentar la amenaza constante del desempleo; en últimas, para mejorar sus ingresos y garantizar su empleabilidad. Los jóvenes profesionales participan activamente de estas múltiples oportunidades de posicionamiento en el mercado de trabajo –infortunadamente en las posiciones más vulnerables– por lo menos al momento de su ingreso.

La inserción laboral es el primer punto del trazo que constituirá la trayectoria laboral de un individuo, la primera posición ocupacional en una serie de puntos que serán su trayectoria laboral global ahora caracterizada por no tener límites ni fronteras (Orejuela, 2009).

El proceso de inserción laboral tiene un conjunto de requerimientos y pruebas impuestas por la “mano invisible del mercado” (léase empresarios coadyuvados por un ejército de psicólogos organizacionales en funciones de selección de personal) a los aspirantes ofertantes de su fuerza de trabajo, y a los que estos deben aceptar someterse en condiciones de lucha unos con otros. Estas exigencias se pueden clasificar en dos tipos: unas como fuerzas opuestas a la inserción o “factores barrera”, y otras como fuerzas alineadas o de apalancamiento de la inserción o “factores facilitadores”.

Así, factores como el sexo, la edad, la experiencia, el origen social, el nivel educativo, la institución de egreso, la raza, el aspecto físico, la condición mental, la personalidad y la estructura y el volumen de los capitales (económico,

social, escolar, cultural, erótico y laboral), entre otros, pueden facilitar u obstaculizar el acceso a la participación activa en el mercado de trabajo en un momento dado. La valencia de cada una de estas condiciones depende de qué mercado de trabajo específico se trate, de los ciclos económicos y de los ciclos de vida de los trabajadores como agentes sociales ofertantes de fuerza de trabajo. Esto indica que ninguna condición en sí misma es impedimento o apalancamiento, sino que su carácter dependerá de un conjunto de contingencias específicas situadas espacio-temporalmente.

Pero si bien no existen condiciones “barrera” o “facilitadoras” en sí mismas, pues ello es función de la demanda de un determinado mercado de trabajo en un tiempo, lugar y caso dados, las rigideces del mundo del trabajo continúan en la práctica generando juegos activos de discriminación, no solo de las mujeres, sino también de los jóvenes con titulación (Isorni, 2002) o sin ella (Urrea, 2004); es decir, en el actual escenario son poco demandados los jóvenes especialistas (subutilización de las capacidades adquiridas *subempleo subjetivo*) o los jóvenes sin formación superior (entre los 18 y los 25 años). Esto resulta francamente paradójico: si estudia no lo contratan; si no estudia, tampoco.

Entonces, hay que preguntarse, de acuerdo con Isorni (2002): ¿Vale la pena estudiar más años? Es decir, ¿conviene realizar estudios superiores en aras de pretender una inserción laboral privilegiada? Esta pregunta central implica otras: ¿Qué tipo de inserción laboral tienen los graduados universitarios? El poseer calificaciones superiores, ¿brinda ventajas comparativas en relación con el desempleo y la subocupación? A partir de finales de la década del setenta del siglo pasado se comenzó a perder la esperanza de que una sólida educación fuera la vía recta para el éxito seguro, el ascenso social y el desarrollo económico; en suma, para unas posibilidades reales de movilidad y ascenso social. El ascensor social de la educación quedó averiado en el contexto de la flexibilización laboral.

Tenemos, entonces, que existe un evidente desfase entre el mundo de la formación y el mundo del trabajo; entre la escuela/universidad y el sector productivo, porque aunque se cuente con una fuerza laboral que está más cualificada (dado que es la generación que más años ha pasado por el sistema educativo) no está siendo necesariamente absorbida por el sector productivo en empleos de calidad, impidiendo así su plena inserción, no solo laboral sino social, obstaculizando el acceso a la vida adulta activa y fragilizando la cohesión social (Brunet y Belzunegui, 2003). Aparece aquí un hecho notoriamente

contradictorio, puesto que a pesar de que la mayor calificación no garantiza inserción, el deseo de calificarse no ha mermado. Esto trae una consecuencia lamentable: aumento del ejército de reserva profesional y de la calificación de la fuerza laboral y retroceso en la calidad de las condiciones de empleo de los demandantes por sobreoferta de profesionales.

En suma, actualmente se enfrenta el profesional a un mercado de trabajo cada vez más fragmentado y demandante de mayor calificación, pero que no asegura, en reciprocidad, mejores condiciones laborales ni calidad de los empleos; por el contrario, la inflación de mano de obra y la súper producción de diplomas, producen de un lado el efecto fila (Carnoy, 2001), y del otro lado, mayores exigencias que se constituyen como pruebas, desafíos y barreras, que si bien no impiden y limitan el rápido y seguro acceso al empleo formal, sí lo hacen más lento y más precario. De igual manera, la tasa de retorno de la inversión en la mayor cualificación si no es nula, como en algunos casos, es demasiado lenta. Esta es una muestra más de las contradicciones del orden sociolaboral actual.

Así, retomando la pregunta: ¿Valdría la pena estudiar más años, es decir, conviene realizar estudios superiores en aras de posibilitar una inserción laboral privilegiada? La respuesta que daríamos con Isorni (2002) sería: ¡No! No necesariamente. Es una visión demasiado optimista pretender que con más educación es posible precaverse de la “inempleabilidad”. Es difícil pensar que en este contexto valga la pena estudiar más años en aras de lograr una mejor y más rápida inserción laboral. Nada lo asegura. Es una situación francamente dependiente de múltiples contingencias. No se puede negar la posible mayor desempleabilidad que amenaza a los más calificados.

Resumiendo, las tendencias actuales del mundo del trabajo y de los mercados laborales respecto de la inserción han aumentado las barreras a la inserción laboral, exigido mayores niveles de cualificación, ejecutado mayor castigo a la inexperiencia en el mercado laboral, concentrado mayor selectividad por parte de los empleadores⁴, tendido al abaratamiento de la fuerza laboral y aumentado la presión sobre los jóvenes profesionales para que acepten empleos cada vez más precarios y en muchos casos contrataciones por honorarios que evidencian la tendencia a la deslaboralización de las relaciones de trabajo,

⁴ La composición general del mercado de trabajo se caracteriza ahora porque los trabajadores poseen una mayor cualificación y disciplinización.

obligado a buscar individualmente seguridad social ante la inempleabilidad y la aceptación de relaciones multiempleo como estrategia de defensa ante el temido desempleo, entre otros. (Orejuela, Bermudez, Urrea y Delgado, 2013). Todo esto sin duda produce un efecto de malestar en la clase media profesional que ve amenazada las posibilidades de realizar las promesas de su profesión y su inclusión social digna, que siente la amenaza del desempleo como una realidad cercana y comprueba por sí mismo las condiciones de contradicción que engendra el propio capitalismo flexible, pues en la sociedad del conocimiento, el conocimiento no es garantía de inserción laboral.

Las trayectorias laborales: inciertas, erráticas, intermitentes y sin límite

Quizá el fenómeno laboral –aunque no el único– que mejor refleja los efectos de las transformaciones del mundo del trabajo acaecidas después de 1973 es el de las trayectorias laborales. Trayectorias laborales entendidas como “el particular trazo o recorrido que hace un individuo en el espacio sociolaboral, que describe las sucesivas posiciones que ha ocupado a lo largo del tiempo, desde su inserción en el mercado laboral hasta un momento en particular (trayectoria parcial) o hasta el momento en que se desmercantilizó voluntaria o involuntariamente (trayectoria total)” (Orejuela, 2009, p. 35).

Ahora bien, las trayectorias laborales han sufrido una transformación en su dinámica y configuración como consecuencia del paso de la hegemonía del modelo fordista, al cual eran inherentes el pleno empleo y los empleos estándar o típicos, con contratos a término indefinido y amplia seguridad social anexa, al modelo de flexibilización laboral que trajo consigo el derrumbamiento de la sociedad salarial y de pleno empleo, para instalar lo que Beck (2000) denominó brasileñización del mundo del trabajo y de la sociedad del riesgo, en tanto que se debilitó la seguridad social ligada al hecho de trabajar formalmente –seguro médico, jubilación y subsidio de desempleo– (Castel, 2004), y se derivó concomitantemente en inseguridad ontológica (Bendassolli, 2007), pues como se ha demostrado, la percepción de inseguridad en el trabajo es generalizada y trasciende las modalidades de contratación (Orejuela, 2009). Todas estas transformaciones dieron lugar a la complejización, heterogenización y fragmentación del mercado de trabajo, de tal manera que “trabajar en un único empleo o con un único empleador, con base en

los conocimientos adquiridos en la juventud (facultad o enseñanza técnica), se ha tornado progresivamente en una excepción a lo largo de las últimas décadas (...) Este modelo ‘tradicional’⁵ de carrera se tornó insuficiente para explicar y entender el trabajo” (Reitzle, Komer y Vondracek, 2009, p. 45).

Pero, de otro lado, este nuevo paisaje laboral flexible ha tenido también implicaciones subjetivas: mayor percepción de vulnerabilidad, precariedad e incertidumbre generalizada, que en algunos casos implica fuentes particulares de malestar y sufrimiento subjetivo. Panorama del cual surgen nuevas condiciones de inseguridad social y ontológica (Bendassolli, 2007; Castel, 2004):

Este conjunto de transformaciones en el mercado de trabajo, en su gestión y en la dinámica de las organizaciones ha hecho que se derive en un modelo en el que el empleado ha perdido los referentes rígidos que proveían los controles y límites burocráticos para terminar en el autoagenciamiento de su trayectoria ahora sin esos límites o fronteras del pasado, afincándose la tendencia a desarrollar “sistemas de autodiseño” (Goia, 1988, citado por Weick, 2005), en la cual en un contexto de constantes cambios y rupturas los individuos se ven más obligados a adaptarse, a celebrar el “triunfo de la adaptación”, a autogenerar guías, tales como el crecimiento, el aprendizaje y la integración; llegando a considerar que “las imágenes de planeación de la carrera y de desarrollo deberían replantearse por imágenes de improvisación y aprendizaje” (Weick, 2005, p. 41). En este contexto de autodiseño e improvisación constante respecto de la carrera el concepto clave en opinión de Weick (2005) es el de “Enactment”, esto es, la capacidad de hacer que algo que deseamos acontezca (hacer acontecer), pero contando con la legitimidad ante los otros. (Malvezzi, Orejuela, Chiuzi, Vesga y Riascos, 2012, p. 46)

Así, como efecto de las transformaciones más amplias del sector productivo y de las modificaciones sufridas por el mercado de trabajo, las trayectorias laborales han sufrido a la vez, y concomitantemente, una modificación en su configuración y tienen ahora “una nueva estética” (Orejuela, 2007), pues se ha pasado de la “dominancia” relativa del fordismo, en el cual las trayectorias laborales eran continuas, ascendentes, lineales y compactas, a trayectorias

⁵ En relación con este tipo de trabajo “tradicional”, “típico” o “estándar” cabe aquí señalar que de acuerdo con Nicholson y West (1989, citados por Weick), “de hecho la carrera convencional ha sido rara por un largo tiempo (por ejemplo, datos de los años setenta y ochenta sugieren que el 10 % de movimientos fueron laterales o simples promociones, 50 % incluye un cambio de estatus o función, 50 % ocurren entre organizaciones), lo que sugiere que desde hace mucho las carreras fueron sin frontera, y la vez la idea de que la imagen de trabajo típico, estándar ha sido una representación social del trabajo quizá exagerada y no tan típica como hemos supuesto.

propias del capitalismo flexible, ahora discontinuas, fragmentadas, intermitentes, sin límites y altamente móviles, en su mayoría, mas no exclusivamente (Gil, 2016), pues como señala Castel (2004): “Una carrera se desarrolla cada vez menos en el marco de una sola empresa siguiendo etapas pautadas hasta la jubilación” (p. 58). Movilidad y fragmentación constantes que son fuente de inestabilidad, incertidumbre y riesgo para muchos, incluidos hoy los profesionales, prioritariamente para los más jóvenes y recién egresados y para los más viejos que aún no se jubilan, pues se nota ahora que los jubilados curiosamente son bienvenidos de nuevo al mercado de trabajo por tener la seguridad social asegurada (¡un costo menos para el empleador!), cuando no obligados a reingresar al mercado laboral por la precariedad de sus jubilaciones.

Tenemos hoy diversidad de posibilidades en las configuraciones de las trayectorias laborales, lo que no obsta para que aún haya trayectorias ascendentes, continuas y compactas, aunque más bien escasas. Pero también se ha de reconocer que lo que caracteriza y preocupa a las clases medias cualificadas y profesionales es que lo más probable es que construyan trayectorias laborales sino constantemente erráticas, si con tendencia a la discontinuidad, fragmentación e intermitencia en una carrera que no tendrá un fin claramente previsible. Este estado de cosas lo que implica es un aumento del malestar por la incertidumbre, riesgo e inestabilidad que esto en sí mismo comporta.

El impacto de la fragmentación laboral sobre la dimensión subjetiva del trabajo: el malestar en el trabajo

La función psicológica que cumple el trabajo puede estar siendo significativamente alterada o impedida en el contexto de las actuales reestructuraciones productivas que traen como efecto no solo la heterogenización, complejización y fragmentación de la relación sujeto-trabajo, sino el deterioro de la función psicológica del mismo, derivando así en la aparición de síntomas de sufrimiento en el trabajo. Se trata de comprender cómo las actuales condiciones determinan un estado de malestar subjetivo cada vez más generalizado que trae como consecuencia principal la también cada vez mayor manifestación de sufrimiento, lo cual se expresa en síntomas que dan lugar a pensar en la configuración de una nueva psicopatología laboral. A esta situación se alude usualmente a través de la categoría “estrés”, el término que

permite la representación social de este sufrimiento (Luilhier, 2008), hoy con estatuto epidemiológico.

Lo anterior nos permite reafirmar, entonces, la centralidad ontológica del trabajo en la constitución de lo que Arendt (1987) denomina “la condición humana”, esto es, que solo es posible la realización de la promesa de humanización en tanto se participa del trabajo; y comprender que la relación sujeto-trabajo tiene tal centralidad porque el trabajo, además de ser un contexto, una actividad con funciones sociales y económicas (marca los ritmos sociales del tiempo, da identidad social, permite la sobrevivencia devenida del salario o la recompensa material y/o simbólica), cumple también fundamentalmente funciones psicológicas: permite la constitución de una identidad personal y social, tan relevante como la identidad en el campo erótico –identidad sexual– (Dejours, 1994, p. 21). Ahora bien, la función psicológica del trabajo radica en que provee las condiciones para construirse a sí mismo, construir una identidad en relación con los demás y trascender las imposiciones biológicas. En este sentido el trabajo como actividad, como práctica, permite la construcción de la identidad, la autorrealización y la satisfacción de la necesidad de reconocimiento (Dejours, 1994, p. 21).

En el mismo sentido, de acuerdo con Clot (2006),

(...) la función psicológica del trabajo es una función vital: simultáneamente es actividad de conservación y actividad de invención y renovación. Cada uno se ve por medio de sus propias actividades en el interior de la división del trabajo simultáneamente como sujeto y como objeto de esa conservación y de esa invención. (p. 80)

En suma, “el trabajo cumple la función psicológica constituyente de salir de sí, ofrece fuera de sí una eventual autorrealización, permite tener la sensación no solo de competencia (de ser capaz de) sino de dar o hacer alguna contribución al mundo –sentido trascendente–” (Clot, 2006, p. 75). Cuando esta función está impedida, como en el caso del desempleo, o por la simplicidad de la vida laboral de muchos jóvenes, o, por el contrario, en el caso de la exagerada intensificación del trabajo como en la mayoría de quienes trabajan hoy, deviene en fuente de sufrimiento. Respecto del desempleo, P. Bourdieu lo catalogó como un sufrimiento experimentado como una “muerte social”, la desintegración interior.

Ahora bien, el contexto del trabajo actual con todas sus transformaciones orientadas a la sostenibilidad económica de las empresas, en las que

las personas trabajan con una lógica de alta competencia y predominio de las leyes del mercado, impone un sistema de flexibilización y restructuración constante que representa para la mayoría precariedad, incertidumbre e inestabilidad, condiciones que en su conjunto amenazan la posibilidad de que el trabajo cumpla cabalmente la función psicológica. Estas condiciones, derivadas de un fuerte proceso de individualización de las relaciones laborales y de desregulación de los mercados de trabajo, así como de una creciente tecnologización de la producción y los servicios, se traduce en una marcada fragmentación de la relación sujeto-trabajo en cuanto a las tareas, las jornadas, los equipos de trabajo, las trayectorias y los mercados laborales, entre otros.

A la vez, se experimenta hoy la tensión permanente de tener que responder eficientemente en situaciones de alta variabilidad y presión y seguir siendo el mismo, sin inmutarse, y sonreír (exigencia de control emocional como nueva competencia en el contexto de los servicios), pero al tiempo son pocas las posibilidades de investir de significado la tarea que se hace: hay una carrera desenfrenada de aumentar la productividad y las competencias pero vacías de sentido personal, un saber-hacer despojado de deseo. Una situación de alta competitividad que trae como consecuencia la dificultad para ser reconocido en su trabajo y por su trabajo; un sistema de presión entre iguales (pares) que compiten (dentro de lo cual la lógica de la desacreditación del otro se generaliza cada día más) pero a la vez deben trabajar en equipo, y que niega el reconocimiento justo del trabajo de los otros y el de los demás por el propio —en la era de la burocracia estratégica “los amigos no existen más” (Enriquez, E. 2000. p. 34)—; y evaluaciones de desempeño que se concentran en rasgos personales y descuidan el trabajo en su calidad (Dejours y Bègue, 2010).

Todo lo anterior trajo como resultado inevitable la emergencia de síntomas de malestar subjetivo en el trabajo. Pues, en una generalización de la “cultura de la urgencia” (Aubert, 2003), en la que parece que ésta, más que ayudar, atrapa; en la que el “tiempo rey” es fuente de angustia e impotencia (Malvezzi, 2009), y el cambio constante no da tiempo para la reflexión ni para verse reflejado en lo que se hace; en tal cultura se vulneran la equidad y el reconocimiento, el sujeto entra en la contradicción de no poder alejarse del trabajo pero queda con la sensación de que pierde el sentimiento de utilidad social, sentimiento vital de contribuir a alguna trascendencia, como ya se dicho. El origen del sufrimiento en el trabajo está también ligado a “la condición de que el trabajo no permita más la realización de las metas vitales

y de los valores que el sujeto extrae de todos los dominios en los que la vida está envuelta, incluido el trabajo” (Clot, 2006, p. 73), pero también “cuando se desprecia la relación entre lo dado y lo recibido” (Le Gillan, 1984, citado por Clot, 2006, p. 73). La pérdida del sentido de transcendencia y la percepción de poca equidad, en conjunto, propician el sufrimiento laboral.

En consideración de Dejours y Bègue (2010), tres aspectos de los cambios organizacionales y del trabajo hacen que se constituya en fuente de sufrimiento: el privilegio que se da a la gestión en detrimento del trabajo, la evaluación individualizada del desempeño, y la presión por mantener una cultura de alta calidad (que no es más que rito burocrático la mayoría de las veces). Esto puede llevar incluso al suicidio, en tanto exacerba la presencia de lo *real* en el trabajo (lo que escapa al control del individuo y resiste la simbolización). Así, el sufrimiento como drama personal experimentado singularmente por un individuo, derivado de la ruptura con el otro y que determina su alienación social al impedirle el justo y necesario reconocimiento, es la resultante cada vez más generalizada del nuevo orden del trabajo, el trabajo fragmentario, el cual sin duda redimensiona la relación sujeto-trabajo, asunto sobre el cual la Psicología, las ciencias de la administración y las ciencias sociales están llamadas a reflexionar y proponer como solucionar.

Capítulo VI

CONDICIONES DESENCADENANTES DEL MALESTAR SUBJETIVO EN EL TRABAJO CONTEMPORÁNEO

¿Hay razones suficientes para sufrir, para estar insatisfechos en el trabajo hoy? Sin pretender llegar a considerar estas situaciones extremas como representativas de todas las situaciones de precariedad, no podemos dejar de constatar la acumulación de desventajas sobre aquellos que se acercan al mercado de trabajo siendo los más desprotegidos los obreros no cualificados [...] La situación no es mucho más fácil para el resto de los obreros y empleados. ¿Cómo una vida tan difícil y angustiante no iba a dañar la salud física y psicológica y a afectar su capacidad productiva?

Boltanski y Chiapello (2002, p. 322).

Como se ha indicado atrás, partimos de reconocer que determinados cambios en las condiciones sociales y laborales que han complejizado y heterogenizado la escena social, en general, y la laboral, en particular, se constituyen en condiciones de posibilidad para que se presente un fenómeno de fragmentación del trabajo, que trae como consecuencia el debilitamiento de los referentes sobre los cuales es posible construir una idea clara de sí mismo (identidad) y de lo que se hace (contribución/sentido de trascendencia). En suma, se parte de considerar que la mayor fragmentación social y sus efectos sobre la escena laboral, también fragmentada, tiene como implicación el debilitamiento de la función psicosocial integradora que cumple el trabajo para los sujetos, redundando así en la producción de experiencias de malestar subjetivo en el trabajo.

Para el desarrollo de este capítulo se toma como referente el trabajo de Peiró (1993) *Los desencadenantes del estrés*, donde señala algunas de las principales fuentes del estrés laboral, entendido este como experiencia de *desgaste* subjetivamente experimentado (Peiró, 2008), tales como: las condiciones del ambiente físico de trabajo, el contenido del trabajo, las relaciones interpersonales implicadas en el trabajo, la posibilidad o no de tener un desarrollo de carrera deseable, la introducción masiva de las nuevas tecnologías de la

información (que implica reajustes en la mano de obra, recualificación, incertidumbre y cambio organizacional, etc.) y fuentes extraorganizacionales como el desequilibrio en la relación trabajo-vida personal (situaciones que sin duda siguen siendo causa de desgaste laboral). En este apartado se pretende reconocer, además de estas, otras condiciones que pautan la gramática actual del mundo laboral y que pueden estar favoreciendo la mayor experimentación de malestar en el trabajo.

En relación con el mundo del trabajo se podría considerar que un conjunto de fuerzas impersonales, pero sin duda contundentes coadyuvadas por una cierta tiranía propia de la ideología gerencial, de la burocracia estratégica, que quiere hacer parecer como inevitables, tienden a energizar aún más la lógica fragmentaria del trabajo contemporáneo y, por supuesto, la experiencia de malestar subjetivo en él. El malestar como una percepción subjetiva y socialmente constituida es el resultado de la combinación de un conjunto de factores que, además de que energizan la fragmentación, acrecientan la experiencia de malestar. A continuación se discutirán algunas de estas condiciones más importantes.

La intensificación laboral: más exigencias y menos recursos para responder

*Tal y como lo prueba, a pesar de todo, el hecho que se dimensiona poco,
de que explotados o no, los trabajadores trabajan.
Nunca, desde que la humanidad existe, se honró tanto al trabajo.
Hasta se excluye, en definitiva, la posibilidad que uno no trabaje.
(Lacan, 1970, p. 81)*

La constante reestructuración de la planta de personal para efectos de ajuste a las demandas del mercado y para “garantía de la supervivencia económica” de las empresas, deja como saldo la intensificación laboral. Es decir, que un trabajador como consecuencia de una reestructuración puede terminar asumiendo las tareas, funciones o responsabilidades de hasta tres de sus antiguos compañeros, quedando así enriquecido su puesto y

multiplicado su trabajo, pero no aumentado su salario¹. Esta intensificación laboral implica que a pesar de que la jornada laboral dura reglamentariamente 8 horas, la verdad es que la mayoría de las personas trabaja en promedio entre 12 y 14 horas diarias en muchos casos (¿retroceso?), debiendo llevar trabajo para su casa lo que implica además invisibilización laboral –se trabaja más pero cuando nadie lo ve– (Castillo, 2005), pero también una desalariación indirecta, pues eso es un tiempo no pago. Esto, además, implica una pérdida del límite entre lo público y lo privado, pues el mundo del trabajo invade los demás mundos de vida de las personas; lo que no deja de tener efectos sobre la salud, la calidad de vida y el bienestar derivado de la experiencia de trabajar. Así, surge la discusión sobre si el trabajo ha llegado a su fin como lo promulgara Rifkin (1994) o si por el contrario se trata de que trabajamos sin límite: ¿fin del trabajo o trabajo sin fin?, es la cuestión (De La Garza, 2002). Es evidente que uno de los efectos más visibles de la deconstrucción del mundo del trabajo es la intensificación, y consecuente invisibilización laboral.

Tal intensificación, resultado también de la fuerte reducción de los tiempos muertos, representa alto nivel de desgaste en donde el físico y psíquico son indisociables. “El cuerpo porta los trazos de la cadencia impuesta, pero también lo que resta sin elaborar, lo que no se verbaliza, y de una autoaceleración al servicio de la “anestesia del pensamiento” (Lhuillier, 2006). En el mismo sentido, la “nueva estética laboral” nos colocaría en los terrenos de la “disestesia” y hasta de la “anestesia” de los sentidos para percibir la realidad laboral al captar y aceptar las formas como se suavizan las creativas prácticas de contratación, cualificación en el puesto de trabajo, y certificación laboral” (Cano, en prólogo de Orejuela, 2009).

La intensificación laboral está sostenida también en parte por una ideología empresarial que enfatiza el cambio y la adaptación con solo una connotación positiva, en la que ser competitivo es algo estratégico, deseable y esto implica asumir sin cuestionar todos los cambios que se imponen desde

¹ Quedando así con una ambigüedad subjetiva: alegre, o por lo menos tranquilo, porque no fue víctima del recorte de personal, en este caso que lo hubiese dejado en la condición de desempleado. Pero por otro lado, triste cuando no con sentimiento de impotencia e inequidad, porque tiene nuevas responsabilidades que si bien son un desafío, no implica necesariamente su mejoramiento salarial ni mayor poder adquisitivo; menos aún alguna seguridad futura, pues en el próximo recorte de personal vuelve a estar en riesgo, ahora quizás mayor.

el mercado y la gerencia difundiendo y legitimando el imaginario de que todo es provisorio, temporario y mutable, como si de una realidad inevitable se tratara². Se invita constantemente, o mejor, se presiona sutilmente, a que las personas se identifiquen con los ideales de la empresa e “instiga con mensajes legitimadores de un mayor involucramiento y compromiso, pide a los empleados la firma de cheque en blanco generando un proceso de identificación a través de la idealización... la empresa proclama la participación, en un lenguaje codificado, congelado y filtrado a través del imaginario de logro”³ (De Freitas, 2002, p. 79), en el mejor de los casos, cuando no es que se apela de manera casi cínica al riesgo de quedar desempleado, perdiendo de vista que instaurar “un clima de amenaza constante, no es exactamente el más propicio para hacer florecer la devoción y la dedicación” (De Freitas, 2002, p. 75), para señalar solo una contradicción.

Debemos advertir que este proceso de identificación sutil con los objetivos de la empresa sin cuestionamientos, mezcla de lealtad y sumisión, por culpa (de no ser leal a la empresa) o por miedo (de quedar desempleado), en los que de acuerdo con De Freitas (2002) la cultura y el clima organizacional asumen la tarea de ser el catalizador, el medio a través del cual se vehicula la adhesión a este imaginario y la aceptación de una nueva estética organizacional; ha sido posible gracias al trabajo de un ejército de jefes,

² Por esta razón es que De la Garza (2007) —quizá el sociólogo del trabajo de origen mexicano más destacado de América Latina—, considera que teóricos como U. Beck, R. Sennett y Z. Bauman, sin aceptarlo explícitamente, son en su opinión “para-post-modernos”, pues con sus planteamientos teóricos hacen alarmas sobre el fin del trabajo (tanto como Rifkin), sosteniendo un imaginario temerario de que esto es inevitable y que entonces hay que cuidar el empleo que se tiene, y por tanto aceptar condiciones de explotación, bajo la presunción y el temor a ser excluidos del trabajo formal y lanzados al desempleo y a la informalidad. Este peligro es el que ellos advierten en Europa y USA, donde sí funcionó el modelo de pleno empleo fordista, desconociendo que: en primer lugar, en Latinoamérica la informalidad laboral siempre coexistió con la formalidad del empleo, que nunca fue pleno valga decirlo; por lo cual, el advenimiento de la informalidad laboral no es una novedad en este contexto; y en segundo lugar, desconociendo el efecto político de su discurso, que a la vez que es un discurso intimidante, es una forma de paralización de la lucha por condiciones de derecho a un trabajo verdaderamente decente, por supuesto, en un sentido más amplio que el mencionado por la OIT.

³ Adicionalmente, para esta autora “las relaciones que antes se basaban en la obediencia se transforman en relaciones basadas en el amor a la organización, en el deseo de reconocimiento nutrido por el sujeto. Si antes era la figura del Superyó, como instancia de crítica de miedo al castigo, la que compelfa al individuo a trabajar más, ahora es el Ideal del Yo, de aquel que tiene como objetivo realizar un proyecto y recibir los aplausos y las gratificaciones indispensables a sus ansias narcisísticas” (p.76). Esto no sin dejar de producir efectos de goce (en el sentido lacanian), de malestar en el trabajo, derivado del imperativo perverso ¡Goza tu trabajo!

gerentes, que apoyados por los psicólogos en las empresas, han jugado un papel ideologizador importante. Esta es una responsabilidad política a la que un sector importante de la POT, sobre todo la dedicada a la gestión técnica de los recursos humanos, debe responder, o por lo menos percatarse para reflexionar, autocriticar y tratar de evitar.

De otro lado, y como es normal en el capitalismo, lo anterior se presenta en un marco de contradicciones: la empresa demanda el total compromiso de todos, pero no se compromete con nada ni con nadie; al concentrar la electividad esto le da un poder indiscutible que usa a favor de sus intereses, *flexibilidad asimétrica*. Hoy en el mundo organizacional más que nunca se eleva un discurso de la “responsabilidad social” en la que parecen no estar incluidos sus propios empleados, pues a estos no tiene ningún reparo en marginalizarlos y precarizarlos. Eleva un discurso de la responsabilidad social, pero parece tener menos pudor hoy que en el pasado, pues por vía del “no contrato” o de su fuerte degradación, la empresa se hace responsable con la sociedad, pero poco compasiva con sus trabajadores; pide el compromiso total de todos, pero se arroga el derecho de traicionar y prescindir de cualquiera en cualquier momento si así lo requiere, sin importarle mucho la inseguridad, precariedad personal y social o impacto subjetivo y familiar que produce. Es más, en su mismo discurso legitima su acción bajo el lema de lucha por la supervivencia y competitividad económica, pide comprensión, que no excusas, menos aún asume responsabilidades de reparación por el daño hecho, por el efecto de sus acciones:

Se trata de una situación paradójica, al mismo tiempo que las empresas pueden prescindir en cualquier momento de cualquiera para hacer ajustes en el nivel temporario de competitividad que consideren apropiado, ellas precisan de mayor involucramiento y compromiso de todos... Si la empresa busca establecer con el individuo una complicitad, una coparticipación, por otro lado, ella no es garante de una reciprocidad temporaria, pues la alianza puede ser deshecha según sus conveniencias. Peor aún, se le pide al traicionado la comprensión por la traición necesaria. (De Freitas, 2002, p. 79)

Esto es, sin duda, otra prueba de la inequidad que el capitalismo fecunda, reproduce y legitima, sin que haya todavía en la sociedad un actor social, una institución que le haga una oposición seria, contundente y respetable. ¿Cuál es el futuro, entonces?

De otro lado, a pesar de que los trabajadores experimentan un margen mayor de autonomía que podría traducirse en mayor bienestar, salud integral y felicidad en el trabajo, la misma intensificación laboral es el factor principal del malestar que se sintomatiza como enfermedad física y sufrimiento psíquico, de la desdicha experimentada subjetivamente en el trabajo:

El aumento de la autonomía conlleva a la elevación sensible del grado de dicha y deja intocada la presión. Pero la intensificación laboral va a ejercer un efecto negativo sobre la dicha, eliminando buena parte de ese efecto positivo de la autonomía. Sobre todo traduciéndose en un aumento considerable de la presión, el resultado es entonces el siguiente: aumento moderado de la dicha y un fuerte aumento de la presión. Si se recuerda que la presión se opone al sentimiento de equidad en relación con la remuneración material y simbólica del trabajo, podemos tener ahora dudas sobre la mejoría global de la situación laboral. (Baudelot, Coubant, Gollac y Bessiere, 2011, p. 286)

Esta presión es sutilmente ejercida y el dispositivo de poder organizacional para ejercerla es igualmente sutil: se busca el consenso, no siempre alcanzado pero sí ferozmente perseguido; el trabajo en diferentes equipos se demanda e implica múltiples mimbresías de todos lados con presión de responder de manera rápida y eficaz, que hacen que el control se haya desplazado de los jefes a los iguales, a los pares, que son a la vez colegas y enemigos bajo la lógica de alta competitividad. También por la adhesión a la misión organizacional y por la responsabilidad introyectada por el sujeto (autocontrol y autoexigencia). La sutileza del control también implica la diseminación de la creencia que todos pueden ser héroes, exhortando a las personas a que encaren la vida como un proyecto empresarial y a creerse “el emprendedor de su propia vida”, “la vida como su empresa”, sintiendo un gusto por la aventura y el riesgo de superarse a sí mismo (ideología empresarial y del emprendimiento), pero no se da cuenta de que la necesidad de superación constante lleva a exhaustación, “ser un empresario de su propia vida”, ser actor de su proyecto profesional, asegurar el desarrollo de su empleabilidad y de su cartera de competencias.

La idea es que en el individuo se encuentra la clave de sus logros como de sus insuficiencias... a un alto costo: la amenaza de la insuficiencia y la “fatiga de ser uno mismo” (Erhenberg, 1988, citado por Lhuillier, 2006). A su vez, esta ideología de tendencia creciente genera “un tipo de trabajador sin precedentes: ¡el héroe que nace ya muerto!”, pues cuando cree que ha logrado ser y tener las competencias que se esperaban él, el contexto de trabajo cambia y

él queda de nuevo descalificado y desactualizado. El trabajador actual, además de ser temporario, es un nómada (Malvezzi, 2009), aunque estático, pues aunque no cambia de lugar sí se le varía el contexto. Así, la presión, que se traduce en intensificación y en desdicha, aumenta por lo menos por estas condiciones: la competencia y control entre pares, introyección de la adhesión a la misión de la empresa y a los ideales del trabajo competitivo, la asunción de la superación continua de sí mismo y de los demás; y porque los flujos de producción se tornan más cortos y el control del trabajo más riguroso (De Freitas, 2002). También porque la posibilidad de continuar con empleo una vez se termine el proyecto laboral es cada vez más incierta; de ahí la importancia del desarrollo de la empleabilidad⁴ que sumada al emprendimiento⁵ y al empresarialismo operan como estrategias de protección ante el potencial desempleo, peligro que es vivido como una muerte social, según P. Bourdieu. El estado de amenaza es constante, la incertidumbre generalizada y el estado de presión y tensión –estrés– inevitables.

La intensificación laboral también es consecuencia de que “después de los años 1980, las exigencias del mundo del trabajo devienen más fuertes, mientras que al mismo tiempo los medios necesarios para responder han quedado reducidos. Este doble proceso de lastre de las limitaciones y de fragilización de los individuos genera un malestar en el trabajo, una marginalización progresiva de un número importante de asalariados... La flexibilidad que viene en un eje principal de la estrategia de las empresas; ella desplaza sobre los asalariados las limitaciones de la incertidumbre del mercado y las exigencias de la competitividad” (Lhuillier, 2006, p. 7). Ahora bien, si el estrés es definido como la tensión resultante de la percepción subjetiva

⁴ Empleabilidad que enfrenta la paradoja de tener que pagar de antemano para tener derecho a trabajar, siendo incluso el Estado el primero que impone esta exigencia a los trabajadores que abandonados a su suerte no tienen otra salida que endeudarse para pagar por anticipado su seguridad social para lograr firmar un contrato que para colmo de males es temporal y precario, pues no se trata de un empleo sino de uno de “prestación de servicios”. Así, el Estado (ahora Neoliberal) descuida dos de sus responsabilidades principales: garantizar el empleo y la seguridad social correspondiente.

⁵ Emprendimiento que debe enfrentar, por su lado y paradójicamente, la rigidez del sistema financiero para liberar créditos, y ojala blandos, a los emprendedores que hagan su proyecto no solo viable sino sostenible; los bancos exigen “demostrar que no se necesita dinero para poder prestarlo”. Por otro lado, un emprendimiento que solo exhibe el lado positivo de las cosas pues no siempre habla de la mudanza y fortísima competencia de los negocios, de las debilidades de las micro empresas-negocios ante los oligopolios, de que no todo el mundo puede ser dueño y propietario porque entonces ¿quién trabajaría para ellos?, de las exigencias de la mundialización de los mercados; en suma, de las condiciones de desigualdad y alta competencia en las que ingresan y que hace que solo el 10% de los emprendimientos funcione.

de no contar con los recursos necesarios para responder adecuadamente a las demandas del contexto, la intensificación laboral se traduce, entonces, un factor reproductor de más estrés laboral, que a su vez se constituye en la fuente de aparición de otros síntomas como el *burnout*, los trastornos psicósomáticos y el desgaste propio, tanto físico como psíquico, del exceso de presión percibida y de la escasez de recursos disponibles, entre los cuales el tiempo, como recurso social, es el más escaso, mostrándose así que:

La proliferación de quejas actuales en relación con el trabajo y su organización está acompañada de la recrudescencia de grandes tipos de patologías del trabajo (Dejours, 2001). Patologías de la sobrecarga toda en primer lugar, particularmente señaladas por la frecuencia de trastornos musculoesqueléticos (TME, inflamación de las venas, tendones y articulaciones). La explosión de los TMS, que señalan las encuestas epidemiológicas y las alertas lanzadas por los médicos del trabajo, muestran que contrariamente a las ideas recibidas, las limitaciones físicas del trabajo no fueron reabsorbidas por la automatización y otras nuevas tecnologías. El trabajo repetitivo con sus limitaciones de tiempo están ahora de regreso y sus efectos sobre el plan sanitario son evidentes. (Lhuillier, 2006, p. 9)

Esta intensificación es el resultado de una preocupación excesiva por el adelgazamiento en las empresas de su planta de personal que hace que “tal como los *top models* del mundo de la moda las empresas estén siempre controlando el peso y las calorías, siendo esta representada por la mano de obra, la cual, irónicamente y afortunadamente es variable” (De Freitas, 2002, p. 75). Así, “la organización aparece como una máquina de producir sin cesar más codiciosa en eficacia y más anoréxica en mano de obra” (Lhuillier, 2006, p. 7). Esto nos plantea el desafío de pensar e interrogarnos si acaso los psicólogos de recursos humanos, entre otros profesionales, no hemos estado jugando el papel de estilistas, dietistas, o entrenadores personales (*couchers?*) de la gimnástica de adelgazamiento empresarial (*downzinging*), que no es siempre racionalmente sostenible, pero que sí sabemos obedece a una fuerte estimulación de una ambición sin límite, propia de la lógica actual del mercado, del enriquecimiento a toda costa por encima incluso de los límites morales, tal y como lo evidenció la última crisis económica mundial del 2008, con el escándalo de los “bonos” en Europa, USA y Colombia. Lógica que estamos desafiados a combatir, pues fragiliza el lazo social y debilita la solidaridad mínima necesaria para la supervivencia, así como redundante en fragmentación (Malvezzi, 2012).

En síntesis, la intensificación laboral representada en el enriquecimiento de los puestos de trabajo, el mayor control laboral –ahora sutil–, ejercido por los iguales y aumentada porque se han elevado las exigencias, ahora autoexigencia de autosuperación en la que los recursos para responder son cada vez más escasos, se produce en un marco de contradicciones que implican mayor malestar y sufrimiento en el trabajo. Tales contradicciones son además recrudescidas con las también paradojas que produce la individualización laboral que a continuación señalamos.

La individualización laboral: la soledad del trabajador temporario

La división internacional del trabajo nos permite poder afirmar que la soledad del trabajador, eso sí, globalizado, es ya una construcción, aparentemente técnico-productiva, sin olvidar que se trata, sobre todo, de una construcción social... que produce degradación y aislamiento de los trabajadores, que es más fácil cuando se hablan diferentes lenguas porque impide utilizar los recursos para defender los derechos que la OIT considera “decentes” [...] las políticas de “descolectivización” del trabajador colectivo, ese trabajador aislado, pero mundializado, es el producto de largos años de políticas sobre el trabajo
Castillo, J., 2006, p. 39.

A medida que avanzaba el proceso de restructuración productiva a escala mundial, retrocedía el poder del colectivo sindical, el cual se debilitó aún más con el fin de la Guerra Fría y la caída del comunismo real en la antigua Unión Soviética, después de 1989, pues la mayoría de ellos se acreditaban en la ideología marxista, que se constituía en un ideal por el hecho de ser paradigmáticamente existente (además de que en muchos casos los financiaba), y que durante un tiempo representó la esperanza de oposición y salida del rostro más salvaje del capitalismo. Los sindicatos quedaron, entonces, más frágiles, pues se puso en cuestión la ideología que los sustentaba; si bien no todos los sindicatos eran de línea política marxista, muchos de ellos sí lo eran; así, después de la perestroika, su fuerza fue minada. También hay que reconocer que los sindicatos nunca gozaron de mucho prestigio entre los psicólogos organizacionales, que en muchos casos participaban de las mesas de negociaciones. De hecho, se conocen pocos estudios sobre el movimiento sindical desarrollados desde la psicología organizacional, esto se debe quizá a la tendencia de la psicología organizacional, sobre todo en la de origen

norteamericano, a desarrollar un discurso *pro-management*, muy identificado con los intereses del capitalismo. Además de que se presenta como un campo más libre de valores de lo que realmente es, sus valores son más económicos e insuficientemente humanísticos en su naturaleza, hacen caso omiso de las perspectivas normativas, éticas sobre lo que las empresas deben ser, reflejan una orientación decididamente a favor de la gestión y definen el campo con respecto al valor técnico en vez de lo que es una buena sociedad (Lefkowitz, 2008 citado por Greenberg, 2008).

Así, el debilitamiento político del movimiento sindical, sumado a la reestructuración del mundo del trabajo, que disminuyó su planta de personal, y el desprestigio de los sindicatos, además de que por vía de los contratos individuales y del corto plazo se restringió sensiblemente el mantenimiento del número de sus miembros, pues con contratos firmados individualmente y a corto plazo, el individuo era presionado de elegir entre el sindicato y volver a ser contratado. Así, si un nuevo empleado estaba interesado en ser miembro del sindicato, cuando se terminara su contrato simplemente no era vuelto a contratar más, sin necesidad de despedirlo y sin tener que pagar una indemnización. De esa forma, se podía prescindir de él por su manifiesto interés de participación sindical (sin importar si se trataba de adhesión política explícita, de autoprotección o de adhesión a beneficios), interpretado como antipatronal, sin temor de incurrir en un acto ilegal y sin perjuicios económicos.

En este contexto, muchas de las entrevistas de los psicólogos del trabajo, ya fuese la de selección de personal o cualquier otra, no connotaba más que una entrevista de espionaje o de un interrogatorio detectivesco de “potenciales enemigos políticos” de la gerencia y la empresa. De esta manera, una mezcla de cambios productivos con nuevas condiciones contractuales más flexibles, sumados al fuerte proceso de desregulación laboral propias del Estado Mínimo Neoliberal, que dejó a su libre albedrío a los empleadores, constituyeron un “coctel perfecto” de condiciones de posibilidad para disolver la fuerza sindical. Este proceso lo han denominado Boltanski y Chiapello (2002) de fuerte *desindicalización de la fuerza laboral*, que junto con el desplazamiento de la responsabilidad por el empleo (así como por su mayor y constante capacitación y cualificación para el trabajo, como por su salud y pensión jubilatoria) y de la seguridad social a los ciudadanos como individuos y al Estado, implicaron la pérdida del poder sindical que sumió a los trabajadores en un estado

de indefensión y de soledad que Castillo (2006) ha denominado *la soledad del trabajador globalizado*⁶. Ahora, cada individuo debe luchar por sus derechos, sin el respaldo de un colectivo y en condiciones de inseguridad jurídica. Paradójicamente, cuando hoy el trabajador se ve obligado a pertenecer a múltiples equipos de trabajo, reales y virtuales, cuando está en una intensa relación con los clientes vía internet, celular, redes sociales, etc., está más condenado a la soledad, abandonado a su propio destino.

Así, los sindicatos por efecto de la reestructuración productiva, fuerte desregulación por parte del Estado del sector productivo y del mercado de trabajo, así como por sustracción de materia⁷ (los antiguos miembros se jubilaban y desafilaban y los nuevos potenciales estaban impedidos por sus contratos a asociarse), se debilitaron aún más. Por un lado, estos no fueron suficientemente capaces de adaptarse a los cambios vertiginosos que impuso el capitalismo y el nuevo orden productivo mundial quedando rezagados, y por otro lado, sus propias condiciones de corrupción política en su interior los terminaron de vulnerar (Malvezzi, 2010).

La carga burocrática y política que representaban los sindicatos para la empresa fue otro factor que en el contexto de aspiración a una mayor flexibilidad hizo parecerlos demasiado rígidos y pesados, razón por la cual era necesario prescindir de ellos, disminuirlos en su fuerza, cuando no eliminarlos definitivamente. De esta manera, “los sindicatos remanentes ahora solo negocian la garantía del empleo, y no más los salarios, las condiciones de trabajo o la calidad de las incorporaciones tecnológicas” (De Freitas, 2002, p. 81). Esta *desindicalización* representa una faz negativa de la libertad individual de la que ahora se “goza” en el trabajo, pues “el trabajador está en libertad pero al mismo tiempo indefenso y solitario, él tiene la opción, pero en suma

⁶ “La división internacional del trabajo nos permite poder afirmar que la soledad del trabajador, eso sí, globalizado, es ya una construcción, aparentemente técnico-productiva, sin olvidar que se trata, sobre todo, de una construcción social... que produce degradación y aislamiento de los trabajadores, que es más fácil cuando se hablan diferentes lenguas porque impide utilizar los recursos para defender los derechos que la OIT considera “decentes” [...] las políticas de “descolectivización” del trabajador colectivo, ese trabajador aislado, pero mundializado, es el producto de largos años de políticas sobre el trabajo” (Castillo, 2006, p. 45).

⁷ En el caso colombiano la eliminación física (muerte y desaparición) de más de 3.000 sindicalistas, incluidos dos precandidatos presidenciales –Pardo Leal y Bernardo Jaramillo Ossa–, por parte de fuerzas paramilitares y en las que se cuestiona la intervención ilegal y oscura del Estado, ha sido otro factor importante de reducción del poder sindical. Esta persecución y desprestigio de los sindicatos en su mayoría de línea marxista en Colombia, se debe en parte a que se les asocia infundadamente a la militancia, solidaridad o simpatía con la otrora guerrilla colombiana.

está entre el éxito, por su propia movilización, y su propio hundimiento” (Castel 1982, citado por Lhuillier, 2006).

Sin embargo, fueron algunos sindicatos los que al final de la década de los noventa del siglo pasado protagonizaron los procesos de “recuperación de empresas”, una experiencia de la que se tienen datos del éxito en países como Argentina y México. Los sindicatos, ahora del lado patronal, socializaron sus fuerzas y negociaron los salarios consigo mismos para hacer viables empresas que fueron dejadas en sus manos, y antes de que fueran para la quiebra, la bancarrota y el cierre definitivos, como una medida de contención de la clausura y subsecuente desempleo que se advertía. Así, los sindicatos que creíamos ineficaces para administrar mostraron su mejor rostro gerencial. En similar sentido, se ha presenciado en las actuales democracias latinoamericanas las posibilidades de asunción de cargos de alto rango en el Estado por parte de personas que tienen su cuna en el sindicalismo.

Así, la desindicalización, la contratación flexible y la desregulación en su conjunto sumieron al trabajador en una *individualización extrema*, pero paradójica, pues al tiempo que se le deja solo e indefenso, se le pide ser solidario, comprometerse y trabajar en grupo. Ante la fuerza patronal, ahora sin contenciones por parte del Estado y, además con control absoluto de la electividad según sus intereses, y con la capacidad incuestionable de prescindir de cualquiera en cualquier momento⁸, apelando incluso a estrategias éticamente cuestionables, como lo es el acoso laboral (un rostro de violencia en el contexto de la empresa, que emerge como síntoma de la individualización y desprotección derivada de la flexibilización laboral), el trabajador solitario parece tener muy poco que hacer: someterse o dimitir, pero en ningún caso: protestar, sentir ganas de protestar o levantar protestas en los demás (Braunstein, 1974)⁹.

⁸ Este “cualquiera” es en efecto “cualquiera”, ya no están más protegidos ni las clases profesionales ni las clases gerenciales; los otrora “establecidos” ahora también experimentan la inestabilidad y la incertidumbre, también los ha tocado el lado oscuro de la flexibilidad y ya la fuerza laboral profesional y gerencial ha comenzado a ser precarizada en sus contratos, salarios, condiciones de inserción y, en general, en la calidad de su empleo (para el caso colombiano ver Farne, 2006), incluso en el sector multinacional (Orejuela, 2009). La incertidumbre y vulnerabilidad ha llegado hasta las esferas antes protegidas evidenciándose así que “primero fue el obrero de la fábrica; después las gerencias de nivel medio; ahora son los altos ejecutivos los que viven el pavor de ser considerados innecesarios” (De Freitas, 2002, p. 81).

⁹ En la medida que este status quo ha sido mantenido, o aspira a hacerlo, con la solidaridad del trabajo ideológico de los psicólogos de recursos humanos, que revelan aquí su insuficiente humanismo, vuelve y nos recae una pregunta por nuestra responsabilidad social y política en el agenciamiento de este fenómeno.

En síntesis, no se puede olvidar que la descolectivización o desindicalización también coadyuvó a la mayor intensificación laboral, pues se debe trabajar más para no quedar como innecesario, para mostrar que “uno sí tiene puesta la camiseta de la empresa”, la intensificación-invisibilización entró a subsanar entonces el fracaso del colectivo, a su vez fragilizado por la individualización de los contratos, la desregulación laboral y la mundialización de la fuerza de trabajo. Así, se puede evidenciar que existe una estrecha relación entre *flexibilización-desindicalización-individualización* e *intensificación laboral*, que en su conjunto constituyen la gramática fundamental que se debe considerar para hacer la lectura adecuada de la nueva configuración laboral, de las condiciones de reinstitucionalización del trabajo en los albores del siglo XXI. Ante esto cabe preguntarnos, a guisa de desafío y parafraseando al sociólogo del trabajo Juan José Castillo (2006): ¿Qué podemos aportar los psicólogos contra la soledad del trabajador temporario, flexibilizado?

Pero quizá el efecto más importante de la individualización, consecuencia de la desindicalización y del fuerte estímulo de la competitividad, es la fragilización del lazo social, situación que está en un marco de demandas contradictorias de los nuevos papeles que en la empresa se imponen: “Si cada uno es un proyecto de sí mismo, quienes no consiguen empleo es porque no saben escoger las competencias que en las empresas se necesitan o se pueden llegar a necesitar. Bien se ve que el debilitamiento del lazo social con el trabajo fortalece el lazo con el empleo y con la empresa” (De Freitas, 2002, p. 77). En este contexto, “la empleabilidad” es una competencia que cobra muchísima importancia y se estimula la ideología de la propia persona como marca que compite ferozmente el cada vez más competido mercado de trabajo, se impone el famoso “Usted Mismo S. A” (Rentería y Enríquez, 2006), y todo queda en función del desempeño individual: el salario, el próximo contrato, el aumento de remuneración, la capacitación, la carrera, etc. Esta excesiva individualización y competencia, sumada al cambio constante del contexto de trabajo, fragiliza los lazos sociales y, además,

sume al sujeto en una situación en que se ve fuertemente vulnerada la seguridad identitaria, lo que trae como efecto un estado de *inseguridad ontológica*¹⁰.

Esta fragilización de los lazos sociales vía “colaboración altamente competitiva”, como su nombre lo indica, refleja una contradicción en las relaciones sociales dentro del contexto del trabajo, pues de un lado se pide que los trabajadores convivan armoniosamente en los diferentes equipos de trabajo a los que están obligados a pertenecer, presentándose la empresa hoy como un lugar donde el personal puede integrarse socialmente, como un lugar de lo lúdico, lo festivo y lo íntimo, abrigando para sí ser un club de vencedores y estrellas. Pero al tiempo, la empresa estimula el imaginario del éxito al alcance de todos los que de ella hagan parte y alimenta el “narcisismo de las pequeñas diferencias” o “la tribu”, se impone como un lugar de los pares, de la cofradía de los iguales que la sociedad de los adolescentes hoy valoriza. La Empresa-comunidad es el lugar de la convivencia y la jovialidad, del brillo, de lo espectacular y una buena fuente de referencias donde se puede suprimir la ausencia relativa de lazos primarios y secundarios (de hecho para muchos sus únicos amigos son los del trabajo, otros amalgaman convenientemente y falsamente relaciones de trabajo con relaciones de amistad), y como las emociones son reconocidas, la fraternidad puede ser expresada en el equipo en momentos de convivencia e ilusión grupal. La empresa se impone como el nuevo tótem y e impone los criterios de exclusión de los que no son dignos de hacer parte de ella o de alguna de sus partes (los no “entre-nos”, los que están “por fuera de la rosca”); constituyéndose así unos (los incluidos) en el comité de ética de los otros (los excluidos), sin importar si se trata de cuestiones personales (íntimas, privadas) o laborales (socio-técnicas), verdaderas o imaginadas, justas o resultado de moralizaciones, objetivas o percibidas “paranoica” o “prejuiciosamente” por coaliciones grupales de género, clase

¹⁰ De esta manera, tenemos que en el nuevo capitalismo se producen dos tipo de inseguridades: por un lado, en el contexto más amplio de la sociedad se produce la inseguridad y desprotección social denunciada por R. Castel (2004), que lleva a algunos prácticamente a la indigencia y al Estado a asumir las cargas que dimitió la empresa; y por otro lado, en el ámbito personal, se produce la inseguridad ontológica denunciada por Bendassolli (2007), a pesar de lo cual se le demanda a los sujetos a una búsqueda incesante de un parco equilibrio psicológico (De Freitas, 2002, p. 77). Es un trabajo que sin duda los psicólogos pueden acompañar (de hecho emerge un ejército de ellos que ahora posa de Entrenadores de Alto Rendimiento –*Couchers*–, de dudosa formación muchos de ellos, hay que decirlo, también), y que de hecho pretenden lograr ahora vía *couching*, “sin interrogarse sobre si el éxito de su práctica no representa el fracaso del colectivo y el signo de una inseguridad en aumento, en un contexto donde el sueño de ‘la autonomía’ es confundido con el sueño de la autosuficiencia” (Lhuillier, 2006, p. 14).

social, origen de clase, ideología, preferencias profesionales o teóricas, etc. “Los grupos de la oficina, los compañeros del cubículo se toman el lugar de la vecindad del barrio” (De Freitas, 2002, p. 78), en muchos casos ya perdida, y que a veces exhibe una cara perversa, también hay que decirlo.

Pero, paradójicamente a la vez, en la misma empresa la fuerte individualización hace que todos en el trabajo seamos “enemigos íntimos”, pues debemos ser competitivos dado que el peso de toda la responsabilidad por nuestro empleo recae exclusivamente sobre los pies cada uno (Lhuillier, 2006), y eso incluye batallar contra los que son pares¹¹, lo que nos sume en la contradicción de colaborar y competir a la vez, en la que los enemigos internos pueden ser fuente de autoestima en la medida que susciten un raciocinio del tipo “yo soy tan bueno que incomodo”, y en el que todos deben ser agresivos, pero jamás excesivos y debe cada uno descubrir cuál es el límite de esto (De Freitas, 2002); la posibilidad de mantenerse empleado depende estrictamente del desempeño individual (real o maquillado), y aunque la empresa diga ser un lugar de procesos y de convivencia, que aprende constantemente de sus errores, en el fondo le siguen importando los resultados. Esto trae como consecuencia el desarrollo constante de una actitud de competencia en clave de “autopromoción de sí” (“autogestión del yo”) que implica alardear constantemente del logro propio y desprestigiar el ajeno, incluso plagiarlo, robarlo, esconderlo o menospreciarlo; creyéndose así que solo una estrella puede brillar en el firmamento junto a la “empresa sol”, por lo cual el otro y su logro son un obstáculo por derribar, cuando no por invisibilizar, no importa si se trata de un desconocido como de un viejo amigo; el narcisismo, o peor aún, “narcinismo” (Soler, 2007) nos conduce a esto. Se requiere y usa al otro al tiempo que se le quiere destruir, eliminar. Esto fragiliza, cuando no rompe, los lazos sociales, debilita la reciprocidad, desestimula el trabajo asociado e individualiza los reconocimientos (lo cual recrudece la lucha imaginaria por el mismo).

En general, la lógica antes descrita, limita curiosamente el tan ansiado trabajo en equipo que se busca; clave estratégica para la mayor eficiencia organizacional, bajo el presupuesto de que cada uno tiene que defender sus intereses,

¹¹ No olvidemos que Freud nos advirtió respecto la inevitable hostilidad que sobre todo experimentamos frente a los que nos son más parecidos, por un intento de diferenciación ontológica que se presenta y que se explica por el origen y núcleo paranoico en constitución de la personalidad: los más parecidos son los más hostiles entre sí, la agresividad es un estado de tensión del Yo que tiene origen en la relación imaginaria con el otro (Lacan, 1966).

“defender lo suyo”, “abrirse paso a codazos”, no importa si esto compromete la ética o las relaciones a largo plazo en el marco de la solidaridad y la confianza. Esto evidencia que somos sumisos ante la empresa y soberbios con los colaboradores y colegas, ambiguos con los pares con quienes somos “compañeros” y a los que a la vez ferozmente combatimos. Esta fuerte contradicción compromete en parte el bienestar percibido en el contexto del trabajo y hace enemigos a los que deben ser también camaradas de equipo. Esta franca contradicción es fuente, sin duda, de un desgaste psíquico nada despreciable.

Así tenemos que, el sujeto está sumido en un conjunto de paradojas: trabajar en equipo y a la vez competir con el igual; comprometerse con la empresa y no tener ninguna garantía ni seguridad por parte de la misma; acreditar en la confianza pero estar contratado a no más de tres meses; ser confiable para quien no le garantiza nada, sentir un amor que no será correspondido sino en la fantasía, porque se debe darlo todo y no esperar ni recibir nada; aceptar la incertidumbre e inseguridad ontológica pero mantener el equilibrio psicológico; ser agresivo y competitivo a la vez que ser solidario y sonriente; ser más autónomo pero no poder hacer lo que desea; ser sumiso al tiempo que tener iniciativa; aceptar tener flexibilizado el contrato y el salario, pero no poder decidir a qué hora llegar a trabajar y ver limitados sus permisos (flexibilidad y creatividad vs. aumento creciente de la presión y el control laboral); no poder estar seguro de una remuneración más justa acorde con los resultados fruto de su esfuerzo e iniciativa exigida; ser creativo pero no criticar; tener un contrato precario y deber trabajar como si fuera un contrato de primer nivel; ser participativo y valorado en su palabra siempre y cuando no sea para protestar o cuestionar. Todo esto nos puede llevar a pensar si los psicólogos de recursos humanos no participamos de las mismas contradicciones, de ayudar a contratar personas en la lógica flexible, al tiempo que esperar y evaluar su desempeño como en la época de pleno empleo. Las contradicciones no se hacen esperar, como tampoco se puede dejar de notar que *la flexibilidad es asimétrica*, sirve solo a los intereses del capitalista, haciéndolos cada vez más ricos, y precariza cada vez más a los empleados, haciéndolos cada vez más pobres. Por si no lo hemos notado, se acentúa cada vez más la brecha entre ricos y pobres y es más evidente la desigualdad y la inequidad en la distribución de la riqueza. ¿Qué efectos sociales futuros tendrá esta agudización? ¿Qué responsabilidad social tenemos los científicos sociales ante esto?

De otro lado, esta individualización y fragmentación laboral, ha tenido un impacto en el desarrollo de las carreras, en la configuración de las trayectorias que ahora comportan una nueva estética más volátil, inestable y temporaria. Las trayectorias actuales pueden ser caracterizadas ahora como: intermitentes, discontinuas, fragmentadas y altamente móviles, pues ya no se dan en el marco de una misma empresa (Castel, 2004), y se plantean como carreras sin límite, sin fronteras (Malvezzi, 1999). Las trayectorias son un vector analítico y un revelador de la nueva realidad laboral: "En un contexto tal de inseguridad las trayectorias profesionales son de más en más discontinuas, marcadas por las rupturas, las reconversiones, y la multiplicación de situaciones de transición... La figura del asalariado moderno es la del 'provisional permanente' (Castel, 1982), sin tradición, sin raíces, apto para el cambio, disponible y adaptable en todas las circunstancias" (Lhuillier, 2006). Esta intermitencia temporal que hace de todos unos trabajadores provisionales implica que las personas están viendo afectada su subjetividad, surgiendo como un imperativo acompañar a las personas en esos momentos de transición que no dejan de producir tensión y desgaste psíquico; proveer un espacio para significar y decir el malestar derivado de esas rupturas continuas, transiciones constantes, además del estrés y el acoso propios del trabajo contemporáneo. Así lo indica D. Lhuillier (2006):

El acompañamiento psicológico tiende a generalizarse a diferentes fases de la vida profesional: de la entrada en la vida activa hasta la preparación para la retirada, pasando por las reconversiones profesionales, el consejo en reclasificación para los trabajadores minusválidos, el *out-placement* y la investigación de un nuevo empleo... la multiplicación de estas situaciones de transición conducen a pensar los marcos de referencia-espacios transicionales y a hacer un trabajo de desinversión de lo que se ha perdido y la construcción de un proyecto profesional, a partir de una investigación del sentido dado a la relación con el trabajo en función de historias singulares, de la restauración de la proyección y de las forma de negociación entre el sujeto y su medio ambiente. (p. 13)

La desregulación laboral: la división anómica del trabajo contemporáneo

El eufemismo para esto, en la jerga del nuevo laboralismo, es 'desregulación del lugar de trabajo'.

En realidad, consiste en un régimen de indiferencia.

(Sennett, 2007, p. 260).

Durkheim consideraba que una de las patologías sociales propias de la sociedad de solidaridad orgánica es la división anómica del trabajo. Esta referencia nos sirve hoy para acercarnos a pensar y representarnos la situación del trabajo, pues se podría considerar que la actual lógica de flexibilización laboral fragmentaria y precarizante, trae consigo una serie de prácticas y políticas tendientes a maximizar el rendimiento económico, a partir de la fuerte desregulación de las relaciones y obligaciones laborales dominantes en el otrora modelo fordista, que bien pueden ser calificadas como *anómicas*. La flexibilización es, pues, un conjunto de prácticas tendientes a desregular los contratos, los salarios, las relaciones y las jornadas de trabajo tendiendo a reducir drásticamente las obligaciones del empleador con los asalariados, a quienes, cuando no se logra seducir para que renuncie a sus derechos, se les amedrenta y coacciona sutilmente o se les acosa moralmente (*moobing*, forma de la violencia en el trabajo como síntoma de la flexibilización laboral) hasta conseguir que renuncien a los mismos. Este debilitamiento de las normas, obligaciones y responsabilidades del empleador se constituyen en una desregulación consentida, consciente o inconscientemente, por los Estados y sus aparatos jurídico-laborales (Ministerio de Trabajo, jueces), y no deja de tener efectos sobre las formas de organización del trabajo, las dinámicas de inserción, la configuración de las trayectorias laborales, el debilitamiento de las protecciones sociales y colectivas, la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, sus proyectos de vida y la propia identidad del trabajador. Esto hace que en este particular momento estemos viviendo una especie de *división anómica del trabajo*, determinada por las nuevas formas de (des)-regulación de la relación laboral que se suelen caracterizar como fragilizadas y aligeradas en favor de los empleadores y que bien representan una flexibilidad que es clínicamente asimétrica. Esta situación, bien podría pensarse, tiene como símbolo el *contrato a término fijo* o *por honorarios* (en franco crecimiento), con mínimas prestaciones sociales y determinada por nuevas exigencias a los asalariados (mayor formación, asunción del coste de la protección, aceptación

incontrovertible de las condiciones precarias, resignación ante la inseguridad jurídica, etc.).

En una sociedad en la que *el trabajo asalariado* ha sido eje central y cohesionador del paisaje sociológico y vertebrador del psiquismo humano, una tendencia creciente a la desregulación anómica del trabajo influye de manera negativa en la estabilidad de las referencias y el establecimiento de los pactos que aseguren el respeto mutuo y la convivencia, así como el debilitamiento de las normas que controlen los excesos, delimiten lo legítimo e ilegítimo y garanticen la salud mental y social de los que trabajan bajo esas condiciones. Este fenómeno social de desregulación al que algunos se refieren con la palabra *riesgo*, pone en evidencia que hay una situación transitoria de anomia e inestabilidad social, que demanda, como diría Durkheim, nuevas formas de solidaridad (trabajo cívico, organizaciones profesionales, cooperativas, sindicatos, agremiaciones, etc.) y de regulación vía el derecho (transformación de las leyes laborales, reorganización del código sustantivo de trabajo, actualización y sensibilización de los jueces ante las nuevas realidades del trabajo, etc.). Esto con el propósito de contrarrestar el efecto inestabilizador y devastador de las nuevas formas de división anómica del trabajo sobre el conjunto de la unidad social (migraciones, aumento de la criminalidad, desempleo, nueva división del trabajo doméstico, etc.), en general, y sobre la vivencia del trabajo por parte de los asalariados, en particular, que no puede ser sino de malestar.

Trabajar bajo el régimen de la contradicción: lo paradójico como horizonte de la época

Podemos temer que, por desgracia, no haya nada, a lo que el hombre de hoy se acostumbre tan fácilmente y acabe por parecerle tan natural como la inconsecuencia.

(J. Bouveresse, 2003).

Ya había señalado Marx que el capitalismo no dejaba de producir sus propias contradicciones, y en este particular estado de desregulación atrás descrito, de debilitamiento de lo simbólico y de inestabilidad de las referencias para identificar lo permitido y lo prohibido, asistimos a un orden social y laboral que tiene como rasgo característico *la contradicción, la inconsecuencia* a la que pareciese los asalariados terminan por acostumbrarse y a naturalizar (como dice el epígrafe). Así, *lo paradójico*, quizá, es la marca más característica

del nuevo orden socio-económico y laboral y que dibuja el horizonte de la época. Tenemos así: mayor riqueza económica, menor desarrollo humano; mayor autonomía, menos posibilidades de elección; mayor diversidad, menor tolerancia a la diferencia (fundamentalismo); mayor globalización, menos libertad de movilización; mayor capital laboral, menos posibilidades de inserción y calidad del empleo; mayor riqueza, menor redistribución; menores barreras culturales, mayor lucha por el reconocimiento; mayor interconexión, menos fortaleza del lazo social (de confianza); mayor discursividad sobre la responsabilidad social empresarial, menos obligaciones con los trabajadores (retórica imaginaria); mayor eficiencia económica, menor calidad de vida; más trabajo y menos empleo (deslaboralización), entre otros.

Tenemos entonces que, el sujeto está sumido en un conjunto de paradojas que nos obligan a preguntarnos ¿Cuáles son las consecuencias de un estado de contradicción e inestabilidad general y permanente? ¿Cómo no terminar enfermos, desgastados, por la tensión social y psíquica que este estado de cosas implica? ¿Tenemos que acostumbrarnos y aceptar tanta inconsecuencia?

En lo relacionado con la inserción laboral, por ejemplo, algo muy paradójico es que en la sociedad llamada “del conocimiento” no es el conocimiento la clave de diferenciación de los ingresos, ni es un seguro contra el desempleo. Al tiempo que se evidencian notables signos de deterioro del mercado de trabajo, se registra un aumento de la matrícula en todos los niveles de formación y, especialmente, en el universitario. Sin embargo, a pesar del aumento del nivel de calificación general de los jóvenes profesionales, tenemos que “el acceso democrático y libre a la enseñanza no produce itinerarios educativos y formativos garantizadores de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. Esto se ve muy claramente cuando se observan los itinerarios de los jóvenes de acuerdo con algunas variables como la procedencia social y el género” (Brunet y Belzunegui, 2003, p. 70).

Se exige hoy mayor nivel de formación, pero es menor la disponibilidad de puestos de trabajo. Los jóvenes –o sus padres– deben hacer una mayor inversión en educación y aceptar menores niveles salariales (tasa de retorno lenta o inexistente). El mercado laboral actual exige que no se esté ni muy sobrecalificado ni poco calificado; que no sean muy viejos ni muy jóvenes –porque no tendrían ni la formación ni la experiencia necesarias–. Así, tener mayor formación no garantiza inserción laboral, pero no tenerla se traduce en deserción o inempleabilidad.

Trabajar bajo el régimen de la indiferencia: sobre el reconocimiento impedido en el trabajo actual

La reciprocidad es la medida del reconocimiento.
(Honneth, 2003).

Una de las funciones psicosociales del trabajo es permitir la construcción de la identidad social, la cual se construye en las relaciones de alteridad, donde el reconocimiento intersubjetivo resulta fundamental para elaborar una autodefinición positiva de sí mismo que garantice la experiencia de estabilidad y bienestar subjetivo. Ahora bien, esta función psicológica que cumple el trabajo se está viendo fuertemente impedida por el mismo proceso de individualización laboral, pues los sujetos restringen las posibilidades de reconocer en sus pares aquello que ellos han hecho bien, y por supuesto, los sujetos se ven limitados a obtener el reconocimiento que merecen tener por lo que ha sido hecho bien. Así, muy al contrario de lo que prodiga el ideal cultural-organizacional del trabajo en equipo como clave estratégica para la mayor efectividad organizacional, lo que se tiene hoy es un mundo laboral individualizado en el que cada uno lucha por sí mismo, a la vez que ve al otro solo como un recurso estratégico para sus metas (reificación) y le niega el reconocimiento justo, porque este se constituye en una ventaja competitiva de su “contendor”, que no compañero de trabajo y equipo. De ahí que, como dice Enríquez (2000), *bajo la lógica burocracia estratégica en el mundo de la empresa los amigos no existen más*.

De otro lado, el reconocimiento también está impedido como una consecuencia no calculada de la introducción de la tecnología de información y la comunicación al mundo del trabajo, pues en la medida en que los trabajos se hacen cada vez más sin requerir la presencia real del otro (virtualización del sujeto), el mismo trabajador se queda sin un testigo que pueda dar cuenta y reconocer cuánto esfuerzo hace un sujeto para cumplir con el trabajo requerido. Súmese a esto que el sujeto no solo queda aislado por la ausencia de los pares que atestigüen sus esfuerzos, lo bien y bello que hace (juicios de calidad y utilidad), sino que, además, el jefe también está ausente, ha quedado reducido a dar órdenes y esperar los resultados, pues ya no puede controlar los procesos de trabajo, pero cuando sabe que un sujeto lo ha hecho bien a base de su compromiso, esfuerzo, sacrificio y creatividad (trabajo real, actividad plena), tampoco lo reconoce porque sabe que tal reconocimiento

debe ir acompañado de algún gesto de retribución (como reciprocidad), y así el jefe prefiere hacer silencio, no reconocer nada al sujeto para no tener que retribuirlo (usualmente cree que económicamente) y así el trabajador queda impedido de ser reconocido material y simbólicamente e inmerecidamente (Sennett, 2006). La importancia del reconocimiento en el trabajo estriba en que éste hace posible el paso del malestar al bienestar en el trabajo; el reconocimiento es, según Dejours (1999), “la correa de transmisión que hace que se pase del sufrimiento al placer” (p. 103).

Por otro lado, la pérdida del estatus de las profesiones también ha hecho que se pierda la posibilidad de obtener el reconocimiento merecido por un trabajo bien hecho, ya no por un cliente interno o compañero, sino ahora por los clientes externos, los terceros que en los sistemas de servicios también están implicados en la evaluación del desempeño en el trabajo (tercerización). La empresarialización y privatización de los servicios públicos y en las empresas de servicios privados los usuarios se asumen como los auténticos “clientes rey” que siempre tienen la razón. Esta lógica hace que se piense que no se debe reconocer ningún esfuerzo del que como trabajador presta un servicio porque se asume que: “para eso se le paga”. Así, Dubet (2006) muestra cómo los trabajadores de servicios médico-asistenciales y los docentes (otrora su mayoría trabajadores del sector público que gozaban de alto estatus) resienten como parte de su malestar en el trabajo que sus clientes no reconozcan nada de sus esfuerzos por hacer bien su trabajo, y en cambio sí les exigen y reclaman cuando ven que algo no funciona como ellos lo esperan, o lo prescribe un contrato de prestación de servicios, independientemente de los impases e imprevistos no calculados e imposible de controlar totalmente *-lo real-* por parte de los prestadores.

En suma, se tienen condiciones objetivas (fuerte mediación tecnológica virtualizante) e intersubjetivas (alta competencia entre iguales, pérdida del estatus de las profesiones) que impiden que las personas obtengan el reconocimiento intersubjetivo que merecen por los esfuerzos que con seguridad hacen en su trabajo. Esto, sin duda, aumenta el sentimiento de malestar laboral.

Volvemos entonces a la pregunta inicial del epígrafe parafraseándola ¿cómo la mayor intensificación, invisibilización, individualización, desregulación, contradicción e indiferencia laboral no iba a terminar afectando la salud física y produciendo mayores niveles de malestar y sufrimiento en el trabajo contemporáneo?

Capítulo VII

EL SIGNIFICADO DEL TRABAJO COMO VARIABLE MODERADORA DE LA EXPERIENCIA DE MALESTAR EN EL TRABAJO¹

*Los infortunios de la virtud laboral: la felicidad en el trabajo,
pero también su revés, devienen de la virtud.*

Como se ha indicado anteriormente, en las últimas cuatro décadas se han presentado profundas transformaciones en el ámbito de lo productivo, especialmente en la organización y la gestión del trabajo. Esta situación les exige a los investigadores sociales hacer el esfuerzo de representarse estos cambios en términos de cuál es su nueva lógica, su actual dinámica y estructura y, sobre todo, qué impacto tiene sobre las sociedades, los sujetos y las subjetividades. El trabajo, como objeto social y como campo de relaciones sociales, ha variado en sus condiciones y en su representación en el tiempo. Es decir, situaciones como las que hoy dominan el panorama laboral permiten considerar que el trabajo puede estar presentando cambios en su valor, percepción y subjetivación, esto es, en su representación (social) o significación (personal), pues como es sabido lo que el trabajo representa hoy para la mayoría de la gente, no es ni el único ni el último valor histórico que ha aparecido.

Asistimos a la presencia generalizada de lo precario, lo discontinuo, lo inestable e informal, o como lo indica De la Garza (2006), lo *a-típico*, sobre todo en Latinoamérica, donde no se consolidó ni siempre, ni en todos los casos, definitivamente el modelo fordista-industrial de pleno empleo y empleo estándar, como sí ocurrió en Europa y USA. En lugar de ello, como indica Lipietz (1992), en esta región se presentó un modelo de “fordismo periférico”. En el

¹ Una versión preliminar de este capítulo fue publicado por el autor en: Orejuela, J. y Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa a la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*. 9 (16), 125-144.

contexto colombiano, más bien hemos presenciado, desde años atrás la multiplicidad, complejidad e inseguridad en el trabajo, de manera más o menos constante y amplia, pues de cada 10 trabajadores 6 están en la informalidad laboral. Por otro lado, en el sector formal del mercado de trabajo las condiciones salariales, contractuales y de seguridad social se han flexibilizado. En muchos casos, esto ha significado la degradación del empleo para la mayoría, pues han proliferado formas del trabajo que no son el empleo pleno y seguro, sino que el *outsourcing* y las cooperativas asociadas de trabajo (a veces falsas, pseudocooperativas) han ingresado fuertemente a la dinámica del mercado de trabajo fragmentándolo y degradándolo, cubriendo a toda clase de trabajadores incluidos hoy los profesionales.

Condiciones como estas hacen necesario conocer no sólo las consecuencias de un sistema tal, sino cómo está siendo significado el trabajo hoy bajo nuevas condiciones por los agentes sociales implicados en él. En este sentido, se trata de conocer la nueva configuración que cobra entre estos actores sociales la *subjetividad laboral*, la subjetividad entendida siempre como proceso singular de atribución de significado históricamente determinado, dinámico y con referencia a lo colectivo que da, no sólo sentido, sino también identidad. Esto es, la subjetividad laboral emergente en la fuerza laboral actual, otrora protegida, y hoy dependiente en su mayoría de la dinámica salarial, pero en condiciones de vulnerabilidad manifiesta en los bajos salarios, formas precarias de contratación, desprotección social y la lenta inserción laboral.

Ahora bien, reconociendo que el significado del trabajo depende de las condiciones tanto materiales, objetivas, como simbólicas y relacionales, como coordinadas en las que este se inscribe como actividad social y económico-productiva, y que tales condiciones se han venido transformado desde que se dio paso del fordismo al modelo de acumulación flexible, se asume que tales transformaciones reales están afectando la construcción del sentido construido alrededor de la actividad laboral. Lo anterior, reconociendo entre otras, que “los cambios en la organización del trabajo a los que asistimos desde las últimas décadas del siglo pasado han afectado regresivamente las condiciones laborales, generando nuevas causales para el sufrimiento de los trabajadores” (Schvarstein y Leopold, 2005, p. 19), esto es, afectando la subjetividad de los trabajadores. Se trata de conocer, pues, cómo las transformaciones laborales no sólo han impactado la subjetividad de las personas, en tanto como

es experimentado subjetivamente el trabajo y su contexto, sino también las modificaciones en la manera de representarse la actividad laboral misma.

Debemos, entonces, considerar no sólo la percepción económica, sino también el valor del trabajo para la sociedad y para la misma persona, pues dependiendo del significado y valor que la persona más o menos le atribuya al trabajo según su historia personal y sociocultural, así mismo podrá interpretar las situaciones que se presentan en el trabajo como de menor o mayor malestar.

El trabajo como actividad humana ha sufrido diferentes transformaciones de manera concomitante con los desarrollos macro sociales o variaciones de tipo histórico, cultural, económico, político, tecnológico y religioso, entre otros. Esto nos indica que el trabajo es un fenómeno sociológico y, por tal razón, está determinado por variables socio-histórico-culturales fundamentalmente. En el mismo sentido, el trabajo ha cobrado diferentes valores para la sociedad y sus individuos, según su posición social y sus filiaciones ideológicas, sobre todo, de carácter político y religioso.

Varios autores han referido los diferentes valores, significaciones o formas de representarse socialmente el trabajo, así como la diferenciación de las clases sociales o de los roles y estatus en estas a partir del ejercicio o no del trabajo. Es decir, el trabajo ha tenido diferentes formas de ser concebido en la historia por la sociedad y ha determinado diferencialmente los roles y el estatus en la misma. Por un lado, Fragniere (1987, citado por Rojo, 1994), plantea que, en general, los estudios han permitido caracterizar siete etapas históricas en las que el valor del trabajo ha tenido un significado diferenciado, advirtiéndose que tales concepciones del trabajo predominantes en cada una de ellas, no han reemplazado necesaria, ni totalmente, a la tenida en épocas pasadas. Por otro lado, Beck (1998) reconoce que existe una significación del trabajo diferente en la Grecia Antigua (en la que el trabajo era concebido como factor de *exclusión social*), con relación al lugar que cobró en la modernidad (en la cual el trabajo opera como factor de *inclusión social*). Vemos, entonces, que debe situarse la concepción del trabajo y su lugar en la historia. Por tanto, debe hacerse no solo una sociología del trabajo, sino también una historia del trabajo.

En la sociedad actual se presentan condiciones particulares de organización y formas de intercambio, como lo son la globalización (de los mercados y las culturas), la tecnologización y el dominio de la ciudad y su respectiva

impronta urbana globalizadora (pues la ciudad se ha convertido en la forma dominante de organización social). Estas son condiciones que además de impactar las formas de socialización, organización y sujeción (el proceso de constituirse como sujeto), también determinan las condiciones de trabajo productivo actuales. Por ejemplo: la diferenciación de trabajo productivo vs. trabajo cívico, el tiempo y horarios de trabajo, el diseño de los puestos de trabajo, las formas de contratación, etc., y, en consecuencia, la forma como puede ser representado socialmente o las significaciones que se asocian al trabajo por parte de los individuos que se encuentran articulados al mundo laboral, bajo las condiciones actuales del orden social imperante, bajo un nuevo espíritu del capitalismo (Boltasni y Chiapello, 2002).

El trabajo, tal y como lo conocemos hoy, no se ha concebido de igual manera ni por las culturas (religiosas), ni en la historia. Incluso después de la Revolución Industrial hemos atestiguado una sociedad del trabajo pleno y, en opinión de Beck (2000), estamos en tránsito hacia una sociedad del conocimiento. Lo que resulta inquietante al respecto es conocer cuál será el escenario laboral en una sociedad informacional. “El paso de la sociedad del trabajo a la sociedad del conocimiento, implica saber, qué aspecto tendrá en el futuro el trabajo en el ámbito de la información” (Beck, 2000, p. 43).

Adicionalmente, Beck (2000) afirma que “estamos asistiendo a la irrupción de lo precario, discontinuo, impreciso e informal, en esa sociedad que es la del pleno empleo en Occidente, es decir, estamos atestiguando la multiplicidad, complejidad e inseguridad en el trabajo” (p. 57). En estas condiciones se hace necesario conocer, no sólo cuáles son las consecuencias de un sistema tal, sino cómo está siendo significado el trabajo hoy y las implicaciones que esto tiene para una sociedad laboral como la actual: las ventas ambulantes, el subempleo, los pequeños comerciantes y los pequeños artesanos. Esto, en palabras de Beck (2000), es asistir a la precariedad del trabajo en la era de la globalización, y a la constitución, en su opinión, de una “sociedad del riesgo mundial” (p. 12).

Partimos de reconocer entonces que: primero, el trabajo como fenómeno social es concebido (representado socialmente) y cobra diferente valor en la historia; segundo, el trabajo ha tenido diferentes funciones sociales (ha sido factor determinante) a lo largo de la historia, a la vez que el trabajo como fenómeno social está determinado por factores culturales, históricos, ideológicos, económicos, religiosos y políticos (ha sido un factor determinado); tercero,

cualquier inflexión en las prácticas laborales, entre las cuales se pueden contar variaciones en la forma de contratación/vinculación, tiene como efecto una transformación en la significación del trabajo; y cuarto, en los últimos 40 años se han presentado diferentes y significativas transformaciones en la sociedad contemporánea, en general, y en la composición del mercado de trabajo, en particular, que han tenido alto impacto en las formas de organización del trabajo que están afectando su significación; y correlativamente la valoración de las vivencias como de mayor o menor placer, sufrimiento o malestar.

El significado del trabajo en la modernidad

Intentar ubicar el significado posible que ha tenido el trabajo como actividad social para las diferentes sociedades hace inevitable tener en cuenta el eje de la historia y, por supuesto, el de la antropología, entre múltiples disciplinas como la economía y la psicología, que han tenido el trabajo como un hecho clave en el desarrollo de sus estudios.

Es innegable que el trabajo ha tenido distinto valor en el tiempo, y para los diferentes grupos sociales ha ocupado un lugar diferencial como símbolo en el marco de la cultura de cada grupo particular. De tal modo, ha llegado a considerarse una significación del trabajo para diferentes grupos sociales, regionales e incluso nacionales, reconociéndose cultural laborales diferenciadas como la cultura laboral japonesa, la norteamericana o la colombiana misma, entre otras (Reygadas, 2002).

Fernando Díez (2001) ilustra cómo se ha formado la idea de trabajo en la modernidad presentando tres tesis fundamentales: la del trabajo como *utilidad*, como *deseo* y como *virtud*. Consideramos de gran valor estas tesis porque nos permiten comprender el sentido que el trabajo tiene hoy para la mayoría de la fuerza laboral.

La primera tesis plantea *la utilidad de la pobreza*. Esta es una idea que se encontraba en el mercantilismo tardío, y que sostenía que la retribución del trabajo manual debe ser la estrictamente necesaria para mantener a los trabajadores en un estado de estricta necesidad. Esta *tesis de la baja retribución al trabajo*, es la de la *utilidad de la pobreza*.

La segunda tesis plantea la concepción del *trabajo como deseo*. En esta se proclamó la absoluta bondad del *deseo de bienes de comodidad y emulación*, atemperado

por la morigeración, la prudencia que dictaba su propia idea de felicidad, y el principio, siempre moderador, de la racionalidad. A esta tesis se le reconoció como *trabajo animado*, dado que se liberó del mundo de los deseos, de las serias limitaciones normativas a las que estaba sometido en las tradiciones cristiana y republicana. Así se concibió el trabajo como única garantía de utilidad y de felicidad.

La tercera tesis es del *trabajo como virtud* y parte de reconocer que el trabajo deja de ser un deber (determinado por lo grupal religioso) para ser una virtud política: *la laboriosidad*. Aquí el trabajo será laboriosidad, “una laboriosidad individual como condición imprescindible para alcanzar la felicidad personal” (Díez, 2001, p. 85).

Los significativos cambios en el mundo del trabajo hacen reconocer que se debe replantear el lugar del sujeto respecto del trabajo y la representación que este tiene del mismo. Máxime cuando se ha llegado a pensar, de un lado, el problema en términos de la *prescindencia del hombre en el trabajo*, es decir, de la posibilidad de “reducir a cero” la presencia del hombre en el trabajo, del *trabajo vivo*, dado el avance tecnológico, lo que trae como efecto secundario la presencia de una gran masa humana sobrante –desempleo tecnológico–. Y del otro, la prescindencia del trabajo, esto es, su fin en tanto que, según algunos, el trabajo ya no conserva su centralidad como organizador social (Plut, 2004). Por su puesto, se trata de la modalidad de trabajo reconocida como “empleo”, que en la actualidad no es la única presente y de hecho tiende a ser la menos frecuente. La flexibilidad del capitalismo para reconvertirse ha hecho que se acceda a nuevas modalidades de trabajo que han dualizado y fragmentado el mercado laboral, y han precarizado las condiciones de trabajo, independientemente del tipo de contrato.

Por otra parte, Richard Sennett (2000) ha discutido las repercusiones en el ámbito de lo personal –valga resaltar subjetivas– del capitalismo flexible. Este permite ver cómo las nuevas formas de organización del trabajo tienen efectos sobre las trayectorias laborales y los proyectos de vida de los individuos. En últimas, como él mismo lo dice, la flexibilización está dejando una impronta fuerte sobre la subjetividad en clave de efectos sobre el carácter de los individuos:

Tal vez el aspecto más confuso de la flexibilidad es su impacto sobre el carácter... Carácter es una palabra que abarca más cosas que la moderna personalidad, un

término referido a deseos y sentimientos que pueden existir dentro de nosotros sin que nadie más lo sepa (Sennett, 2000, p. 8).

Pero, también, el carácter hace referencia indirectamente a la representación que se tiene del trabajo. Es decir, sobre *la subjetividad laboral en el doble sentido de la misma: la subjetividad que produce el trabajo y de la subjetivación del trabajo mismo como actividad-objeto*.

La relación trabajo-subjetividad

En el proceso de subjetivación, en el que el individuo es un punto de confluencia entre lo más subjetivo y el conjunto de lo social, y en el que las relaciones sociales juegan un papel preponderante, tenemos el trabajo como un campo particular y privilegiado de subjetivación. Esto responde a que es una actividad social cargada de sentido, con fines prácticos y funciones psicológicas; el trabajo es incorporado como símbolo cultural y socio-históricamente situado. Pero, a la vez que el trabajo es determinante de la subjetividad de los individuos, es subjetivado por los mismos como actividad social a lo largo del tiempo. Esta particular relación hace indispensable que pensemos en la relación trabajo-subjetividad, dados los efectos subjetivos del trabajo bajo sus nuevas coordenadas. Entre estas podemos destacar la emergencia de *nuevas patologías laborales* que afectan fundamentalmente la dimensión afectiva, emocional de los sujetos trabajadores; máxime que el trabajo fundamentalmente hoy, en servicios, obliga a la implicación subjetiva del trabajador, pues el trabajo se desarrolla en condiciones de alta presión, vertiginosos cambios e intenso relacionamiento, como ya lo hemos señalado atrás.

Hablar de subjetividad implica pensar en el ser humano desde dos puntos de vista. Primero, como ser histórico-social; y segundo, como ser socio-consciente, es decir, un agente social como una capacidad mínima de reflexividad social. La primera consideración parte de que el ser humano realiza las experiencias, actividades y significaciones dentro de un marco cultural contextual particular, entendiendo este como “la acumulación social de significados ya sean morales, normativos, estéticos, éticos, entre otros” (De la Garza, 1998, p. 87). Este marco, a su vez, se caracteriza por contar con unas dimensiones de espacio-tiempo en las que se desarrollan las acciones humanas. Por otro lado, se considera el ser humano como un ser social, puesto que, desde que

nace, si bien no es un sujeto en sí mismo, se encuentra predispuesto a llegar a serlo. Como resultado de ello se tendrá un sujeto (sujetado por el lenguaje, por lo simbólico) participante activo de la sociedad y la cultura en la que desenvolverá el conjunto de su vida cotidiana, esto lo hace a la vez un actor y un autor social.

La segunda consideración, muy ligada con la anterior, plantea al ser humano como ser social, es decir, un-ser-en-relación-con-otros, que es visto siempre en función del conjunto de sus relaciones sociales, las cuales están determinadas por el desarrollo de la sociedad en la que se inscribe. Así mismo, es visto como un ser con cierto nivel de conciencia de su entorno social y de sí mismo. De este modo, se coloca al hombre en una posición activa y/o actuante en la que participa y crea una visión propia, como ser social, del conjunto de la sociedad y de posibles acciones, dando paso así a la configuración de sujeto de una sociedad. Esto implica una visión dinámica y agencial de *la subjetividad como proceso y producto*, entendida no sólo como un resultado predeterminado de antemano por la estructura social. Así, partimos de reconocer, con De La Garza (1998), que la estructura social presiona pero no sobredetermina.

Comprendemos que la cultura interviene como factor determinante en el desarrollo de la identidad y subjetividad de cada individuo, ya que en ésta se presentan las interacciones sociales e intercambios simbólicos que le permiten al ser humano retroalimentar y/o restablecer constantemente las ideas, significados y representaciones que tiene tanto de la realidad, como de sí mismo dentro de esta. Pero en síntesis ¿qué es subjetividad? *Partimos de comprender la subjetividad como la forma particular en que un ser humano como sujeto (a la vez individual y social), percibe, interpreta, comprende y significa la realidad en su conjunto, incluido él mismo, y en consistencia con su contexto histórico-social y cultural.*

Una de las principales referencias que existen sobre subjetividad, como hecho psicológico y social, se encuentra en el psicoanálisis, campo en el que de manera privilegiada se han desarrollado conceptos sobre el mundo interno del sujeto, teniendo como referencia de base la dimensión inconsciente.

Para el psicoanálisis el sujeto no solo se encuentra constituido aisladamente por el 'yo', el 'ello' y el 'súper yo', sino que también se le reconoce como un sujeto plural, trans-individual que cuenta también con elementos inconscientes, irracionales y relacionales que no le permiten ser siempre el dueño absoluto de sus acciones. (Zemelman, 1998, p. 125)

Lacan, para quien el sujeto siempre fue concebido con relación al lenguaje y al orden simbólico representado en la noción del “gran Otro”, y no al margen de él, respecto de la subjetividad nos dice:

Les enseño que Freud descubrió en el hombre el peso y el eje de una subjetividad que supera a la organización individual en tanto que es suma de las experiencias individuales, e incluso en tanto que línea de desarrollo individual, les doy una definición posible de la subjetividad formulándola como un sistema organizado de símbolos, que aspiran abarcar la totalidad de una experiencia, animarla y darle su sentido. (Lacan, 1954, p. 57)

Desde el ámbito de la sociología, Bourdieu (citado por De la Garza, 1998) define la subjetividad como un proceso de producción de significados que puede analizarse en el nivel individual o social. De la Garza (1998) agrega que esta se da a partir de campos subjetivos (sistema de valores y normas, formas de razonamiento cotidiano de tipo cognitivo). De la Garza (1998) define así la subjetividad como “el proceso de dar sentido a las propias prácticas que no se agotan en el significado de la práctica misma como resultado, porque existe dos veces, uno como resultado y otro en la subjetividad del autor” (p. 24). Este proceso, según De la Garza (1998), es dinámico antes que estático, contingencial y solo relativamente cohesionado y coherente:

La subjetividad no es una estructura que da sentido de uno a uno, sino un proceso que pone en juego estructuras subjetivas parciales (cognitivas, valorativas, de personalidad, estéticas, sentimentales, discursivas y de formas de razonamiento); en diferentes niveles de abstracción y profundidad que se reconfigura para la decisión y situación concretas. Es decir, no cabe hablar del contenido abstracto de la subjetividad sino de la subjetividad como proceso de dar sentido a determinadas situaciones. Además, es inútil buscar en la subjetividad total coherencia... la subjetividad puede reconocer la discontinuidad, la incoherencia y la contradicción... pueden reconocer niveles desde los más ambiguos hasta los más decantados. (p. 87)

De acuerdo con lo anterior, se podría plantear la subjetividad como un proceso social que permite dar sentido a la realidad que vivimos, la forma en que la experimentamos, la percibimos y la relacionamos con los significantes, significados, deseos y expectativas que se encuentran como parte de nuestras estructuras mentales en las que interactúan siempre lo externo y lo interno, lo simbólico y lo real, expresado a través del lenguaje. También podemos comprender la subjetividad como un efecto de lo social escenificado

en lo individual, pero que lo supera ampliamente, cuyo carácter es procesual, dinámico, históricamente situado y, en tal sentido, siempre susceptible de transformación. No hay una subjetividad monolítica y estática, sino que comporta una dimensión de flexibilidad que permite pensarla siempre como una *subjetividad plástica*.

Esta dimensión de flexibilidad tiene lugar en el psicoanálisis bajo el concepto de “rectificación subjetiva”, es decir, la posibilidad de transformarse el sujeto mismo, como consecuencia de la investigación de su propia historia, de la toma de conciencia de sí, de la conquista de un saber sobre la posición singular propia y ante los otros, y de lo que le sucede. En el mismo sentido, De la Garza (1997) reconoce “la capacidad individual o grupal de re-construir configuraciones significantes alternativas a las rutinarias dentro de ciertos límites y que es admisible la posibilidad de creación subjetiva, en primera instancia molecular, a partir de nuevas experiencias significantes” (p. 87).

Como objeto de estudio se puede considerar la subjetividad como “un sistema complejo de significaciones y sentidos subjetivos producidos en la vida cultural humana” (González, 2000, p. 45). En este sentido, y de acuerdo con Bourdieu (citado por De la Garza, 1998), se pueden señalar dos tipos de subjetividad: la *social* y la *individual*. La primera hace referencia a los sistemas de relaciones constituidos en los sistemas de significación y sentido subjetivo que caracterizan lo social; la segunda se entiende como el resultado de la primera en cuanto esta se encuentra determinada socialmente pero ajustada de modo singular por cada sujeto de acuerdo con su particular historia personal y social. Lo anterior parte de la idea de que el ser humano, como sujeto, es constituyente de lo social, a la vez que se constituye en ello (González, 2000, 2008).

Para Floralba Cano (2013), pensar en la subjetividad como objeto de estudio implica, ante todo, abordar al ser humano desde su naturaleza misma. Es decir, que se busque “comprender la realidad tal como está definida por sus propios actores”, lo cual se logra a partir de “la significación e interpretación de un hecho psicológico” que puede estar representado en situaciones de la vida cotidiana. La subjetividad sería, entonces, “la significación de la experiencia vivida y construida por el sujeto”; por lo tanto, pensar la subjetividad desde la psicología es querer “restituir el sentido que lo real tiene para el protagonista” (Cano, 2013, p. 190).

La subjetividad laboral: neologismo central, punto de giro

Las investigaciones sobre el trabajo orientadas fundamentalmente a la comprensión de las dimensiones materiales (objetivas) del mismo, han llegado a un punto de inflexión (por saturación); y se ha hecho necesario girar la mirada hacia las dimensiones cualitativas, subjetivas de la experiencia laboral (De la Garza, 2007). Hasta ahora, intencionalmente, hemos definido la subjetividad y el trabajo para dar lugar a la definición de la *subjetividad laboral*, de la relación de la subjetividad con el trabajo tema central en el presente volumen.

Partiendo de lo anterior, y teniendo en cuenta que el trabajo, como actividad social, es significado, representado e incorporado como práctica por los individuos de los diferentes grupos sociales y culturales, se puede considerar, en este caso, como tentativa de definición del proceso/producto de subjetivación del objeto/actividad/experiencia trabajo. Así, se puede entender por *subjetividad laboral*: *la manera particular como cada individuo como protagonista percibe, se representa, interpreta y valora la experiencia laboral y todos sus factores asociados, y que como matriz de sentido orienta y anima su experiencia y da sentido a su comportamiento laboral*.

La subjetividad está asociada a los valores, las creencias, las percepciones, las actitudes y las estéticas socialmente dominantes para cada cultura, elementos que son introyectados particularmente por cada individuo según su propia historia. La subjetividad plantea la cuestión de la relación entre individuo, cultura y sociedad. Partimos de comprender la subjetividad como un punto de intersección entre el sujeto y la cultura que da continuidad entre lo interior y lo exterior. Es decir, se trata de superar la falsa oposición individuo-sociedad, y así estar *más allá del solipsismo psicologista* (imperativo individualista que tiende a desconocer lo social y su influencia), *pero al tiempo más acá del determinismo sociologista* (imperativo sociológico que tiende a desconocer la marca singular).

En nuestra consideración, *el trabajo, como objeto/actividad/experiencia, es a la vez causa y efecto subjetivo*. Como *causa*, sabemos que el trabajo, en tanto que vertebrador social, *determina la subjetividad de los individuos* en cada grupo social, pero a la vez como *efecto*, *los individuos se apropian particularmente de esta actividad/experiencia*, la significan y organizan *según su propia historia personal y social*.

En este sentido, se ha de reconocer que actualmente los valores materialistas que prevalecieron en la mayor parte del siglo XX están siendo reemplazados por un claro interés en las condiciones, la calidad de vida laboral

y las posibilidades de autorrealización, dimensiones claramente subjetivas (Blanch, 1996).

De acuerdo con Blanch, (1996), “cada grupo social construye y reproduce las significaciones de las experiencias que establece como relevantes. Por eso, la acción de trabajar entraña connotaciones que se extienden a lo largo de los más diversos continuos bipolares (maldición-bendición, esclavitud-emancipación, alienación-realización) y que la hacen susceptible de ser vivida como castigo, vocación, derecho, deber, valor de cambio o de uso, instrumental o final” (p. 97). Ahora bien, el mismo autor considera que esta percepción subjetiva va a estar determinada por el nivel de formación laboral de los trabajadores, encontrando que los de mayor nivel de cualificación tienden a ver el trabajo en su dimensión más positiva, satisfactoria y de autorrealización; mientras que los de menor nivel de cualificación tienden a verlo más insatisfactorio, penoso y alienante. Sin duda, el nivel de cualificación es una variable determinante de la valoración subjetiva del trabajo, pero a la vez la valoración subjetiva del trabajo es una variable moderadora en la interpretación del mismo como factor productor de menor o mayor malestar subjetivo, insistimos.

Por otra parte, tenemos otras variables que de igual manera inciden en la valoración subjetiva del hecho de trabajar según condiciones macro y micro-socio-económicas, así:

Los individuos socializados en sus respectivas matrices culturales confieren significación concreta a su experiencia laboral, atendiendo por un lado a los valores y normas socialmente prescritos y relativamente anclados en su personalidad y, por otro, a factores situacionales, tanto del macrocontexto general (socioeconómico –mercado laboral–, jurídicopolítico y organizacional), como del microentorno inmediato y específico (estatus laboral, empleo/desempleo, las características del puesto, categoría y adecuación de su rango al de la propia cualificación profesional, el contenido de la tarea, las condiciones contractuales y salariales, las oportunidades de promoción, etc.). (Blanch, 1996, p. 97)

Considerando el trabajo desde la modalidad de contratación típica de empleo, Morse y Weiss (1955, citados por Blanch, 1996) observan que “los estratos socioprofesionales medios y superiores suelen significar el trabajo como algo interesante que hacer, que proponerse y que demostrar, asociado al ejercicio de responsabilidad, desafío personal y logro social, mientras que en el caso de los niveles inferiores, comporta habitualmente una tarea a ejecutar de modo preciso y prescriptivo, como único medio de ganarse la vida” (p. 97).

Vemos así que el capital escolar es un factor determinante de la significación de la actividad laboral y que en los profesionales el trabajo tiene valor auto-expresivo, mientras que en los trabajadores no cualificados tiene valor instrumental, fundamental, pero no exclusivamente.

El equipo Meaning Of Work (MOW, 1987, citado por Blanch, J. M., 1996) realizó una importante investigación transcultural, de diseño transversal, sobre lo que significa trabajar en régimen de empleo remunerado. Esta se hizo focalizando especialmente los siguientes aspectos: *La centralidad del trabajo*, como indicador general de la importancia personalmente asignada a la actividad laboral en tanto que rol vital. Este constructo incluye “la identificación con el trabajo, la implicación con el empleo y la adopción de la actividad laboral como modo de autoexpresión personal” (p. 98). *Las normas sociales sobre el trabajar*, relativas a los derechos (recompensas que una persona considera merecer en tanto que trabajadora) y a los deberes (compromisos a los que se considera vinculada por el hecho de estar trabajando) percibidos como asociados al ejercicio del rol laboral. “*Los resultados esperados y las metas preferidas del trabajo*, se trata de los incentivos laborales, entre los que caben desde la remuneración económica hasta la autoexpresión, pasando por las oportunidades de interacción social” (p. 98).

En uno de los primeros estudios sobre la dimensión subjetiva relacionada con el trabajo, que lo hace un estudio ya clásico, Burawoy (1979) plantea que “el deseo de trabajar nace tanto de una inexorable necesidad de ir a trabajar y de atenerse a las exigencias del trabajo, como de una nueva concepción del trabajo” (p. 49). A este respecto, vale la pena recordar a Díez (2001), quien considera que, en esta fase de la modernidad, la concepción del trabajo está asociada a *la virtud, la virtud de trabajar, la laboriosidad como virtud*. De ahí que se soporten las exigencias del trabajo muchas veces extralimitadas, pues ser virtuoso a través del trabajo da reconocimiento, identidad y la sensación de “estar vivo” socialmente. De ahí bien también deviene el infortunio laboral.

En términos de la relación de la satisfacción con el trabajo, la mayoría de los profesionales de multinacionales se muestra satisfecho o muy satisfecho con su trabajo, aunque no así con su salario (Orejuela, 2007). Esto coincide con los estudios de Ortiz y Uribe (2006), y Farné (2006), quienes indican que la satisfacción laboral aumenta con el nivel de formación; en ese sentido, estos profesionales están satisfechos con su trabajo. Esto quizá se deba a que la satisfacción laboral está asociada a los objetivos que la persona se propuso y

a los parámetros que utiliza para evaluar sus propios logros. Igualmente, esos profesionales se encuentran satisfechos con sus trabajos porque su búsqueda de desarrollo profesional y personal se ha logrado, y además les permite tolerar algunos aspectos negativos de su trabajo, incluso esto puede ser motivo de cambio de trabajo. Adicionalmente, en mercados laborales segmentados y después de una crisis económica, el lograr insertarse en el mercado laboral a pesar de las desventajas que representa hoy, es un importante factor de satisfacción y bienestar.

En síntesis, los significados asociados al trabajo giran alrededor de éste como una actividad remunerada que se constituye usualmente en medio de una realización personal y profesional, y de una satisfacción económica, en tanto que permite la consolidación de un estilo de vida. Se advierte así, que sin desconocer la dimensión material del trabajo en los trabajadores, aparece fuertemente la dimensión subjetiva asociada al bienestar personal y profesional como indicador de auto-realización. Igualmente, aparece la idea del *trabajo como valor* secular o religioso y como *fuerza de estatus*. En ese sentido, se confirma el planteamiento de Díez (2001) respecto del trabajo como virtud, pero sin constituirse aún como un fin en sí mismo; impera aún la idea de que *el trabajo es un medio tanto para fines objetivos como subjetivos*. El significado del trabajo asociado a la remuneración nos muestra cómo los profesionales en condiciones de dependencia laboral hacen parte de lo que Antunes (2005) ha denominado “la clase que-vive-del-trabajo”, como la forma de ser actual de la clase trabajadora.

Por otro lado, Rentería, García, Restrepo y Riascos (2007) desarrollaron un estudio sobre la relación entre los sentidos del trabajo construidos a partir de la trayectoria y los recursos para afrontar el mundo laboral. Se encontró que los sentidos del trabajo se construyen a partir del uso de repertorios individuales, existiendo diferencias por rangos de edad (y la trayectoria laboral asociada, ciclo laboral) en cuanto a los intereses, expectativas y retribuciones valoradas provenientes del trabajo. Adicionalmente, se encontró que los individuos elaboran subjetividades para asumir los cambios en la relación individuo-mundo del trabajo, objetivando la nueva realidad laboral.

El significado del trabajo como mediador de la percepción de malestar laboral

La forma particular en la que es significado el trabajo, y sus condiciones asociadas, se constituye en una condición o variable moderadora (atenuante o agravante) del conjunto de la experiencia laboral y la significación de aquellas experiencias que pueden llegar a ser de malestar o sufrimiento. Esto significa que si el sujeto interpreta el trabajo como una actividad penosa y desgastante, en consecuencia con ella esta apreciación determinará la significación de muchas experiencias en el trabajo como desgastantes, negativas o penosas a la vez, dado que esa particular subjetividad laboral se constituirá en el prisma, la matriz, con el que serán interpretadas las tonalidades afectivas en el campo del trabajo. En sentido contrario, si el trabajo es significado como un campo de autoexpresión, autorrealización o emancipación, este significado se constituirá en una variable moderadora de las experiencias, reducirá el impacto negativo del trabajo y permitirá incorporar en esa estructura de sentido los esfuerzos propios del trabajo que no serán interpretados como penosos, sino desafiantes, autorrealizadores y emancipatorios, en el marco de una experiencia positiva que permite la autoexpresión, el desarrollo, la conquista de sí mismo y de mayores competencias que contribuirán al fortalecimiento de una identidad positiva en relación con el trabajo.

En relación con lo anterior, y considerando que el significado social general que cobra el trabajo hoy es positivo e incluyente (de acuerdo con las tesis de Díez (2001) el trabajo es una virtud social, la virtud de la laboriosidad, la cual está sobrevalorada y a partir de esta la experiencia del desempleo es vida como angustiante por ser de exclusión social y de desposesión de tal virtud); tenemos que esta condición en sí misma modera las interpretaciones de las exigencias del mundo del trabajo, y hasta cierto sentido hace tolerable lo que bajo otras condiciones podría resultar totalmente inadmisible. Una cierta cultura "trabajista" (exagerado culto al trabajo) en la que el hecho de trabajar es considerado un bien preciado puede operar positivamente para quienes tienen o concentran ese bien o virtud social; pero, a la vez, puede tener efectos de malestar al imponerse como un imperativo superyoico que impide cuestionar por qué deben ser admisibles ciertas condiciones que podrían ser reclamadas como injustas o inequitativas. En cierto sentido, como dice el epígrafe de este capítulo, la virtud laboral contiene en sí misma la condición

paradójica de ser la fuente de satisfacción o placer en el trabajo y a la vez el imperativo que te obliga a aceptar condiciones de injusticia o explotación que en otras condiciones sería objeto de reclamación o protesta, pero que en este caso, el sujeto declina en su posibilidad de reflexión crítica porque la no aceptación de ciertas condiciones amenazan la posibilidad de seguir conservando un lugar dentro del trabajo, y la virtud. En ese sentido, lo que vemos hoy, es que como atrás lo ha indicado Beck (1988), el trabajo en la condición contemporánea, a diferencia de lo que acontecía en la antigua Grecia, donde solo trabajaban los esclavos, tiene un valor de inscripción social, de inclusión, por lo cual el sujeto lo quiere conservar.

Así, entonces, el trabajo significado como virtud, como valor simbólico altamente deseable y proveedor de prestigio que protege ante la experiencia penosa de la exclusión social, se constituye en condición a partir de la cual las situaciones de malestar pueden tender a ser ignoradas, subestimadas o suavizadas a partir de racionalizaciones ideológicas que debilitan la posibilidad de la crítica y la protesta, máxime si se considera que los sujetos en el trabajo enfrentan de manera individual, y sin el respaldo de los colectivos sindicales, los impases (*lo real del trabajo*) propios de las exigencias cada vez más desbordadas y contradictorias del mundo del trabajo bajo el nuevo espíritu del capitalismo.

La relación trabajo-subjetividad, vista desde la perspectiva en la que la subjetividad laboral es manipulada con el propósito de obtener la máxima identificación posible de los sujetos con el trabajo, ha provocado la tendencia manipuladora y reificante en la que como dice Warde (1997), en las grandes corporaciones norteamericanas se procura una manipulación de la experiencia subjetiva del trabajo de forma que el individuo no sienta ganas de salir del trabajo para la casa, sino a dormir:

El nuevo abordaje de los recursos humanos popularizada por los gigantes de la nueva economía consiste en proveer las necesidades materiales, psicológicas y afectivas de sus asalariados. Estas empresas tienen como sede social un “campus” que ofrece gimnasios, terrenos de deporte, café, terapeutas, consejeros psicológicos, una lavandería, un puesto de correo, salas de “pausa”, con estoques de bebidas y aspirinas en un mismo servicio de “office boy” que se puede ocupar de encomendar flores o comprar entradas para el teatro... pues “el bienestar aumenta la productividad”... las mejores empresas para trabajar no son las que ofrecen las ventajas tradicionales (buenos salarios, ventajas sociales, planos de carrera o garantías de empleo vitalicio), sino aquellas que tengan éxito en crear una “atmósfera alegre” ... Según *Fortune*,

tres criterios deben tener las mejores empresas para trabajar: el sentido de la misión, un liderazgo que inspire y los recursos del “campus”. (p. 2)

De esta manera, notamos cómo la dimensión subjetiva, es decir, la significación particular que se dé al trabajo, ahora es una variable instrumentalizada con propósitos de manipulación para que la gente acepte la súper explotación con alegría.

La subjetividad otrora excluida del campo del trabajo es una variable incluida con intereses instrumentales, manipuladores, no sólo porque es crítica en la gestión del desempeño, en una economía de servicios, sino porque es una variable susceptible de manipular con el fin de proveer la máxima identificación con el trabajo de manera que se acepte la intensificación e invisibilización laboral, sin considerar siquiera la posibilidad de la protesta. Tenemos así que el particular sentido que cobre el trabajo para los sujetos, es una variable que puede moderar y modelar las interpretaciones de las vivencias del trabajo en términos de malestar o bienestar, de alienación o emancipación.

Capítulo VIII

RECONOCIMIENTO ESCATIMADO Y MALESTAR EN EL TRABAJO

¿Por qué si el malestar tiene tantas formas de manifestarse (síntomas) en la dimensión corporal, social y subjetiva, a la vez que se reconocen múltiples factores que lo producen como el bloqueo de la autonomía, el forzamiento a trabajar mal (sufrimiento ético), a trabajar bajo un régimen de indiferencia que empuja a las patologías de la soledad o trabajar en condiciones de poca cooperación y solidaridad, cuando no a estar expuesto el sujeto a la violencia, al maltrato o la indolencia, se puede colocar al reconocimiento en el centro como núcleo más potente y relevante para explicar el malestar en el trabajo?

La respuesta es sencilla, pero no simple: todas esas formas de manifestación del malestar son la consecuencia de una lucha por el reconocimiento que el sujeto que trabaja generalmente tiende a perder, son formas de reconocimiento negado o escatimado en alguna esfera o patrón de reconocimiento que infringe heridas morales y sufrimiento psíquico, como modalidades de malestar. Esto impide encontrarle sentido a los esfuerzos hechos y a lo vivido en el trabajo y, en tanto tal, bloquea la posibilidad de transformar el sufrimiento en placer. La *psicodinámica del reconocimiento* bloqueada tiene el doble efecto, no solo de ser en sí misma una fuente de malestar, sino de significar que esta situación no podrá reconvertirse en placer y va a arrastrar al sujeto a una aporía desesperanzadora: siente malestar, quiere irse pero no puede, quiere transformar la experiencia pero se enfrenta a la incómoda situación de constatar la imposibilidad de que eso cambie y el trabajo pueda cumplir con la promesa del placer, la autorrealización y la emancipación. Es decir, el sujeto enfrenta la neutralización de las posibilidades de enfrentar *lo real del trabajo*, quedar satisfecho y experimentar el bienestar o aquello que en el orden moral es aludido como: *la felicidad en el trabajo*. Lo curioso es que teniendo el *reconocimiento escatimado* tanta centralidad en la dinámica de producción de malestar en general, no se haya tomado aún mucho más en serio, dada su capital

importancia, en la comprensión de la gramática del malestar en el trabajo. Esta es la razón fundamental que justifica el desarrollo del presente capítulo.

El reconocimiento, y más específicamente *el reconocimiento escatimado, impedido o bloqueado* está en el horizonte de comprensión de la dinámica del malestar social, en general, y en el trabajo, en particular. La psicodinámica del trabajo, ha sabido colocar el foco en el bloqueo del reconocimiento como una condición que impide la experiencia del placer en el trabajo y ha aludido de manera pertinente a cómo la psicodinámica del reconocimiento es un fenómeno clave en la transformación del sufrimiento en el trabajo en potenciales experiencias de placer. Es indiscutible la importancia de los hallazgos de Dejours para la comprensión del valor del reconocimiento en la posibilidad de la construcción de la salud psíquica en el mundo del trabajo, pero también podría decirse que el análisis sobre este fenómeno, crucial en la comprensión de la relación trabajo-subjetividad, ha quedado circunscrita a la importancia del reconocimiento como la correa de transmisión que permite pasar del sufrimiento al placer y a la necesidad de obtener juicios justos y merecidos respecto de la utilidad y la belleza relativos al trabajo efectivamente realizado. Esto es absolutamente necesario y útil, pero también podríamos considerar que quizá no es suficiente, pues en los diferentes textos de Dejours en los que habla sobre la psicodinámica del reconocimiento insiste en estos aspectos, pero no profundiza sobre las condiciones de posibilidad para que ésta en general, sea una experiencia bloqueada para los trabajadores con el consabido perjuicio de generar deterioro psíquico.

De hecho, tendría que decirse que a pesar de la relevancia de la psicodinámica del reconocimiento en la comprensión del sufrimiento en el trabajo, ésta ha sido un aspecto pocas veces tratado en los diferentes libros, artículos y congresos. Algunos trabajos realizados han enfatizado el problema de la psicodinámica del reconocimiento en poblaciones específicas, tales como enfermeras (Traesel y Merlo, 2009) y cuidadores sociales (Cruz, 2011). Mientras que, por otro lado, se han hecho esfuerzos por conceptualizar el reconocimiento en el trabajo como lo han intentado Gernet (2010), Cruz (2013), De Araujo (2011), Voswinkel (2007), Kocyba (2007), Renault (2007) y, obviamente, el propio Dejours, quien ha hecho alusión a este importante fenómeno en el trabajo en varias oportunidades (2012a, 2012b, 2013, 2009a, 2009b, 2010, 1999). Se destaca el Dossier: *La Reconnaissance* del N° 18 de la revista *Travailler*

del año 2007 como de las pocas producciones y oportunidades en las que el asunto del reconocimiento en el trabajo ha sido tratado con amplitud.

Lo anterior permite pensar que el reconocimiento y su relación con el malestar, el sufrimiento y el placer en el trabajo como experiencia social y subjetiva, puede ser ampliado o profundizado en su comprensión si se apela a los trabajos en la sociología de Sennett (2000; 2007) y Dubet (2006) y a los desarrollos en la filosofía de la teoría del reconocimiento desarrollada por Axel Honneth, quien puede darnos pistas muy interesantes respecto de la naturaleza de este fenómeno moral y socio-afectivo. Una comprensión más precisa de la naturaleza de este fenómeno, sus diferentes modalidades, sus funciones y su estatuto diferenciado respecto de otros fenómenos sociales, como el respeto, la ideología y formas del menosprecio, como la reificación y la humillación social, entre otros, pueden proveernos elementos complementarios que nos permitan robustecer la comprensión del reconocimiento en el trabajo. La comprensión hegeliana del reconocimiento como fenómeno dialéctico e intersubjetivo de alteridad, pero en condición de lucha, actualizado además por la teoría de la *lucha por el reconocimiento* de Honneth (1992/2003) puede servirnos de referencia e inspiración. Podemos pensar entonces, que si para Honneth la lucha por el reconocimiento está en la base de la gramática moral de los conflictos sociales (incluidos los relativos al mundo del trabajo como campo social específico), tal vez podríamos decir, parafraseando al filósofo, que el *reconocimiento escatimando, deficitario o negado está en la base psicodinámica del malestar y el sufrimiento en el trabajo*. En el campo laboral *no se está en el juego dialéctico del reconocimiento recíproco, sino en la negación recíproca del reconocimiento legítimo*.

El propósito de este capítulo es, entonces, retomar la concepción hegeliana del reconocimiento como experiencia socio-antropológica dialéctica con potencia explicativa de la naturaleza de las relaciones sociales e intersubjetivas (relaciones de lucha y alteridad). Así mismo, sintetizar los presupuestos de la teoría de la lucha por el reconocimiento en Honneth, actualizándola como marco de inteligibilidad para la comprensión del reconocimiento en el trabajo; además de describir la comprensión de la psicodinámica del reconocimiento en el trabajo en relación con el sufrimiento desarrollada por Dejours; y finalmente, cerrar el panorama señalando cuáles pueden ser, de acuerdo con Sennett y Dubet, los factores sociales, organizacionales y tecnológicos, que pueden ser la condición de posibilidad para que se presente un

déficit significativo del reconocimiento en el trabajo que da lugar a la experiencia del malestar y el sufrimiento en el mismo.

La autoconciencia como reconocimiento y alteridad dialéctica: la perspectiva de G. Hegel

Siendo el tema del reconocimiento en relación con el trabajo un asunto destacado dentro de la psicodinámica del trabajo, llama la atención que “tratan el tema del reconocimiento sin ninguna mención a la dialéctica del reconocimiento en Hegel” (De Araujo, 2011, p. 41). Tema trabajado por este filósofo “precursor solitario” (Honneth, 1996, p. 5), quien en los albores del siglo XIX se ocupó de la reconstrucción de la historia del desarrollo de la eticidad humana y por ello, escribiera en su *Fenomenología del espíritu* (1807) alrededor del tema del reconocimiento y del valor del trabajo en los procesos de autoconciencia; advirtiéndonos desde entonces que la conciencia de sí (autoconocimiento) es siempre un proceso de alteridad, es decir, que no hay conciencia de sí que no pase por la conciencia del otro y que en tal sentido, el ser humano para llegar a constituirse como sujeto¹, para realizar la vida y encarnar el espíritu (la verdad de la razón), depende totalmente del respeto o valoración del otro, pues no puede llegar a ser en sí sin la alteridad:

La autoconciencia sólo alcanza su satisfacción en otra conciencia (...) es una autoconciencia para una conciencia. Y solamente así es, en realidad, pues solamente así deviene para ella la unidad de sí misma en su ser otro (...) la autoconciencia es en sí y para sí en cuanto qué y porqué es en sí y para sí para otra autoconciencia; es decir sólo es en cuanto se la *reconoce*. (Honneth, 1996, pp. 112-113)

Para Hegel (1807) la posibilidad de tener conciencia de sí, es decir, de tomarse a sí mismo como objeto de conocimiento y acercarse a su propia verdad depende del movimiento, de la dialéctica (intercambios dinámicos), del reconocimiento, y en tal sentido, la autoconciencia “es una tautología sin movimiento del yo soy yo” (p. 108), que en el fondo es imposible, y por tanto, no es realmente cierto que sea autoconciencia, pues prescinde de un segundo momento diferenciado en el que otro yo u otra autoconciencia se percata y

¹ De acuerdo con Honneth (2006) “los individuos se convierten en sujetos, en el sentido de la adquisición de una conciencia de las propias responsabilidades y derechos” (p. 130).

percibe a la autoconciencia primera, es decir, que no hay conciencia de sí sin reconocimiento recíproco, mutuo.

Ahora bien, en la medida en que solo se puede tener conciencia de sí en una relación de dependencia respecto del otro, y cada una de las partes de la relación necesita del otro para poder dar cuenta de sí, la condición humana queda atrapada en una relación de alteridad que es vivida a la manera de una *lucha por el reconocimiento* mutuo, situación que Hegel (1807) plantea bajo la metáfora de *la dialéctica entre el amo y el esclavo*. Esta denota que el deseo humano es ocupar un lugar en el deseo del otro, en tanto que deseo ser reconocido como un yo autónomo, aspiro a ser deseado o reconocido como objeto de interés por parte del otro, es decir, que el deseo de todo hombre es que el otro lo desee en tanto que deseo de reconocimiento (todo deseo es deseo de reconocimiento).

Esta lucha por el reconocimiento es la que marca el origen de la historia en tanto que el origen de las relaciones humanas y la sociedad, que plantea la relación entre los hombres como el enfrentamiento entre dos conciencias deseantes en las que hay una lucha a muerte y por tanto, la emergencia de la experiencia del temor a la misma. El *alter ego* que se identifica con la posición de lucha y no teme llevarla hasta la muerte con tal de ser reconocido, va a quedar en la posición de amo, mientras que el esclavo teniendo más temor a la muerte y menos intensidad en el deseo de reconocimiento, va a quedar en la posición de siervo, situación por la cual él supone que pierde porque queda obligado a trabajar para el amo, pero al final, es él quien gana, porque queda en posición de no dependencia del amo y de realizarse a través del trabajo al verse reflejado en su obra y conocer más sobre el mundo de la vida y de sí; mientras que, el amo que creía haber ganado en realidad, es quien pierde, pues además de que ha sido reconocido por un sujeto que tuvo temor a morir y en tanto tal no es un ser humano digno, no es aquel ser humano por el que el amo quisiera sentirse reconocido, éste queda insatisfecho, pero además pierde también porque queda en posición de absoluta dependencia del esclavo que es el que sabe trabajar y concentra el saber.

Tenemos aquí con la dialéctica del reconocimiento del amo y del esclavo en Hegel (1807) no solo los indicios de la importancia del reconocimiento en la constitución humana, sino también la importancia del trabajo en la constitución del ser humano como sujeto. Es decir, la referencia a Hegel (1807) para una psicodinámica del trabajo cobra una doble importancia, pues su

antropología filosófica nos permite comprender a la vez el valor del trabajo y del reconocimiento, dos aspectos que están igualmente integrados en la comprensión de la relación trabajo-subjetividad y en la génesis de las experiencias de sufrimiento/placer en el trabajo.

La dialéctica del amo y el esclavo señalada por Hegel (1807) como una condición universal que remite a la alteridad y a la intersubjetividad, nos permite también la constatación elemental de que no existimos sin el otro, es decir, de que somos seres sociales por definición (De Araujo, 2011), pero a la vez nos indica que esa condición de interacción y vida social, no puede ser sin tensiones, en tanto que el reconocimiento es una experiencia de lucha y una evidencia de la asimetría en la distribución del poder. Esta situación debe ser también considerada para pensar la naturaleza de las relaciones de trabajo, pues en este contexto como un campo específico de verificación empírica de los presupuestos universales descritos por Hegel (1807), esta condición de lucha, de deseo de reconocimiento, de tensión y de distribución asimétrica del poder, también están presentes y pueden ser la condición de posibilidad para la experiencia del malestar y el sufrimiento o por el contrario, del placer. Es claro que Hegel (1807) nunca se refirió al campo específico del trabajo, y que fue más bien Marx, quien criticando el carácter especulativo e idealista hegeliano, contrapone su materialismo histórico situando el trabajo como una categoría antropológica central para él, como un campo de tensiones entre el capitalista y el proletariado, y como una experiencia con la potencialidad dialéctica de permitir la emancipación y la autoexpresión, o por el contrario, la alienación y el extrañamiento. “Esta condición que opera como una parábola universal sirve en tanto que nos ofrece una vasta gama de elementos al alimentar nuestras reflexiones en torno al bienestar o malestar en el mundo del trabajo” (De Araujo, 2011, p. 52).

Es claro que en la medida en que el sujeto no tiene certeza de sí, depende estrictamente del otro que le permita salir de esa incerteza (duda); esto significa que el hombre es un ser social por naturaleza, deseoso de reconocimiento y profundamente necesitado de un testigo dada la contingencia de su existencia. El sujeto neurótico² normal tiene *la pasión del testimonio*, necesita de manera imperativa de un testigo.

² Neurosis (histérica u obsesiva) en este contexto no alude tanto a una patología como sí a una posición subjetiva.

El sufrimiento de la histérica no es sin el Otro, que la histeria testimonia bajo la mirada del Otro, por eso no es simplemente que el sujeto se muestre sino que mostrándose testimonia... el sujeto siente la necesidad de justificar su existencia (...) en la neurosis hay una voluntad de justificación (...) la pasión del neurótico está habitada por la *voluntad de justificación*. (Miller, 2010, p. 88)

Esto significa que en tanto que el sujeto intuye que su existencia es contingente y duda acerca de sí, de lo que es, precisa de otro como testigo, se *enferma de testigo* por decirlo de alguna manera, para poder construir alguna idea de lo que él es. De ahí la centralidad del reconocimiento, en tanto que necesidad de tener un testigo (una conciencia otra), pues es a partir de este que el sujeto puede superar la tensión psíquica derivada de no tener certeza de sí. En el campo del trabajo todo el tiempo estamos precisando de un testigo en los jefes, los pares o los clientes que nos saquen de la duda, de la incerteza, de si aquello que hemos hecho vale la pena, y si nuestra existencia se ha encontrado justificada a partir de lo que hemos hecho. El malestar en el trabajo vendría precisamente de que las mediaciones tecnológicas de la informática estarían virtualizando las relaciones y a los sujetos, y estarían dejando a los sujetos en el trabajo sin testigos (el jefe da la orden pero no puede hacer seguimiento al proceso de trabajo), y la gestión individualizada del desempeño impide tener en los pares un testigo por estar en condiciones de competencia; de tal manera que en una actitud de lucha, en la que por no dar una ventaja competitiva no ofrece (dona) ni recibe reconocimiento justo, que tanto él como los colegas merecen y tanto necesitan. Por eso el trabajador está abandonado a sí mismo y sin testigos sobre su trabajo, lo que no deja de ser fuente de esa tensión difusa conocida como malestar, cuando no de esa tensión desgastante, intensa e insimbolizable que conocemos aquí como de sufrimiento.

El reconocimiento como una obligación moral: la perspectiva de A. Honneth

Otra perspectiva sobre el reconocimiento es la de A. Honneth, complementaria de la de Hegel, en tanto que una actualización suya en el contexto del resurgimiento de la teoría crítica, en el debate sobre la filosofía de la moral y de la política. Este enfoque resulta pertinente para profundizar y comprender

el reconocimiento y su importancia en la dinámica de las relaciones sociales de trabajo y sus efectos subjetivos en el campo laboral.

Para Honneth (2007b) el reconocimiento es entendido como “la práctica a través de las cuales sujetos individuales o colectivos son ratificados en algunas de sus cualidades” (p. 132). Para este autor, el reconocimiento es, ante todo, una *praxis*, en tanto que diferentes formas de comportamiento o actos de afirmación pública de un valor social; se trata de “una praxis de reconocimiento, con lo cual mostrará que el concepto posee un contenido normativo en tanto que indica el comportamiento racional con el que podemos reaccionar a las cualidades valiosas de una persona o grupo” (p. 133). El comportamiento de reconocimiento tendría por propósito, entonces, estimular y promocionar cualidades positivas, la autonomía de los sujetos, la procura de su bienestar y (auto)respeto, entendido este último en el sentido kantiano como el acto de tomar a una persona valiosa en sí misma, como un fin.

El reconocimiento como concepto alude, ante todo, a la naturaleza de un acto, a conductas específicas de afirmación del otro con el propósito de que alcance una mayor autonomía. El reconocimiento es algo que se dona al otro y “debemos en consecuencia aclarar que pueden donar reconocimiento no solo las personas sino también las instituciones sociales; desde el plano del reconocimiento intersubjetivo debemos transitar al plano del reconocimiento garantizado institucionalmente” (Renault, 2004 citado por Honneth, 2006, p. 138). Pero también el reconocimiento “debe ser concebido como género de diferentes formas de actitud práctica en la que cada vez se refleja el objetivo primario de una determinada afirmación del que está en frente (...) permitiéndole al destinatario identificarse con sus cualidades y con ello alcanzar mayor autonomía” (Honneth, 2006, p. 135). Tiene el propósito de alcanzar una más elevada valoración de sí mismo; y por tanto, su contenido normativo está vinculado con el otorgamiento de un estatuto positivo, pues es una condición previa a la capacidad de realizar autónomamente los propios objetivos vitales. En este sentido, podríamos decir que las funciones psíquicas del reconocimiento son: la identificación con cualidades propias positivas o moralmente adecuadas, permitir alcanzar la mayor autonomía como sujeto, autoafirmarse en las cualidades positivas, realizar autónomamente los propios objetivos vitales y tener una más elevada valorización de sí mismos. De esta manera, una ideología del reconocimiento (en sentido positivo) de acuerdo con Honneth (2006) implica que:

Deben representar clasificaciones positivas, cuyo contenido evaluativo es tan digno de crédito que pueden ser aceptadas con buenas razones por las personas apeladas: su relación consigo mismas debe poder cambiar a la luz de la nueva distinción de tal forma que les espera el premio psicológico de un auto-respeto realzado, cuando de hecho hacen propias las aptitudes, necesidades o virtudes asociadas con la distinción. (p. 144)

Otros premios psicológicos derivados del reconocimiento son: el aumento de la autoestima (valor de sí aumentado o afincado) y la distinción social, en tanto que probación pública destacada de tal forma que genere algún tipo de marca que releva la cualidad de un sujeto sobre los demás y lo convierte en un referente social. En suma, la ganancia fundamental del reconocimiento es: el aumento de *la autoconfianza, el autorrespeto y la autoestima*.

Esferas o patrones básicos de reconocimiento intersubjetivo: amor, derecho y solidaridad

Para Hegel (1807) el sistema que está en el núcleo del modelo de la *lucha por el reconocimiento* es el desarrollo ético que se efectúa a lo largo de una progresión de tres *patrones o esferas de reconocimiento* que Honneth (1992/2003) plantea como patrones básicos de reconocimiento intersubjetivo, a saber: *amor, derecho y solidaridad*, las cuales constituyen tres dimensiones distintas pero interligadas.

En la *esfera emotiva o del cuidado y el amor* “los sujetos se reconocen recíprocamente en su singular necesidad natural, de tal modo que logran una seguridad afectiva en la articulación de sus exigencias instintivas, corporales” (Honneth, 1996, p. 8). En esta esfera, el reconocimiento permite al sujeto la confianza en sí mismo (autoconfianza como actitud positiva del sujeto hacia sí mismo que constituye la premisa psíquica de todas las otras formas de la autoestima y la autorrealización). Refiere también a que “los afectos y necesidades pueden ser valorados, satisfechos y correspondidos y el reconocimiento mismo en este caso debe poseer el carácter de exhortación y aprobación afectiva” (Honneth, 2010, p. 25). La herida moral en esta esfera correspondería a la humillación física en actos como el maltrato, la tortura o la violación. Esto en el campo del trabajo estaría asociado a *patologías de la violencia laboral*, entre las cuales el *acoso laboral* es la más explícita y conocida.

En la *esfera jurídico-moral o del derecho* el reconocimiento del sujeto como una persona autónoma y moralmente imputable, tiene como efecto que este desarrolla respecto de sí una relación de autorrespeto elemental. El reconocimiento jurídico legítimo, verdadero, produce en la persona respeto moral, es decir, la sensación de ser tomada como un fin en sí misma. El sujeto es capaz desde aquí de “verse a sí mismo como una persona que comparte con otros característica de un actor moralmente imputable, el sujeto se reconoce a sí mismo como sujeto de derechos y de realización de libertades garantizadas intersubjetivamente” (Honneth, 2010, p. 27). La herida moral o forma del menosprecio en esta esfera de reconocimiento corresponde con la privación o el irrespeto de derechos que devienen del fraude, el engaño o el perjuicio moral. Esto en el campo del trabajo estaría asociado a la negación de derechos jurídicos respecto del trabajo, entre los cuales son más conocidos los despidos sin justa causa que no reconocen el derecho a la indemnización o la pérdida de demandas ante las empresas por negación de derechos jurídicos a los trabajadores por parte de jueces pro-patronales que se constituyen formas de la *inseguridad jurídica en el trabajo*.

En la *esfera de la estima social, comunitaria de la eticidad o de la solidaridad* “se establece una forma de reconocimiento que debe permitir a los sujetos valorarse recíprocamente en las cualidades que contribuyen a la reproducción del orden social” (Honneth, 1996, p. 8). El reconocimiento en esta esfera puede ayudar al sujeto a adquirir autoestima, “una relación de aprobación solidaria y apreciación de las formas de vida desarrollada individualmente, se da en esta esfera el reconocimiento de la exaltación recíproca” (Honneth, 2010, p. 28). En esta esfera el reconocimiento permite construir la idea de sí como alguien único e irremplazable e incluye el elemento afectivo de la empatía solidaria, sensación de sentirse valorado por los compañeros. Este reconocimiento de la solidaridad impulsa a la autorrealización. La herida moral o forma de menosprecio que corresponde a esta esfera es la humillación social, la degradación o la ofensa pública en tanto que “indicación de que las facultades del sujeto no poseen significación social alguna. Aquí el continuo de formas de menosprecio va desde el inofensivo caso de la negación del saludo hasta el burdo caso de la estigmatización. Esto en el campo del trabajo estaría asociado a *estigmatización o segregación de la que son objeto las personas con experiencia sindical*, para dar solo un ejemplo. (ver cuadro 3).

Cuadro 3. Patrones o esferas de la lucha por el reconocimiento intersubjetivo

ESFERA DE RECONOCIMIENTO	EFFECTO POSITIVO EN LA AUTORELACIÓN PRÁCTICA	HERIDA MORAL O FORMA DE MENOSPRECIO	COMPONENTE MENOSCABADO DE LA PERSONALIDAD	INSTITUCIÓN SOCIAL COMPROMETIDA
EMOTIVA, DEL CUIDADO O DEL AMOR	Autoconfianza	Humillación física: maltrato, tortura o violación	Integridad física	La familia y las relaciones primarias (familiares, amigos y pareja)
JURÍDICO-MORAL O DEL DERECHO	Autorrespeto	Privación o irrespeto de derechos: engaño, fraude o perjuicio moral	Integridad social	El Estado y las relaciones jurídicas (instituciones gubernamentales)
COMUNITARIA O DE LA SOLIDARIDAD	Autoestima	Humillación social, degradación u ofensa pública: desde la negación del saludo hasta la estigmatización	"Honra" y dignidad	La comunidad y las relaciones de solidaridad (los compañeros, los pares)

Fuente: tomado y ajustado de Honneth (1992/2009, p. 212).

El reverso del reconocimiento: humillación y reificación como heridas morales y formas de menosprecio

Si para Honneth (2006), el reconocimiento es "la reacción moral y adecuada desde un punto de vista racional a las cualidades de valor de los seres humanos" (p. 146), lo contrario al reconocimiento sería el reconocimiento fallido, defectuoso o escatimado como lo pueden ser las prácticas de menosprecio, humillación o envilecimiento, dominio o sumisión, desprestigio, estigmatización,

segregación o reificación de personas o grupos. “Estas formas de ejercicio de poder deben ser concebidas como fenómenos de reconocimiento escatimado, de menosprecio y humillación calculados, de modo que el *reconocimiento* mismo nunca pueda caer en la sospecha de ser funcional a un medio de dominación” (p. 130). Ahora bien, en el campo del trabajo serían evidencias de un déficit en la política y la práctica del reconocimiento, las prácticas de violencia, acoso, persecución, exclusión, sometimiento manipulatorio, etc., dentro de las cuales el acoso laboral sería quizá la más notoria forma de reconocimiento negado, de menosprecio por vía de la humillación de la violencia (física y simbólica) y que capta la atención últimamente como forma de las patologías de la violencia en el trabajo, como ya se ha señalado atrás.

Se podrían tomar dos actitudes de negación del reconocimiento como ejemplo: la *humillación* y la *reificación* como reversos del reconocimiento. La *humillación* sería una forma del sufrimiento social a la que son sometidos algunos grupos y personas (minorías raciales, sexuales, religiosas, etc.) en la que es evidente la negación del reconocimiento de su valor y dignidad. La humillación, que es una acción contraria al reconocimiento, produce vergüenza, esa sensación de que se es indigno o se ha hecho algún daño irreparable (diferentes de la culpa que es la desazón experimenta por haber hecho un daño que era evitable); es una experiencia de sufrimiento social derivado de la sensación de no tener valor ni reconocimiento social alguno, ni derecho a ocupar un lugar en el seno de la sociedad; la vergüenza es el sentimiento de valer menos que nada, de sentirse solo y sin deseo ni derecho de hablar de lo que aflige, “la humillación lleva a callar las violencias sufridas, al silencio, a cultivar un sentimiento de ilegitimidad” (Gaulejac, 2006, p. 18). La antítesis del reconocimiento es la humillación social y su efecto colateral, la vergüenza pública. Pensemos en el caso del trabajo en las personas víctimas de acoso laboral o sexual, de alguna forma de violencia o de la simple condición de desempleado, quien siempre quiere disimular su condición. Particularmente respecto de este último, el desempleo, y su relación con la lucha por el reconocimiento Honneth (2010) nos recuerda que:

Una vez que se ha entendido el sentido de la lucha por el reconocimiento, comienza a perfilarse de manera especialmente clara un reto actual que deben afrontar las democracias desarropadas de Occidente, donde hay un número creciente de personas que, a causa del desempleo ya no simplemente coyuntural sino estructural, carecen de la posibilidad de obtener, gracias a las capacidades adquiridas en el proceso de

socialización, aquel tipo de reconocimiento que he llamado de *apreciación social*... sin un aumento radical que aquello que en un futuro podríamos llamar de una manera razonable y justificada *trabajo*, esa lucha creciente por el reconocimiento no tendrá solución. (p. 44)

El desempleo al ser un fenómeno de exclusión social experimentado como una muerte social por el sujeto (Bourdieu, 1991), corresponde con una forma del menosprecio, pues es la negación de un derecho legítimo que tiene valor de inscripción social, y evidencia una distribución desigual de los bienes simbólicos y materiales en una sociedad. de hecho si se parte de reconocer que el trabajo es un derecho humano, el desempleo es entonces la negación de ese derecho, una herida moral en esa esfera que no permite la conquista del autorrespeto. Aquellos que tienen menor apreciación social, tienen más barrera al acceso a oportunidades de empleo y viceversa; de ahí que haya una relación estrecha entre política de distribución y política de reconocimiento, y no una prevalencia de la una sobre la otra como lo ha pretendido mostrar N. Fraser (Honneth, 2010).

Otra de las formas de reconocimiento escatimado o negado es la *reificación* o formas especialmente extremas de la utilización instrumental de las otras personas. La reificación sería esta actitud, y comportamiento efectivo, en el que el otro es asumido como mero recurso para el logro de los fines propios, y en tales condiciones destituido, no reconocido, como un otro digno de humanidad y fin en sí mismo. En relación con cómo puede ser entendida la reificación Honneth (2007b) nos plantea que:

Se habla de reificación o de procesos relacionados en un sentido decididamente normativo: esto significa, un comportamiento humano que quebranta nuestros principios morales o éticos en tanto que otros sujetos no son tratados de acuerdo con sus cualidades humanas, sino como objetos “insensibles” e “inertes”, es decir como “cosas” o “mercancías”; y los fenómenos empíricos a los que esos análisis hacen referencia abarcan tendencias tan disímiles como el creciente alquiler de vientres, el surgimiento de un mercado de relaciones amorosas o la expansión de la industria del sexo. (p. 17)

De acuerdo con ese autor, la reificación sería el quebrantamiento de un principio moral y socio-ontológico que se manifiesta como una forma de patología de nuestra praxis de vida, correspondiente a los requerimientos del accionar estratégico en las sociedades contemporáneas en las que los otros son tratados como cosas (cosidad, cosificación). Ahora bien, este fenómeno

de reificación tendría expresión en el campo del trabajo desde una cierta actitud de destitución de la dimensión subjetiva de los trabajadores (que va desde la indolencia hasta el interés primordialmente económico), en las que son vistos como meros objetos/recursos; quizá no sea gratuita, para aludir a la administración de los sujetos en el trabajo, la expresión: *gestión de “recursos” humanos* (vistos más como recursos que como humanos, claro está), desde la cual los sujetos son susceptibles de ser usados instrumentalmente con estrictos propósitos de cumplimiento de objetivos económicos o manageriales (productividad, rendimiento, rentabilidad, eficacia, etc.). En esta perspectiva lo más importante son las ganancias egocéntricas de los empleadores sin miras de asuntos trascendentales o detalles personales de los trabajadores, bajo el ejido de un ejército de gerentes y mandos medios aliados bajo la lógica de la burocracia estratégica en la que paradójicamente se encargan de realizar lo *real* (Braunstein, 1974).

La lógica de la gestión funcionalista, normativa y *pro-management* de los recursos humanos en consorcio con la lógica de la burocracia estratégica y la tiranía financiera, son las condiciones de posibilidad para que el campo del trabajo esté infectado cada vez más por el virus de una cierta *tendencia reificante generalizada*, no radical, pero sí *como un cierto tono moral de reificación intersubjetiva*³, como forma de negación del reconocimiento y como forma de producción de sufrimiento psíquico y moral. Para Honneth (2010), si bien no podría decirse que la cultura del capitalismo es la que directamente produce la reificación propiamente dicha (total), que si es así solo en algunos casos marginales, pues en medio de todo las relaciones de mercado están mediadas por el contrato entre personas que podrían elegir suscribirlo o no y las personas son tratadas e interesantes como personas y no como cosas, ciertas tendencias del capitalismo (no del mercado en cuanto tal) sí han deformado las actitudes

³ En el caso del trabajo infantil y el trabajo esclavo, que también lo hay aunque sea invisibilizado y poco tratado por los medios y los especialistas, o de muchas formas de la flexibilización radicalmente precarizante (tercerización, maquilas, trabajado a destajo, etc., en regiones como el sudeste asiático, América Latina o África), habría sin lugar a dudas una tendencia a la reificación intersubjetiva en el trabajo.

de las personas respecto de las otras al mercantilizar las relaciones⁴. Es decir, un diagnóstico del espíritu del nuevo capitalismo (tiranía financiera, mercantilismo exagerado, fuerte desregulación, flexibilidad precarizante, etc.) no permite concluir radicalmente que este ha producido reificación total, pero sí ha dispuesto la tendencia a generar y mantener un cierto tono moral reificante y “perverso”. Situación que podemos constatar en el trabajo, sobre todo en la gestión del mismo desde la perspectiva de la burocracia estratégica.

La actitud reificante encarnaría lo que algunos, haciendo una extrapolación de las categorías clínico-diagnósticas psicoanalíticas –y guardadas las proporciones–, denominan como una cierta *perversidad organizacional* en el sentido de una cierta indiferencia e indolencia como forma del menosprecio (posición pasiva) o comportamiento proclive a la producción efectiva de condiciones de goce en los trabajadores (posición activa), produce tensión y desgaste psíquico, en modalidades de malestar y sufrimiento. Esto derivado del forzamiento de la división subjetiva por las condiciones, relaciones y gestión del trabajo. Recordamos que perverso no es tanto quien es moralmente reprochable o inadecuado en su conducta social (malo) porque desconoce la ley, como quien fuerza sin consentimiento la división subjetiva en el otro más allá del límite del pudor y el asco. Perverso es aquel que al dejar de concebir al otro como sujeto/objeto (de deseo) y reducirlo a una cosa (instrumento de goce), produce división subjetiva, pues supera lo que para alguien es singularmente tolerable y susceptible de consentimiento (Orejuela, 2012; Braunstein, 2006).

Respecto de esta última situación Dejours (2102) ha coincidido en reconocer que en el campo del trabajo contemporáneo existen formas de gestión por parte de gerentes, por ejemplo, que aludiendo a una actitud de *cinismo viril* se defienden del propio sufrimiento ético, pero banalizando el mal y la injusticia social e infrinigiendo sufrimiento a los demás, traicionando así la razón moral práctica:

Entre los trabajadores cierto número de ellos, por el contrario, gozan de esta situación porque sacan provecho de ella, hacen carreras fulgurantes ejerciendo el poder de cometer injusticias y *hacer sufrir a los demás en su goce...* han creado

⁴ Para Lukács, según Honneth (2007b), la base de la reificación sería la condición, la actitud básica del intercambio de bienes propia del capitalismo se habría extendido y generalizado al conjunto de las relaciones sociales, pues “se ha hecho forzosamente hábito percibirse a sí mismo, a los demás y a la naturaleza como un mero recurso intercambiable, como una cosa” (p. 27). En este sentido todo cobra valor de mercancía, incluidas las relaciones sociales y la reificación sería así la “segunda naturaleza” del hombre en el capitalismo.

estrategias... sobre todo la estrategia del “cinismo viril”, en la cual los mandos superiores cultivan entre ellos concursos para ver quién va a lograr hacer despedir la mayor cantidad de asalariados. O para reducir al máximo el número de personas en sus servicios manteniendo la productividad al máximo. Organizan concursos y los asocian a la demostración de fuerza, de coraje, ligadas a un sistema de valores viriles. Es *un hombre, aquel que es no solamente capaz de sufrir sin decir nada sino sobre todo que es capaz de infligir sufrimiento al otro*. Un hombre debe poder hacer sufrir al otro, ese es un hombre. Un hombre debe poder matar, eso no se le pide a una mujer. Ven ustedes la trampa de la virilidad, que permite invertir lo que llamamos en filosofía *la razón moral práctica* (p. 4).

Acto y confirmación material: diferencia entre el reconocimiento falso y reconocimiento legítimo

De otro lado, Honneth (2006) diferencia el reconocimiento falso del reconocimiento legítimo (verdadero) a partir de una condición fundamental: la confirmación en los actos de la cualidad reconocida, es decir, solo hay reconocimiento verdadero allí donde ha sido superado el carácter meramente retórico y sucedáneo, y se ha confirmado en alguna disposición material institucional que en efecto corrobora lo valioso de la cualidad afirmada y refuerza su presencia a partir de disposiciones institucionales que permiten y estimulan su reproducción. Así, el reconocimiento falso, ideológico e ilegítimo se diferencia del reconocimiento legítimo, correcto y moralmente exigible, por la discrepancia entre la promesa evaluativa y la realización material.

El acto de reconocimiento no puede agotarse en meras palabras o representaciones simbólicas porque es ante todo mediante el correspondiente modo de comportamiento como es generada la credibilidad para el sujeto reconocido que es de importancia normativa... el reconocimiento es ante todo un comportamiento, una actitud eficaz en el plano de la acción (Honneth, 2006, p. 134).

Para ir más allá incluso, tal reconocimiento debe estar *anclado como acontecimiento cotidiano* en el mundo social, pues esto sería la evidencia de que no se trata solo de retórica persuasiva, sino de algo que se ha vuelto hábito institucional, que la institución ha dispuesto las condiciones materiales y jurídicas para que esto sea así. Lo anterior significa que la legitimidad del reconocimiento debe alcanzarse (confirmarse, cumplirse) a partir de hacerla

diferenciable de una mera propuesta de etiqueta sociológica, es decir, que tiene que ser un reconocimiento efectivo más allá de la mera dimensión imaginaria de la diplomacia social vacía. Para Honneth (2006):

El reconocimiento no debe agotarse en meras palabras o manifestaciones simbólicas, sino que debe acompañarse de acciones acreditadoras: un acto de reconocimiento queda de alguna manera incompleto mientras no desemboque en modos de conducta que pongan de manifiesto también de forma efectiva el valor articulado. (p. 146)

El reconocimiento es correcto y efectivo cuando se confirma como acto, es decir, solo se puede hablar de *cumplimiento* del reconocimiento, en el ámbito de las relaciones intersubjetivas a partir de determinados modos de conducta cuando se está ante interacciones sencillas que superan ampliamente un asunto de modales de urbanidad; en el contexto organizacional.

El reconocimiento institucional generalizado se traduce a largo plazo en formas modificadas de hábito, la fuente primaria de su cumplimiento reside, sin embargo, en el ámbito de las medidas o disposiciones institucionales: cuando son alcanzadas nuevas formas de reconocimiento social generalizado deben transformarse disposiciones jurídicas, deben ser establecidas otras formas de representación política y deben emprenderse distribuciones materiales... Por ello en la credibilidad del reconocimiento social debe ser considerado junto al componente evaluativo también un segundo componente "material". (Honneth, 2006, p. 147)

Lo anterior, significa que una forma de reconocimiento social se vuelve *digna de crédito* (confiable) no solo cuando es racional (es decir, cuando hay un conjunto de razones que la justifican y le dan crédito), sino cuando es justa, desde una perspectiva material, con la nueva cualidad de valor resaltada y que pretende que se afirme: "Algo debe haber cambiado en el mundo físico de los modos de conducta o los hechos institucionales si la persona apelada está efectivamente convencida de que es reconocida de una nueva forma" (Honneth, 2006, p. 147); de lo contrario, se tratará de un reconocimiento como ideología (en sentido negativo), esto es, como un sistema de persuasión que procura que los sujetos ocupen un lugar que les es prescrito sin crítica ni resistencia y donde quedan sometidos, conformes con el sistema y su voluntad y autonomía doblegadas. Esta condición de persuasión se logra a partir del sistema de rituales que garantizan el dominio social y generan conformidad. A este respecto, Honneth (2006) nos indica que: "Como ideología generadora de conformidad: la repetición continuada de las mismas fórmulas de reconocimiento alcanza

sin represión el objetivo de producir un tipo de autoestima que provee de las fuentes motivacionales para formas de sumisión voluntaria” (p. 131), es decir, que un reconocimiento interesado, manipulador e ideológico, además de ser un reconocimiento falso, tiene como efecto la aceptación acrítica de la auto-explotación y la disposición a la *servidumbre voluntaria*. Esto, sin duda, a la larga produciría una herida, un sufrimiento moral, pues el sujeto no habría sido afirmado en sus cualidades, sino de forma meramente estratégica (reificante), menos aún habría sido reconocido como un fin en sí mismo (respeto).

En suma, el reconocimiento puede ser utilizado como una ideología en el sentido de Althusser, como un recurso estratégico para someter al otro, generar conformismo, no dejarlo expresar autónomamente y obligarlo sin tener que recurrir a la violencia física a una cierta disposición a asumir voluntariamente tareas u obligaciones socialmente útiles (para otros) que autónomamente, y en principio, el sujeto no estaría dispuesto a consentir ni asumir (no encontraría buenas razones para hacerlo), lo que bien podría ser interpretado como un fenómeno de reificación, como se ha señalado atrás, o incluso, guardadas las proporciones, de autoreificación⁵ (Honneth, 2010).

Se tendría así que para discernir entre el falso reconocimiento y el reconocimiento correcto, exigible y legítimo (verdadero) se tendría que cumplir con una serie de premisas entre las cuales la confirmación material es muy destacada, pero no la única, pues también el reconocimiento correcto debe ser: *racional* (debe obedecer a razones suficientes como para que la persona se quiera identificar con la cualidad proclamada como positiva); *positivo* (en todo caso el reconocimiento siempre debe aludir a una cualidad por la que un sujeto se sienta exaltado y no ofendido ni excluido, pues no puede dañar la imagen de sí mismo); debe ser *digna de crédito* (se debe creer en ella porque es racional –hay razones–; en efecto, es algo afirmativo del sujeto y se confirma en los actos de las personas y las instituciones de tal forma que las personas deben querer voluntariamente identificarse con la cualidad resaltada); debe ser *contrastante* (los sujetos deben experimentarse a sí mismos como distinguidos

⁵ Por autoreificación Honneth (2010) va a entender que “en relación consigo mismo, en lugar de tener un reconocimiento de mis vivencias interiores y de mis impulsos, adopto una disposición de identificación y constatación cognitiva. Siempre que me reduzco a un formato determinado, desarrollo la tendencia a reificarme a mí mismo, es decir, no tomo mis vivencias interiores como oportunidades de articulación, exploración o apertura, sino que percibo mi mundo interior como un campo fijo de entidades estables. Determinadas prácticas actuales estimulan esto, pues, por una parte, la autoreificación está vinculada con el desarrollo tecnológico, y por la otra, con la deslimitación de los mecanismos del mercado” (p. 66).

a la luz de la cualidad resaltada, debe producir como efecto *distinción*); debe ser *desinteresada* (debe imponer una limitación a nuestro egocentrismo natural y se debe donar gratuitamente al otro como un gesto de generosidad adecuado a los propósitos, intereses, deseos o necesidades del otro, debe ser contra-narcisista); *no debe ser "normalizante"* (las personas o grupos no pueden experimentar que están siendo persuadidas a comportarse como "normales" –conforme se espera que sean de acuerdo con la normalidad aprobada– y con restricción del espacio de juego de su autonomía, debe ser sujeción sin represión); debe ser *contextualizada y contemporánea* (la cualidad resaltada debe estar situada en el espacio-tiempo, ajustada al presente y relativas a cada forma de vida de los grupos humanos, las cualidades evaluativas no deben ser rezagadas o anacrónicas, pues no pueden corresponder a atribuciones de identidad inadecuada anticuadas: "la mujer ama de casa", "el trabajador pasivo y sumiso", p.e.), y obviamente, el acto de reconocimiento debe estar ajustado, corresponder y ser confirmado por las disposiciones *materiales e institucionales* (Honneth, 2006). Todas estas en su conjunto permiten discriminar y discernir un reconocimiento retórico, simbólico (mejor aún imaginario) de uno efectivo, pues el incumplimiento de una de ellas hace de esa forma de reconocimiento algo *irracional e inaceptable*, y pone el acto más cerca un *reconocimiento como ideología* –con propósitos "normalizadores", de conformismo– que de una verdadera *ideología del reconocimiento* –con propósitos de afirmación positiva de la autonomía y el valor social.

Ahora bien, Honneth (2006) pone un ejemplo relacionado con el mundo del trabajo para probar su argumentación sobre las condiciones que permiten diferenciar un reconocimiento verdadero de uno falso; toma el caso de la actual apelación a los trabajadores ya no como "asalariados" ni como "fuerza de trabajo", sino como *empresarios de la fuerza de trabajo*, como una marca personal "Usted mismo S. A." (Enríquez y Rentería, 2006), apelación que, como sabemos, es heredera de la tendencia neoliberal emprendida y desarrollada por Thatcher y Reagan en la década de los 80, en la cual se estimula la actitud emprendimiento (empresarialismo) y el empleado debe considerarse empresario de su propia vida, pues esta es la condición de posibilidad para el deslizamiento o desplazamiento ideológico, sin resistencia, de las responsabilidades del Estado y los empleadores a los individuos (individualización ya señalada atrás).

Ahora bien, Honneth (2006) va a explicar cómo esta nueva forma del reconocimiento con la que se quiere distinguir al empleado no es un reconocimiento verdadero sino ideológico, normalizante e irracional; porque esta nueva apelación a los trabajadores indica que el discurso de la autorrealización ha sido transferido al campo laboral, pero que no puede ser efectivo porque debería ser confirmado en las disposiciones materiales e institucionales, lo que no necesariamente es así. Esto implicaría que, en consecuencia con tal declaración, se dispusieran condiciones reales y materiales tales como: nivelación de jerarquías, aumento de la autonomía personal y de los equipos y otorgamiento de mayor grado de control como exteriorización autónoma de las capacidades aprendidas, lo que en realidad no es así, pues en la lógica del capitalismo flexible se han flexibilizado las relaciones externas de las empresas, pero se ha aumentado la rigidez en tanto que control y presión interna en las mismas.

Ya se ha señalado como *flexibilidad asimétrica*, de tal manera que se ha ganado un grado relativo de autonomía que se pierde simultáneamente con el aumento de la presión y del control de los tiempos, los movimientos y los gestos a través de un dispositivo de panóptico personal/real (vigilantes) y electrónico/virtual (cámaras, controles computarizados de entrada y salida –carnés, huella digital, huella ocular–, circuitos cerrados de televisión, etc.). Estos impiden que la autonomía que supone el emprendimiento no sea efectiva; es decir, tal cualidad aparentemente positiva que quiere ser exaltada no es digna de crédito porque no es cumplida efectivamente en el plano material ni digna de identificación. En otras palabras, es inconsistente y en tanto tal irracional y solo es reconocimiento retórico (falso), pues en el plano institucional no se dan las condiciones de posibilidad para que esta cualidad sea realmente promocionada, afirmada y despierte en los sujetos la motivación voluntaria a identificarse con ella. Esta nueva calificación reconocedora de los trabajadores no motivaría a la identificación con ella porque no promueve una nueva relación consigo mismo que motive al sujeto a aceptar voluntariamente tareas que en principio no querría porque no lo exaltan, sino que lo someten y explotan; es el caso de la aceptación de la intensificación del trabajo:

La sospecha que se impone a la luz del ejemplo es que el desplazamiento de acento del reconocimiento cumple aquí primariamente la función de promover una nueva relación consigo mismo que motive a la aceptación voluntaria de cargas de trabajo considerablemente incrementadas: la flexibilización y la desregulación del trabajo

que acompañan al cambio estructural neoliberal del capitalismo exigen competencias de automercantilización productiva que, precisamente, pueden ser generadas productivamente mediante la calificación reconocedora como “empresario de la fuerza de trabajo”. (Opitz, 2004 citado por Honneth, 2006, p. 146)

Así, los sujetos no tienen razones suficientes para querer identificarse con esta etiqueta reconocedora de “empresario de la fuerza de trabajo” que no afirmar su autonomía, sino que lo haría vulnerable en su seguridad ontológica, social y jurídica al dejarlo expuesto y abandonado a sí mismo en el trabajo, sin ninguna protección que evidencie que sería cuidado por el empleador o el Estado (menosprecio en la esfera emotiva, del cuidado y del amor, como del derecho). En segundo lugar, esta forma de apelación al sujeto trabajador no es sin el interés de despliegue del poder regulador, de que acepte sin protestar, sentir ganas de protestar o levantar protestas en los demás el lugar que le es prescrito (Braunstein, 1974) en la estructura productiva y de mercado de trabajo. En tercer lugar, porque tal etiqueta no ha implicado la voluntad política del empresariado o del Estado de disponer las condiciones institucionales, económicas y jurídicas para que tal actitud, supuestamente positiva, sea susceptible de ser llevada a cabo efectivamente sin que implique riesgo para el sujeto y, en tanto tal, es manipuladora e ideológica. En cuarto lugar, la promesa evaluativa de reconocer “un grado más elevado de individualidad y motivación intrínseca por el trabajo, no se logra, pues más bien las personas apeladas son obligadas a simular, en condiciones de trabajo inmodificadas, motivos intrínsecos, flexibilidad y aptitudes en las que su formación no les proporcionó los recursos para ello” (Honneth, 2006, p. 147).

La cualidad del emprendimiento no puede ser una forma de reconocimiento verdadero porque: no hay buenas razones para identificarse con ella, que de hecho en el fondo no es digna de crédito porque se sabe que no es sin interés y, por tanto, no importa aplicarla a sí mismo, pues el sujeto sospecha que hay en ella un riesgo de reificación e invita, incluso, a la autoreificación a partir de la automercantilización; es un simple manifiesto retórico que no se cumple en el plano material: “Entre la promesa evaluativa y el cumplimiento material se abre un abismo... porque la provisión de las condiciones institucionales no sería ya compatible con el orden social dominante” (Honneth, 2006, p. 147).

En similar sentido se podría pensar que las modas del “trabajo cívico” y del reconocimiento de la fuerza de trabajo como “talento humano”, no son

sino retóricas y, en tanto tal, falsos reconocimientos. En el primer caso, a las personas de un grupo se les concede distinción simbólica que puede motivar nuevas formas de subyugación sin que sean introducidas las correspondientes medidas a nivel institucional (Honneth, 2006). A este respecto se debe advertir que el trabajo cívico no es reconocido con una experiencia de trabajo efectivo en muchos casos (no cuenta en el *currículo vitae*); el trabajo cívico es una forma de uso interesado de la voluntad y altruismo de algunos sujetos como forma de reemplazo de fuerza laboral que debería ser asalariada (interés económico de ahorro del gasto), cuando no es que los propios sujetos deben colocar las herramientas de trabajo gastando sus propios recursos y no teniendo siempre toda la legitimidad y apoyo en los lugares institucionales en los que se ejerce.

La segunda, la moda de apelación como “talento humano” a los sujetos en el trabajo, sería un reconocimiento falso porque hay incapacidad estructural para proporcionar las condiciones materiales bajo las cuales son realizables efectivamente las nuevas cualidades de valor de las personas afectadas y apeladas ahora como “talentos”⁶; por ejemplo: no son mejor tratadas o el trato en nada ha variado en relación con formas antecesoras en las que no eran apelados como tal; no son mejor salarizados, de hecho la contracción salarial es inocultable y creciente; no tienen menos barreras en la inserción al mercado de trabajo (en la sociedad del conocimiento el conocimiento certificado no es garantía de inserción); ni mayores formas de protección y beneficios extrasalariales en función de su talento aplicado; ni reconocidos siempre en sus derechos laborales –esfera jurídico-moral– (acoso laboral en crecimiento, contratos desventajosos, degradados e ilegales, etc.); no son más cuidados en la esfera física ni más distinguidos por sus cualidades, en la esfera comunitaria

⁶ Un caso que refrenda este tipo de reconocimiento falso se presenta en algunas universidades privadas donde anualmente son reconocidos los mejores docentes e investigadores, pero este acto no supera el nivel imaginario y no tiene ninguna incidencia en el reordenamiento simbólico y material, pues a los distinguidos como los mejores se les da solo un *diploma de distinción*, pero este gesto no es completado con ninguna otra disposición material como podría ser: una bonificación económica, la publicación de un material de su interés, el nombramiento de un asistente, el subsidio para la participación en un evento de profesores o investigadores, un bono de compra de libros, algunos días de descanso, un año sabático, un permiso remunerado para estudiar algo que el distinguido desee –sea académico o no–, etc. En la medida en que el reconocimiento no es completado en lo material ni produce un cambio institucional, no es un verdadero reconocimiento, es solo retórica imaginaria. Situación similar es la vieja, extendida e ineficaz práctica, que se asume como estrategia de motivación de los empleados, de la publicación de la *fotografía del empleado del mes*, si solo se reduce a eso.

sociolaboral, por los aportes al trabajo o la calidad del mismo en términos del reconocimiento de su utilidad y belleza, etc. Esto no es más que un reconocimiento ideológico, que no se completa en las disposiciones materiales porque no es conveniente a los intereses de rentabilidad y optimización del capital; en últimas, no hacen más que participar de un sistema de persuasión normalizante.

El reconocimiento como correa de transmisión del sufrimiento al placer en el trabajo: la perspectiva de C. Dejours

Dejours (2012a; 2009b) toma prestado de Marx la noción de “trabajo vivo” para enfatizar la significativa participación de la subjetividad en la realización efectiva del trabajo, que de hecho comprende en un sentido más amplio que la mera aplicación de la técnica y los conocimientos, pues para este autor solo hay trabajo ahí donde hubo mediación eficaz de la subjetividad para lidiar con lo *real del trabajo*. Por real se debe entender aquí todo aquello que resiste al conocimiento, la técnica, las herramientas y el control que se manifiesta subjetivamente en la experiencia del fracaso y la angustia (Dejours, 2009b; 2010; 2012a). A su vez, para enfrentar lo real del trabajo el sujeto cuenta con la misma recursividad subjetiva (la inteligencia y la astucia) para reducir el efecto de lo real y realizar el trabajo efectivamente. Esta astucia recursiva no es solo técnica sino también política, pues el trabajo es también y, ante todo, un campo de relaciones sociales y de poder: “Una inteligencia que aparece como una sabiduría, que es a la vez moral y política que Aristóteles ha comentado ampliamente como *frónesis*” (Dejours, 2009b, p. 5). Esto implica que se despliegue simultáneamente la movilización subjetiva de la inteligencia práctica y la personalidad. Este esfuerzo de despliegue de la recursividad subjetiva e intersubjetiva para hacer frente a lo real del trabajo cobra valor de una *contribución* del sujeto a su trabajo, a los demás y a la sociedad, esta contribución espera reciprocidad simbólica: el reconocimiento.

Sobre la contribución y la reciprocidad se puede decir, además, que: del lado de la contribución, esta es vivida también como una experiencia positiva, pues cuando no es impedida produce el placer de contribuir a alguna perennidad (Clot, 2006). En cambio, cuando es impedida, produce malestar y sufrimiento, pues los sujetos desean construir y fortalecer su identidad a través de su participación activa en el trabajo; además, quieren sentirse útiles

y participar de una trascendencia social; por tal razón, el sujeto reclama de este lado *derecho a la contribución* (Pharo, 1991 citado por Dejours, 2009a). Pero, en la medida que contribuye, también espera que la recompensa simbólica sea el reconocimiento por su esfuerzo y contribución; así, el trabajador se reconoce simultáneamente como un sujeto con *derecho a la contribución y derecho al reconocimiento*.

Del lado del reconocimiento se encuentra que, en función de la contribución hecha, el sujeto espera la retribución en primer lugar material, del salario, pero, fundamentalmente, simbólica, moral, del reconocimiento. A este respecto, Dejours (2009b) nos dice:

La clínica del trabajo es irrefutable sobre este punto, la retribución que moviliza a la mayoría de los trabajadores no es la retribución material. No se trata de que ésta no tenga importancia, por cierto, pero la misma no es el motor. La retribución que se espera es, antes que nada, una retribución simbólica. La potencia de la retribución material sobre la movilización subjetiva se remite a su dimensión simbólica y se vincula, muy estrechamente, con los criterios de justicia y equidad. (p. 7)

En relación con esto, podríamos decir que si bien el sujeto no espera tanto la retribución material sino la simbólica, si se diera solo la simbólica y no se constatará en lo material, este sería un reconocimiento ideológico, persuasivo, irracional, en suma falso, como ya bien lo ha demostrado Honneth (2006), referido por Dejours (2012a) a propósito de este tema, en su último libro: “Es lo que Honneth trató bajo una perspectiva bastante particular en un complejo texto de 1992, *El reconocimiento como ideología*” (p. 119); lástima que esta sea una referencia superficial que el autor no desarrolla a pesar de que la “reconoce” como valiosa⁷.

Así, para Dejours (2010) el reconocimiento está en el centro de la relación trabajo-subjetividad-acción, en tanto que el reconocimiento cumple múltiples funciones entre las cuales la fundamental es la de transformar el sufrimiento experimentado en el trabajo en una vivencia de placer. A este proceso por el cual el sufrimiento en el trabajo se transforma en placer, Dejours (2009b) lo va a definir como la *psicodinámica del reconocimiento* (p. 8). “El reconocimiento se

⁷ No deja de llamar la atención que a pesar de que Dejours es cercano a Honneth –de hecho Honneth ha publicado en el No. 18 de la Revista *Travailler*, que el primero dirige, su teoría de la lucha y patrones de reconocimiento recíproco en el marco de una filosofía de la *razón moral práctica*–, este no sea retomado por la Dejours en la comprensión de la psicodinámica del reconocimiento.

distingue del masoquismo por el hecho de que, en el masoquismo, el sufrimiento es fuente de placer por su erotización” (Dejours, 2010, p. 53).

Los sujetos a partir de su trabajo consideran que hacen una contribución y se espera que esta sea compensada a partir de una retribución: “¿En qué consiste la retribución? El análisis psicodinámico sugiere que la retribución a la que aspira el sujeto es fundamentalmente simbólica. Asume una forma específica, fácil de identificar con estudios empíricos: el reconocimiento” (Dejours, 2012, p. 105).

En este sentido, el sujeto espera que en relación con el esfuerzo hecho, el otro le dé una señal de que se ha percatado de tal esfuerzo. Esta percatación (acto de consciencia) cobra un valor subjetivo muy relevante para el sujeto, pues es lo que le permite darle sentido a su trabajo; el reconocimiento es el gesto moral del otro que me reconforta en la medida en que confirma el valor de mi esfuerzo, que en primera instancia puedo considerar en el registro del *hacer* pero que, a la postre, termina siendo incluido en el registro del *ser*. Puesto que aquello que he hecho sí ha sido útil y de buena calidad termina afectando la constitución de mi identidad. Después del esfuerzo hecho y del reconocimiento legítimo del mismo, salgo fortalecido en mi identidad, pues ahora soy más inteligente, más capaz, más astuto, más rápido o más experto. “Quienes trabajan se esfuerzan por hacer las cosas lo mejor posible y ponen en ello mucha energía, pasión y compromiso personal. Lo justo es que este aporte sea reconocido” (Dejours, 2005, p. 48).

De acuerdo con Dejours (2009a), en relación con el sufrimiento se pueden identificar dos sentidos del reconocimiento y, a la vez, dos formas de manifestación. En relación con los sentidos Dejours plantea que el reconocimiento tiene una dimensión en “el sentido de *certificado* o el reconocimiento de la realidad que constituye la contribución del sujeto a la organización del trabajo” (p. 179); es decir, el sentido de la constatación de la contribución efectivamente hecha. El segundo es “el reconocimiento en el sentido de *gratitud* por la contribución de los trabajadores a la organización del trabajo” (p. 179); esto es, el sentido de la correspondencia y la obligación moral a la reciprocidad por el beneficio recibido. Ahora bien, lo evidenciado por Dejours es que se presentan obstáculos y resistencias significativas a la obtención del reconocimiento en tanto que *certificado y gratitud* para los sujetos en el trabajo, pues supone que se debería aceptar la imperfección de las organizaciones; precisamente a esto hay mucha resistencia porque en algunos casos sería aceptar los

riesgos y daños potenciales a los que una organización expone a sus propios trabajadores. Esto implica que en muchos casos los jefes se opongan a que los trabajadores hagan ajustes al trabajo prescrito porque pueden colocar en riesgo procesos, materiales o la propia integridad de los trabajadores, como sucede en la industria militar o en la nuclear. El reconocimiento en tanto que gratitud también es concedido solo a veces y a regañadientes, pues existe una tendencia por parte de los jefes a no reconocer y, menos aún, a agradecer las contribuciones, porque temen tener que pagar algunos costos materiales por ellas como consecuencia de haberlas reconocido. No olvidemos que de acuerdo con Honneth (2006; 2010) un reconocimiento solo es completo y legítimo cuando el enunciado se puede constatar en el acto y corresponde con condiciones materiales ajustadas. Los jefes quizá no lo sepan conscientemente, pero lo intuyen y, por eso, agradecer las contribuciones pública o personalmente puede ser un acto del que se abstengan para no tener que asumir las consecuencias económicas, materiales o políticas que ello implica. Esto es uno de los factores, entre otros, que determina la negación del reconocimiento en el trabajo, y en consecuencia la generalización de la experiencia de malestar en el trabajo.

De acuerdo con Dejours (2012a, 2012b, 2010, 2009a, 2009b, 2005, 1999), y fundamentado éste en la filosofía kantiana sobre el juicio y la estética, existen los dos tipos de juicios o juzgamiento a través de los cuales se va a constatar el reconocimiento en el trabajo, a saber: *el juicio de utilidad* (económica, técnica o social) y el *juicio de belleza* que connota calidad (un trabajo bien hecho, una obra hermosa, un trabajo hecho de acuerdo con las normas del arte o de la técnica).

En relación con el *juicio de utilidad*, Dejours (2012a) dice que “es proferido por el otro sobre la línea vertical, o sea, por los superiores jerárquicos y subordinados, algunas veces por clientes” (p. 106). En relación con el *juicio de belleza* o *calidad* va a referir que “es preferido esencialmente en la línea horizontal por los pares, los colegas y los miembros de un equipo o de una comunidad profesional específica” (p. 106). Cabe aclarar que si bien para Dejours, generalmente, los juicios de utilidad se dan en la línea vertical por parte de los jefes o subordinados, no se niega que los clientes también pueden, y hasta estarían obligados moralmente, más allá de que paguen por un servicio, a reconocer la utilidad de un trabajo que satisface eficazmente sus necesidades, presta un servicio efectivo o resuelve sus problemas eficazmente; de igual modo no solo

los pares podrían hacer juicios sobre la calidad de un trabajo, también los jefes podrían estar obligados moralmente a reconocer un trabajo bien hecho, con calidad no solo útil.

Se quiere decir con lo anterior, que quizá sea innecesariamente restrictivo creer que los juicios de utilidad se dan preferiblemente en la línea vertical y que los de belleza se dan en la línea horizontal, pues quizá precisamente se genere malestar cuando un jefe escatima hacer reconocimientos de calidad y un cliente escatima hacer juicios de utilidad, ya que ambos tienen competencia y pueden hacer ambos tipos de juicios. En suma, un reconocimiento es más completo si tanto jefes como subordinados, pares y beneficiarios pueden hacer simultáneamente ambos tipos de juicios reconocedores del trabajo efectivamente hecho, puesto que nada impide que tanto jefes como pares, e incluso los propios clientes, tengan un buen esquema de razones que permitan hacer un juicio apreciativo sobre el trabajo hecho; sobre todo cuando se trata de trabajos de servicio como el de la docencia o el de la asistencia médica, en el que un cliente puede decir si el servicio que recibió fue útil y de buena calidad y un jefe o par pueden hacer ambos juicios de igual manera. Incluso, tanto jefes como pares y clientes, en tanto agentes, pueden no solo hacer juicios sino tener sentidos de reconocimiento (*ver cuadro 4*).

Cuadro 4. Sentidos, juicios y agentes del reconocimiento en el trabajo.

		SENTIDOS DEL RECONOCIMIENTO		JUICIOS DE RECONOCIMIENTO	
		Certificado (o constatación)	Gratitud (o reciprocidad)	Utilidad (o funcionalidad)	Belleza (o calidad)
AGENTES DE RECONOCIMIENTO	Jefes/ subordinados	x	x	x	x
	Pares/ colegas gremio	x	x	x	x
	Clientes/ beneficiarios	x	x	x	x

Fuente: Elaboración propia.

Así, podríamos decir que los sentidos de la constatación y la gratitud pueden ser expresados y experimentados tanto en el eje vertical (jefes y subordinados) como en el eje horizontal (pares o colegas de la misma profesión), como por los clientes (eje transversal). Es posible, incluso, considerar que en el progreso de los juicios de reconocimiento empecemos por el sentido de la constatación que se puede desdoblar en un segundo momento de emitir juicios de utilidad y de belleza y posteriormente derivar en el sentido de la gratitud, en consecuencia con los juicios anteriores emitidos.

Súmese a lo anterior, que la tendencia actual en la evaluación del trabajo es de 360 grados y, en tal sentido, los juicios de reconocimiento y los sentidos pueden ser expresados tanto por jefes como por subordinados, colaboradores y hasta por los propios clientes o beneficiarios últimos del trabajo efectivo. Así lo demuestran Traesel y Merlo (2009), quienes en el análisis de la psicodinámica del reconocimiento en enfermeras, constatan empíricamente que la “forma de reconocimiento considerada como más importante por parte de este grupo ocupacional, es el reconocimiento obtenido por parte del paciente” (p. 108), constituyéndose en una fuente de placer y, por el contrario, en una fuente de malestar “no poder prestar la suficiente atención que les gustaría al paciente por los múltiples papeles y responsabilidades de la profesión” (p. 108). Se diría que, sin duda, es una contribución lo planteado por Dejours alrededor de la necesidad y lucha por el reconocimiento en el trabajo, en el cual juegan un papel importante los jefes, los subordinados y los pares; sin embargo, se puede decir que este autor quizás ha descuidado la importancia de los sentidos y los juicios de reconocimiento por parte de los clientes (tan importantes ahora como agentes evaluadores del trabajo en una economía de servicios donde son “su majestad el cliente”), y restringido la posibilidad de emisión de los juicios de reconocimiento en condiciones excluyentes sobre los ejes vertical y horizontal, descuidando las posibilidades de transversalidad e integralidad (tridimensionalidad y simultaneidad). En este sentido, se podrían considerar las tendencias actuales a la tercerización de las relaciones de trabajo en el sentido de que participan de la relación laboral, y por tanto, de la evaluación del trabajo: clientes, jefes y pares, sobre todo en sistemas de servicio y en trabajos que se llaman “en misión” (*outsourcing*).

De otro lado, cabe resaltar que Dejours (2009a) sitúa bien que en la negación arbitraria del reconocimiento en el trabajo radican las posibilidades de experimentar sufrimiento en el trabajo y que esta negación no es un asunto

marginal; por el contrario, es una realidad más frecuente de lo que se imagina en el campo del trabajo: “La falta de reconocimiento es uno de los temas recurrentes del mundo del trabajo, no es una queja marginal sino una pieza maestra, al parecer, de la psicodinámica de la cooperación” (p. 179); “el reconocimiento no es un reclamo marginal de quienes trabajan, muy por el contrario, se presenta como un elemento decisivo de la inteligencia y la personalidad en el trabajo” (Dejours, 2005, p. 48). Aun así, el reconocimiento no es tomado en cuenta suficientemente, pues “Dejours advierte que la falta de reconocimiento, que es tan verbalizada por el trabajador, no es considerada con la debida seriedad y ocupa una posición periférica en las discusiones sobre gestión” (Traesel y Merlo, 2009, p. 103).

Vemos cómo la negación del reconocimiento en el trabajo no solo es un fenómeno productor de sufrimiento en sí mismo, sino que afecta también la posibilidad de la cooperación en los colectivos de trabajo y la posibilidad de la movilización subjetiva de la inteligencia y de la personalidad para defenderse del sufrimiento patogénico y volverlo creativo, para superar el sufrimiento y convertirlo en placer; esto no es posible sino a partir de dos condiciones: “Cuando la organización del trabajo no es un obstáculo a la ingeniosidad del individuo y cuando esta contribución puede ser reconocida por los otros” (Gernet, 2010, p. 62).

En igual sentido, la negación del reconocimiento en el trabajo tiene efectos también en el plano de la identidad, porque la escatimación del reconocimiento justo, del trabajo real en términos de su utilidad y calidad debilita las referencias de la identidad del sujeto, debido a que la identidad se completa a través del trabajo en el campo social (la otra vía de constitución de la identidad es el campo erótico); pero, además, “el reconocimiento en el trabajo puede dar sentido en relación con las expectativas subjetivas, en cuanto a la realización de sí mismo” (Dejours, 2012a, p. 107). El reconocimiento en el trabajo y del trabajo tiene un valor innegable en la atribución de sentido al trabajo, a los esfuerzos hechos y a las vivencias en él y en la posibilidad de experimentar el trabajo como un campo de bienestar y placer, realizador.

El reconocimiento en el trabajo es, también, un organizador psíquico que mantiene la voluntad de seguir contribuyendo (plano motivacional), y se relaciona directamente con la percepción de la justicia y la equidad (plano jurídico-moral). Apelando a Honneth (2009; 2006) el reconocimiento en el trabajo puede permitirle al sujeto construir un sentido de su valor (autoestima)

derivado del aprecio de sus contribuciones por parte de sus jefes, pares y beneficiarios, del autorrespeto cuando como sujeto-trabajador siente que es reconocido y valorado como un sujeto de derechos y ve fortalecida su autoconfianza cuando se sabe reconocido como un ser de necesidades y de cuidado. Por el contrario, cuando el reconocimiento es negado en el campo del trabajo, a través de la táctica del secreto o del silencio premeditado (Gernet, 2010), y en la *esfera emotiva* el sujeto es sometido a malos tratos, como en el caso del acoso laboral o sexual o de la violencia en el trabajo, el sujeto siente minada su autoconfianza y amenazada su integridad física o psíquica. Si el reconocimiento es escatimado en la *esfera jurídico-moral*, el sujeto trabajador siente que no es tratado con respeto al ser privado de sus derechos legítimos, ve amenazada su integridad social y queda expuesto a la exclusión perdiendo el autorrespeto. Y si el sujeto no es reconocido en el trabajo en la *esfera comunitaria* se ve minada su autoestima y amenazada su honra y la posibilidad de tener un trato digno y solidario por parte de los de su género profesional, quienes reconocen que el sujeto domina las reglas del oficio y hace un trabajo de calidad, es decir, garantizan su estimación social en el campo laboral. Finalmente:

Trabajar no es solamente producir, también es vivir juntos. Cuando un trabajador se suicida significa que el hecho de vivir juntos, es decir de manera más teórica, el mundo social del trabajo, fue destruido. A partir de los suicidios en el trabajo nos dimos cuenta de la importancia de las solidaridades. (Dejours, 2013, p. 1)

De manera resumida, podría considerarse que el reconocimiento en el trabajo tiene varias funciones subjetivas, entre las que podemos destacar: opera como recompensa simbólica, ayuda a encontrarle sentido, significado, al trabajo, permite transformar el sufrimiento en placer, constituye la base de identidad, exorciza la soledad, permite aumentar la autoconfianza, y la autoestima, permite mantener la motivación de contribución, permite construirse, sentirse tratado con cuidado y justicia, y permite vincularse con los demás, entre otros.

Ahora bien, Dejours (2013) reconoce que algunas condiciones y organización del trabajo, así como situaciones del mundo social general, se constituyen en obstáculo para poder obtener el reconocimiento justo en el trabajo. A este respecto señala que por causa de la frecuente deslealtad, el reconocimiento entre pares es muy difícil y por ello muchos trabajadores dependen

casi exclusivamente de los juicios de utilidad de sus jefes o subordinados, puesto que ya no se puede contar ni siquiera con los sindicatos, que ahora han sido reemplazados en Francia por los jueces, que son los que están reconociendo a los trabajadores como sujetos de derechos. Y esta deslealtad ocurre en ámbitos profesionales muy estructurados como el campo de la investigación científica:

Incluso en ámbitos muy estructurados, por ejemplo entre la comunidad científica –lo veo en Francia pero en otros lugares como Australia, varios países de Europa y Canadá– *no hay más solidaridad entre los colegas y no se puede contar con la lealtad de otros científicos para reconocer su trabajo*. El mundo de la investigación está mal, hay ahora muchos suicidios entre jóvenes. Es un verdadero problema... (Dejours, 2013, p. 3)

Esto es paradójico, las entidades estatales de ciencia y tecnología que piden a los investigadores que trabajen en equipo (lógica de grupos y redes), pero a la vez el desempeño se evalúa individualmente; entonces los colegas entran en competencia, lo cual hace que se niegue, que se escatime, el reconocimiento, cuando no es que se infligen heridas morales que producen malestar subjetivo a los otros a través de formas de menosprecio, que van desde la simple negación del saludo, pasando por la ingratitud y su forma jurídico-moral (legal) de manifestación: *el plagio*, hasta llegar a la burda o sutil estigmatización: “el estructuralista”, p.e. como si ser “estructuralista” o “funcionalista” fuese algo inmoral, y como si quien hace tal juicio pseudomoralista, no estuviera en otra posición epistemológica, mejor aun ideológica, tan cuestionable desde otro paradigma si se quisiera. Nadie está a salvo, pero además, ninguno está equivocado, ni merece censura por su elección paradigmática, y menos aún es neutral.

De otro lado, Dejours (2010, 2013) considera que otro factor que impide el reconocimiento en el trabajo, sobre todo el juicio de belleza por parte de los pares, es la evaluación individual del desempeño, y el exceso de interés puesto en la gestión en detrimento del trabajo:

El recurso sistemático a la evaluación cuantitativa y objetiva del trabajo llevan al absurdo y a injusticias intolerables en relación con el reconocimiento de la contribución de los que trabajan... nuevas formas de gestión y dirección de las empresas, la individualización y el llamamiento a la competencia generalizada entre las personas, entre los equipos y los servicios llevan a la deslealtad y a la soledad. (Dejours, 2012a, p. 42)

En suma, para Dejours la deslealtad, la evaluación cuantitativa y objetiva del trabajo, la individualización y la competencia exagerada entre los trabajadores son las condiciones generales que hacen que hoy se trabaje sin esperanza de reconocimiento, lo cual tiene dos efectos: *el deterioro del trabajo* y *el deterioro psíquico del sujeto en el trabajo*. Y si el reconocimiento se paraliza, el sufrimiento ya no se puede volver placer, pues es el reconocimiento la correa de transmisión entre un estado y otro. Esto arrastra a una dinámica patógena que desemboca en la descompensación psiquiátrica o somática.

Aquellas mismas condiciones son las que Dejours (2012a) reconoce como productoras del *malestar en la cultura del trabajo*, pero no considera que sean un destino inevitable, sino que esto puede ser transformado, en tanto que las organizaciones son hechas por hombres que pueden decidir cambiarlas; el trabajo puede terminar siendo lo peor o lo mejor, todo depende de nuestra capacidad de pensar de forma renovada las relaciones subjetividad, trabajo y acción. En este sentido, Dejours (2009b) ha exhortado a pensar que:

Es posible respetar y cultivar la cooperación en la empresa moderna comprendida en el contexto financiero y económico actual. La producción de valor es perfectamente compatible con la reestructuración de la vida en común. Hoy en día se sabe que la búsqueda de nuevas formas de evaluación del trabajo colectivo permite concebir nuevas vías para conjurar el malestar que se ha abatido sobre el mundo del trabajo después de los giros manageriales de los años 80 y 90. Les tocará a los clínicos del trabajo acrecentar el conocimiento, la experiencia y la transmisión de esos métodos de evaluación del colectivo. (p. 10)

De la lucha por el reconocimiento recíproco a la negación recíproca del reconocimiento legítimo: el régimen de la indiferencia como fuente de malestar en el trabajo

Un conjunto de condiciones y formas de organización del trabajo, así como un orden cultural general podrían ser las causales para que se presente un déficit del reconocimiento, que determina a su vez el aumento creciente del malestar en el trabajo al imponerse lo que Sennett (2000) bien ha llamado *trabajar bajo el régimen de la indiferencia*. Pero la gramática del malestar en el trabajo podría bien corresponder a otra serie de déficits que igualmente Sennett (2007) ha descrito como “déficit de lealtad, déficit de confianza y déficit de conocimiento institucional”. Este régimen de la indiferencia o evidente déficit

del reconocimiento puede tener múltiples factores determinantes, entre los que Dubet (2006), va a señalar de manera pertinente el creciente desprestigio de algunas de las profesiones en el campo social, que evidencian una tendencia al declive de las instituciones. Entre las situaciones que determinan la escatimación o negación del reconocimiento legítimo, podemos contar los cambios en la burocracia de la empresa monolítica integrada y altamente burocratizada o piramidal a la empresa red y la lógica del trabajo por proyectos. La fuerte presencia de la interfaz tecnológica en el desempeño de las tareas (terminales computacionales, internet, intranet, smartphone, software especializados, dispositivos electrónicos de control como cámaras –panóptico electrónico–, etc.). La creciente tendencia a la desregulación del trabajo y el dominio de un imaginario cultural de la individualización y el narcisismo, que a su vez determinan la invisibilización e individualización de las relaciones de trabajo y la pérdida del prestigio de algunas profesiones en detrimento del ascenso de otras en el mercado de trabajo y en apreciación social de las mismas, todo lo cual implica que “la empresa moderna, supone graves obstáculos para poder extraer una identidad del trabajo” (Sennett, 2000, p. 266).

La empresa contemporánea, en red horizontalizadas y por proyectos, implanta prácticas y formas de organización del trabajo que abren la brecha entre la orden y la respuesta o resultado final, trasladando así la responsabilidad por el trabajo hacia abajo entre los mandos medios y los trabajadores de base, a los cuales deben hacer el trabajo real y enfrentar lo real del trabajo:

El eufemismo para esto, en la jerga del nuevo laborismo, es “desregulación del lugar de trabajo”. En realidad, consiste en un régimen de indiferencia. Las órdenes no han desaparecido, ni tampoco la rigurosa valoración de los resultados. Ha disminuido la dedicación al proceso real de trabajo... La disposición a hacerse responsable de las órdenes que se dan. Hay que decir que las necesidades de la economía flexible obligan muchas veces al jefe a actuar como un *deus absconditus* (Dios oculto). (Sennett, 2000, p. 260)

La descentralización del poder derivada de la flexibilización interna de las organizaciones, la lógica de la empresa red y de la lógica por proyectos también afecta el trabajo en equipo, en el sentido profundo de esta expresión, es decir, el trabajo solidario, cooperativo, en el marco de la lealtad, la confianza mutua y el reconocimiento de cada uno del trabajo está siendo impedido por la reorganización de las empresas en el capitalismo flexible, dado que los equipos de trabajo son solo la suma mecánica (y no orgánica) de sujetos que

carecen del tiempo suficiente para construir la confianza, puesto que no han acabado de presentarse y reconocerse los unos a los otros para que tengan que desarticularse porque el término de sus contratos así lo impone. Esta condición impide obtener el reconocimiento legítimo, debido a que no se pueden desarrollar relaciones de lealtad y confianza mutua, entre personas que no se conocen, pero que además, paradójicamente, están en competencia aunque obligados a trabajar en tales equipos. Súmese a esto, que las órdenes han sido dadas demasiado arriba y no ha habido condiciones para que los jefes puedan atestiguar el trabajo, entre otras cosas también porque la mediación tecnológica de internet, por ejemplo, ya no obliga a tener que encontrarse personalmente, ni con el jefe, ni con los pares para resolver las tareas; esto se traduce en una pérdida del testigo como condición de reconocimiento:

A los trabajadores encargados de ejecutar las órdenes lo que más les preocupa es que pierden lo que podría nominarse, un testigo laboral... Dejaría al individuo en libertad para atribuir el significado que quiera a su labor. Sin un testigo que reaccione, la capacidad de interpretación de los trabajadores queda paralizada... Ha desaparecido una cualidad esencial de la discrepancia cognitiva: la relación con otros en el entorno, de modo que puedan volver a desentrañar las dificultades, las discrepancias y las diferencias. (Sennett, 2000, p. 252)

Lo anterior, significa que los trabajadores quedan solos, sin tener con quién discutir sobre el trabajo y sin un testigo de sus esfuerzos que lo reconozca y a quien pueda dirigir una palabra sobre los costos que implica hacer el trabajo real, sin posibilidad de ser reconocida (*plus subjetivo*) la cuota adicional que debió colocar para resolver efectivamente la tarea. En suma, el reconocimiento es impedido por la recombinação de condiciones organizacionales, tecnológicas y relacionales:

El trabajo prescrito y el trabajo efectuado parecen distantes; y esa distancia instituye un proceso inagotable en pos del reconocimiento profesional de aquello que podría denominarse la “parte del sujeto”, que escapa a toda objetivación de lo producido”. (Dubet, 2006, p. 346)

Así, el sujeto que trabaja no tiene quién atestigüe su contribución al trabajo (efecto de la invisibilización atrás descrita), su esfuerzo y dedicación, porque no tiene ni a los jefes, ni a los pares, y queda así sin ese testigo que resulta tan indispensable al sujeto para justificar su existencia –siempre expuesta a la contingencia y a la incerteza de sí–, lo que lo hace siempre un ser

deseante de ocupar un lugar en el deseo del otro, que lo reconozca y lo confirme en su valor (Hegel, 1807; Honneth 2006; Miller, 2010). El malestar en el trabajo reside en que el sujeto en el trabajo pierde la posibilidad de obtener el reconocimiento que necesita y merece, pero que al final no obtiene, porque la organización del trabajo, la tecnología, la competencia entre iguales, la individualización e invisibilización del desempeño y la no disposición a pagar los costos del reconocimiento, hacen que éste sea escatimado y el sujeto quede expuesto a la experiencia de malestar.

El reconocimiento es importante porque potencia la contribución del trabajador y, a la vez, su retribución simbólica:

En jerga de sociólogos, la falta de un testigo disminuye el poder de la herramienta. Recurro a este lenguaje híbrido para subrayar que lo que provoca el debilitamiento de la herramienta es un fallo social, no una debilidad psicológica. *El reconocimiento, podríamos pensar, debe tener resultados: una promoción, una subida de sueldo.* (Sennett, 2000, p. 265)

De este comentario de Sennett (2000), se pueden deducir y destacar varias cosas: la primera, que la falta de reconocimiento debilita la potencia del trabajador (de la herramienta); la segunda, que ese fallo no es subjetivo o personal sino social; y la tercera, que como ya lo ha dicho Honneth (2006), el reconocimiento debe ser confirmado materialmente (sueldos, promociones, permisos, etc.), para que sea un reconocimiento verdadero.

La empresa red, reorganiza la lógica del poder y actúa guiándose por *un principio de indiferencia* hacia aquellos que hacen efectivamente el trabajo, lo que salva a los jefes de sus responsabilidades, pero compromete injustamente, y con costos subjetivos muy altos, a los trabajadores, quienes en vez de sentirse reconocidos, se ven arrojados a su soledad sin tener quien encarne el poder institucional y pueda hablar en su nombre o escuchar sus vicisitudes, especialmente cuando enfrenta lo real; por el contrario, se les exige resultados imposibles de cumplir, lo que aumenta su sentimiento de impotencia y, por supuesto, su malestar en el trabajo.

En el orden más amplio de la sociedad, tenemos la consolidación de una cultura del narcisismo, en la que los sujetos están autocentrados (Lash) y a la que los otros tienden a ser interpretados como objetos de consumo y recursos disponibles para la satisfacción de intereses egocéntricos (tendencia a la reificación). En la medida en que el reconocimiento es el acto de donación de algo al otro sin interés y por sí mismo para confirmarlo en su valor y

autonomía, en ese sentido es un acto contranarcisista y altruista; éste queda debilitado en su posibilidad de presentarse con la suficiente frecuencia que es necesario. Por ello, esa tendencia individualista y egocéntrica, además de que fragiliza el lazo social, nos hace entrar en una lógica de *negación recíproca del reconocimiento legítimo* que cada uno necesita obtener, imponiéndose así una lógica en la que los sujetos en el trabajo, y fuera de él, no ofrecen pero tampoco obtienen la recompensa simbólica del reconocimiento (todos pierden). La individualización como ideología y como prácticas de evaluación del desempeño hace escatimar el reconocimiento y aumentar las posibilidades del malestar subjetivo en el trabajo:

La decadencia del programa institucional, determina la pérdida de la unidad del mundo social... puede temerse que la decadencia del programa institucional abre espacio a *una moral del vencedor*, ya que, si cada cual se construye a sí mismo según su propio arbitrio, por medio de la autorreferencia ética y de discursos distribuidos sin equidad, ya nada puede asegurar que los individuos, se anclen en los roles y la cultura. (Dubet, 2006, p. 24)

De otro lado, y de acuerdo con Dubet (2006), enfrentamos hoy el declive de las instituciones, del programa institucional moderno, en tanto que forma de socialización. Este nuevo programa institucional insiste en la necesidad contradictoria de estar obligado a realizarse a sí mismo, y a la vez cumplir con reglas comunes, lo que deja al sujeto en una *aporía*. En ese marco de relaciones sociales contemporáneo se estimula la individualización y la competencia entre los que son iguales. Esto ha significado que cambie el rol y el sentido de la escuela y las relaciones entre profesores y alumnos, por ejemplo. En igual sentido, la lógica de la mercantilización ha transformado las relaciones entre los estudiantes, que ahora son clientes, y el profesor, la figura prominente y respetable en el pasado, ha sido reducida a la de un prestador de servicios asalariado. Situación similar se ve en el caso de la asistencia médica en la que los profesionales ya no enfrentan solo pacientes que depositan toda su confianza en ellos, sino clientes-reyes a los que los asisten todos los derechos, incluso el de interrogarlos o impugnarlos. Adicionalmente, en el imaginario social contemporáneo es perseguida y estimulada la ambición de éxito, principalmente al éxito económico y material (culto al desempeño), que a su vez es reforzado por un capitalismo financiero donde el dinero se erige también como un rey. Esto significa que profesiones asociadas a los negocios, el mercado bursátil y sector financiero en general cobren inusitado prestigio,

en detrimento de otras que ven desplazado el suyo a escalas más bajas de apreciación social.

Esta situación, en la que se impone un nuevo orden simbólico, permite explicar por qué ciertas profesiones que en el pasado gozaron de alto estatus, hoy se han visto caer con velocidad sorprendente. Tal caída produce como efecto que quienes trabajan en tales profesiones (docencia y medicina, p.e.) no estén obteniendo el reconociendo legítimo que merecen por parte de los beneficiarios y la sociedad en general, de tal manera que vea afirmado su valor y estimación. Esta reorganización social y del mercado de trabajo se constituye en condición de posibilidad para que el reconocimiento en el trabajo sea negado y, por ende, el malestar se instale en el campo de las relaciones sociolaborales.

En suma, por todo lo anterior podríamos decir, metafóricamente, que hemos traicionado a Hegel y a Honneth, ya que como sujetos morales no estamos en el juego dinámico de *la lucha por el reconocimiento recíproco, sino en la negación recíproca del reconocimiento legítimo*; o mejor aún, que el tono moral que ha cobrado la lucha por el reconocimiento en el campo del trabajo contemporáneo es la de la negación recíproca del reconocimiento que todos los sujetos necesitan y merecen.

Consideraciones finales

El malestar en el trabajo es una condición asociada íntimamente a la posibilidad o no de obtener el reconocimiento legítimo y justo. Se ha esbozado aquí cómo el reconocimiento negado es una condición de posibilidad para la experiencia del malestar y el sufrimiento en el trabajo y, a la vez, cómo el reconocimiento efectivo es un factor de bienestar, placer y emancipación en el mismo. Sin duda, el reconocimiento participa del conjunto de las condiciones que pueden permitir la experiencia del placer o el sufrimiento en el trabajo, pero este fenómeno puede ser comprendido en mayor profundidad y amplitud si solo se deja en el pleno descriptivo de su valor en relación con la psicodinámica del sufrimiento y no se profundiza en la comprensión de su valor en la estructuración de la condición humana general dentro y fuera del trabajo. Para ello, aproximarse a los avances de la *filosofía de la moral práctica* desarrollada por Honneth puede ser un instrumento conceptual potente que nos ayude a ampliar la inteligibilidad del reconocimiento en el trabajo y su

relación con el malestar en el mismo. El hecho de que el reconocimiento solo sea alcanzado en una relación dialéctica de lucha puede permitirnos comprender que este siempre está en el marco de una tensión desgastante generadora de cierto nivel de malestar (dado que no es fácil hacer condescender dos conciencias narcisistas que luchan por un bien simbólico que perciben como escaso queriendo someter el uno al otro), que le es estructural y podría permitir superar la idealización sobre su fácil otorgamiento.

De igual manera, sin negar el valor de las contribuciones respecto de la psicodinámica del reconocimiento, ir más allá de la descripción de los casos específicos donde se constata la negación del reconocimiento en situaciones puntuales para abstraer, sin temor a caer en el “peligro metapsicológico” que de hecho no es ningún peligro⁸, cuáles pueden ser las condiciones sociales (cultura del individualismo), tecnológicas (virtualización de las relaciones del trabajo vía terminales computacionales), organizacionales (individualización del desempeño, empresa red/trabajo por proyectos) e intersubjetivas (relaciones de competencia), como condiciones de posibilidad que están en la base de la negación recíproca del reconocimiento en sus diferentes esferas de lucha por él en el trabajo, es fundamental para comprender el fenómeno, poder diagnosticarlo acertadamente e intervenir sobre el malestar que produce más eficazmente.

Si en el trabajo se quiere dar verdadero reconocimiento a los sujetos, estos se deben hacer valer en las tres esferas de la lucha por el reconocimiento: emotiva (amor y cuidado), jurídica (del derecho) y de la solidaridad (comunitaria). En la esfera del amor y el cuidado: al ser considerados como personas necesitadas de apoyo, bienestar físico y necesidad de autoconfianza. En la esfera jurídico-moral: deben ser reconocidos como sujetos de derecho, por ejemplo, a un trato digno, a un salario justo, a la libre asociación, a no

⁸ Se trata de un nivel de operación con el objeto de conocimiento que es el *objeto construido* (de la teoría) y no el *objeto percibido* (de la percepción sensorial), por lo cual se justifica la aspiración a la abstracción generalista, siempre limitada, a la que toda ciencia, en general, aspira; para superar el orden de las informaciones y datos y acceder al nivel de los hechos teóricos. En este sentido, la advertencia de Dejours del peligro de la metapsicología como una psicología abstracta en procura y reivindicación de los casos como un psicología concreta, quizá sea una prevención exagerada e injusta con el psicoanálisis que desde siempre ha tenido en el centro de su producción teórica y de práctica clínica, el caso en su singularidad; los historiales clínicos de Freud como Isabel R, Ana O, El hombre de las Ratat, el de los Lobos, Juanito, etc., son evidencia de su psicología concreta; pero, este nivel debe ser superado en la práctica científica para alcanzar el nivel de objeto construido, de concepto, de teoría.

ser acosados para que renuncien a sus derechos laborales. En la esfera de la solidaridad comunitaria: a ser distinguidos por sus cualidades y aportes, resaltados públicamente por lo que sus compañeros, jefes y clientes valoran que hacen bien y es útil, etc. Esto en términos materiales debe significar la disposición institucional y jurídica de una *política del reconocimiento efectivo*⁹ que abogue por: asistencia y ayuda médica y cuidado de la salud (no para que no falten por enfermedad, sino porque se les quiere ver sanos en sí mismos y sin ningún otro interés), la suscripción de contratos legales y justos, la salarización equitativa, el derecho a asociarse y a no ser estigmatizados por ser parte del sindicato, a manifestar la crítica ante lo injusto y ser escuchado en su protesta colectiva sin ser criminalizados, reprimido, retaliado o segregado por ser el “trabajador problema”, la apreciación simbólica y material por el buen rendimiento y el mérito (rituales, compensaciones materiales, trato diferenciado, etc.). Solo con una política del reconocimiento efectivo en el trabajo se estaría evitando infligir heridas morales en relación con la necesidad de reconocimiento recíproco que habita en todos los que trabajan.

De acuerdo con lo anterior y tomando como referencia la expresión *cultura del estrés* acuñada por Peiró (2013), se podría decir que existen de forma equivalente *culturas organizacionales del malestar* cuyo núcleo central es que son culturas (disposiciones materiales y simbólicas) del *no reconocimiento legítimo* en el trabajo, al ser espacios de trabajo donde el reconocimiento es negado, escatimado, en sus diferentes esferas de lucha por él, tanto entre los trabajadores en sus relaciones intersubjetivas como institucionalmente. Estas organizaciones serían proclives a permitir formas de menosprecio y de sufrimiento moral y psíquico, *organizaciones tóxicas* las llaman algunos, que los especialistas debemos denunciar y que los participantes en la gestión humana en el trabajo deben a toda costa criticar y evitar.

⁹ Se trata aquí de un política de reconocimiento más a la manera de la *ideología del reconocimiento legítimo* de Honneth en tanto que exaltación de las cualidades positivas que afirman la autonomía, la autorrealización y el valor de los sujetos en sí mismos y no en el sentido de Charles Taylor como *una política del reconocimiento de la diferencia cultural* (de la identidad cultural) tan ampliamente difundida en el ámbito del multiculturalismo.

Capítulo IX

LA INTERVENCIÓN CLÍNICA EN EL TRABAJO: CONTRIBUCIONES PARA LA CUALIFICACIÓN DE LA ESCUCHA DEL MALESTAR Y EL SUFRIMIENTO EN EL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA LACANIANA¹

Se podría definir el psicoanálisis como la única práctica —en el sentido en que opera una transformación sustancial del sufrimiento y del acto mediante su que-hacer específico— que incide en el punto de una confluencia particular de los tres registros, a través del discurso concreto y, consecuentemente, incorporando a la estructura la dimensión del SENTIDO.

Eidelsztein, 2008, p. 24.

El propósito del presente capítulo es reflexionar sobre los principios clínicos que ordenan y orientan la clínica de orientación lacaniana, pensándolos como los dispositivos con los que esta cuenta para escuchar e intervenir sobre el sufrimiento humano. Se trata, fundamentalmente, de un trabajo de presentación sintética de estos principios, y de las orientaciones actuales de la clínica lacaniana, de forma que contribuyan a la consideración de posibilidades complementarias, o alternativas, a los dispositivos planteados por la psicodinámica del trabajo, de forma que desde esta perspectiva se contribuya a encontrar posibilidades de escucha del sufrimiento y el malestar en el trabajo.

Reflexionar sobre la clínica, en este caso freudo-lacaniana, es reflexionar sobre lo central de la cuestión psicoanalítica, en tanto se trata de reflexionar alrededor de aquello de donde surgió y sigue alimentándose el programa de investigación psicoanalítica iniciado por Freud y continuado, en una de sus vertientes, por Jacques Lacan y otros hasta nuestros días, en la triple condición

¹ Una versión preliminar de este trabajo se publicó en Mendes, A., De Moraes, R. y Merlo, C. (2014). *Trabalho y sofrimento: práticas clínicas e políticas*. Curitiba: Juruá Editora.

que le compete: teoría, método y técnica. La teoría del aparato psíquico y del sujeto, así como el método de investigación de lo inconsciente y la técnica terapéutica psicoanalítica han tenido un solo origen: la experiencia del psicoanálisis en intensión, puro, como solemos llamarle a la que resulta ser una particular experiencia para cada uno de los que decide tenderse en el diván y llevarla hasta sus últimas consecuencias, esto es, su final lógico (no solo terapéutico).

Nos representamos la experiencia clínica, ante todo, como experiencia de trabajo, esto es, como un acontecimiento que por la insistencia de un real de sufrimiento, un goce sórdido que estorba al sujeto, lo hace trabajar sobre su historia personal en clave de significantes venidos del inconsciente; esta experiencia no deja intocado a los *partenaires* de la *experiencia* analítica: psicoanalista y analizante, porque después de haberla atravesado ninguno de los dos vuelve a ser el mismo, aunque paradójicamente, como lo dice J. D. Nasio (1998), se termine siendo más uno mismo, ya que analizarse es el proceso de pasar de lo inicial a lo inicial.

Esta oferta clínico-terapéutica creada por Freud y sistematizada después por Lacan (Miller, 1990), utilizando nuevos referenciales teóricos de los que fue disponiendo en su momento: lingüística estructural (Jacobson, Saussure), álgebra, antropología estructural (Lévi Strauss) y filosófica (Hegel), topología, entre otras, ha evolucionado, ha demandado establecer los principios que la orientan, ha incorporado un arsenal conceptual con el que puede ser pensada como *que-hacer*, como *oficio* –teoría de la técnica–, y ha planteado una ética de esta como ejercicio que compromete a un sujeto con su verdad, con la verdad de su deseo. Pero también esta oferta clínico-terapéutica ha sido objeto de crítica y no ha dejado de tener tanto seguidores fervientes como detractores apasionados en el reconocido y amplio campo *psi*. Incluso en el interior del campo psicoanalítico, que como todo campo es campo de tensión y lucha (Bourdieu, 1966), no ha existido siempre consenso sobre lo que caracteriza la clínica psicoanalítica.

Para empezar, digamos que aún subsiste el debate, aunque en menor proporción que en el pasado, sobre si la clínica psicoanalítica es o no una terapéutica. Algunos radicales consideran que de ninguna manera se puede considerar al psicoanálisis como una terapéutica, pues su propósito no es curar en el sentido general que lo entienden otras ofertas psicoterapéuticas como adaptar el sujeto a la “realidad”, o a un cierto ideal de normalidad socialmente aceptado. Otros, por su parte, dicen que aunque se admite que la cura

viene como *plus*, como añadidura del ejercicio de analizarse, lo más importante y central es el trabajo sobre el inconsciente y que la cura es algo que no debería preocuparnos, razón por la cual el psicoanálisis no debería incluirse en la serie de la psicoterapias. Otros, en posición intermedia, consideran que si bien no se puede desconocer la importancia del trabajo sobre la historia personal y el inconsciente como base, no se puede negar que el propósito del análisis como cura es ayudar a un sujeto a disminuir el sufrimiento que padece, y que, ante todo, se trata de un proceso terapéutico² (en el sentido de *terapia*, acompañamiento en un tramo difícil –Eidelsztein, 2000–). Visto así, el psicoanálisis nació no solo del interés intelectual de Freud por el inconsciente, sino también de su espíritu humanista: “La meta de una psicoterapia exitosa es ayudar a transformar el sufrimiento extremo del neurótico en la aflicción normal de la existencia humana” (Freud, 1908).

Respecto de la clínica psicoanalítica, antes que fijarnos en si es una terapéutica más o si, por el contrario, no es en ningún sentido una oferta de terapia, se trata de reconocer cuál es su particularidad, es decir, reconocer que es una terapéutica diferente a las demás en algunos sentidos, pero que, sin duda, es una oferta de terapéutica también. La clínica psicoanalítica ni es una terapéutica adaptacionista, ni un mero ejercicio especulativo e intelectual de racionalización de la existencia. Se aboga aquí por una posición que sea capaz de reconocer aquello que singulariza la clínica freudo-lacaniana en el espectro de las psicoterapias; en este sentido, compartimos la postura de Dunker (2011): “consideremos al psicoanálisis una forma de psicoterapia o no, el hecho ineludible es que Freud tiene un papel fundador e inaugural en esta epopeya moderna de las psicoterapias” (p. 20).

Creemos al respecto que lo planteado por el autor como rasgos característicos de una clínica es iluminador:

Antes de tornarse psicoanalista, Freud era un clínico y un psicoterapeuta. Clínico se refiere aquí principalmente al paciente y metódico ejercicio de observación, descripción y comparación de fenómenos. El clínico es, sobre todo, un lector de signos que forman el campo de una semiología y organizan una diagnóstica como forma de justificar las escogencias de tratamientos (la terapéutica). (Dunker, 2011, p. 21)

² Terapia: etimológicamente viene de *therapeutikós*, “servicial”, que cuida de algo o alguien; *terapeutes*: servidor (Corominas, 1961, p. 541).

Creemos que esto nos permite comprender mejor y superar la antinomia clínica vs. psicoterapia, puesto que, como nos lo indica Dunker (2011), *una propuesta clínica incluye una etiología, una semiología, una diagnóstica y una terapéutica*. Si se reconoce la clínica freudo-lacanianiana como una clínica en este sentido quizá quede superada la discusión.

Empecemos por aceptar, con Nasio (1998), que la cura como efecto terapéutico del análisis, “es algo que el analista no debe buscar, pero sí es algo que el analista puede esperar” (p. 106). Esto significa que los analistas freudo-lacanianos debemos estar atentos a evitar aquel efecto contratransferencial (en el sentido de que opera en contra del establecimiento de la transferencia como motor del análisis) que Freud advirtió muy temprano: el *furor curandi*, ese deseo vehemente de curar al sujeto como manifestación de amor o del saber del analista, porque obstaculiza el análisis como experiencia de relación con el inconsciente, e impide la cura como *plus*. Es decir, el analista no debe buscar la cura, no porque no sea un noble propósito humanista que subyace en toda la operatoria psicoanalítica, sino porque su búsqueda incesante e inmediata impide que tal propósito pueda ser efectivamente alcanzado. ¡Las paradojas de esta experiencia!

De otro lado, hemos de decir que la clínica freudo-lacanianiana ha sabido encontrar sus principios, entre los cuales a veces es muy difícil determinar cuál es más cardinal que otro. Citemos sólo algunos: la condición *sine qua non* para orientar el análisis de otro es que el analista primero se haya analizado; la base del efectivo ejercicio clínico es el nudo entre la formación teórica, el análisis personal y el control de la práctica clínica; condición esencial de la experiencia clínica es el establecimiento de la efectiva transferencia analítica (transferencia simbólica); el analista debe evitar cualquier manifestación de contra-transferencia; la resistencia siempre es del analista, no del analizante; el análisis debe darse en un clima de abstinencia y debe evitarse el “furor de curar”; el analista debe estar advertido de las ganancias secundarias del síntoma y de la aparición de la fantasía de cura en el proceso analítico; el analista debe orientar la cura y no al analizante; el análisis integra dos dimensiones simultáneas y articuladas: el análisis como cura (dimensión lógico-terapéutica limitada en el tiempo, que termina con la última sesión) y el análisis como proceso (experiencia del inconsciente ilimitada en el tiempo y que prosigue más allá de la última sesión); el analista debe evitar en la sesión las manifestaciones del goce; se debe evitar llevar un análisis más allá de sus límites;

el análisis tiene un final terapéutico y un final lógico que no necesariamente coinciden en el tiempo cronológico.

Además de estas y otras prescripciones que los lectores podrán agregar e incluso considerar más relevantes, existe un principio clínico que singulariza la clínica freudo-lacaniana: *la clínica no está orientada por estándares sino por principios*; se trata de una clínica del *caso por caso*. En este fundamental principio convergen todos los anteriores, norte que novatos y “experimentados” (con el inconsciente no hay experiencia que valga) nunca deben perder de vista, puesto que es consecuente con la teoría del sujeto (del inconsciente) y el método propuesto (clínico) en el marco de una epistemología estructural-dialéctica. No hay dos casos idénticos, muy a pesar de las invariantes estructurales, que se interpreta teóricamente atraviesan a ciertos casos y que permiten su identificación dentro de cierto conjunto como estructura clínica (pero se insiste en que esto es un problema teórico, del objeto construido como trasfondo de comprensión del caso, porque cada histérica y obsesivo es uno a su vez, se experimenta en singular). Por eso, la clínica no puede fijar estándares sino que debe atender cada caso en su particularidad (neurosis) o en su singularidad (psicosis). Es este principio cardinal, que debe observarse rigurosamente, lo que singulariza la clínica psicoanalítica: *la clínica del caso por caso*. Así, no hay estándares ni para el proceso, ni para el paciente y su posible analizabilidad, menos aún para el psicoanalista, que en todo caso está impedido inevitablemente a desarrollar un estilo propio, su estilo, condición *sine qua non* es posible autorizarse como analista, y “Nada ayuda más en esta tarea que separarse del Otro. Cuanto más rico, extenso y complejo el Otro mejor será su estilo, su corte, su separación” (Dunker, 2010).

Una clínica: cuatro principios/dispositivos

Así como Lacan descifró en Freud *cuatro conceptos fundamentales del psicoanálisis*, a saber: *transferencia, pulsión, inconsciente y repetición*, podríamos decir que en la clínica también hay, por así decirlo, y guardadas las proporciones, cuatro conceptos-principios o dispositivos (recursos de operación clínica) que la ordenan en su lógica y le dan sentido a su acontecer, a saber: *transferencia, asociación libre (palabra), silencio e interpretación*. Como se podrá notar, la transferencia es un concepto central tanto en la teoría como en la clínica. Es innegable la centralidad teórica, metodológica y clínica que tiene la transferencia como

proceso/acontecimiento; ella misma es el resorte que sostiene toda posibilidad de análisis, sin ella no hay análisis posible, ella es su motor. Este principio supera las consideraciones de una u otra escuela; en general, todos los psicoanalistas independientemente de cualquier orientación (y hay muchas, incluso entre los lacanianos) consideran que lo que rubrica la oferta clínica psicoanalítica respecto de otras ofertas terapéuticas es la importancia, la centralidad, que se le atribuye a la transferencia, a ese mecanismo engañoso pero necesario, equiparable a la fe cristiana, en el que reside la eficacia simbólica de la interpretación analítica y de todo el dispositivo analítico, que da lugar a la instauración de una verdadera experiencia analítica, a la cura como caída de los síntomas con su *plus de goce* y a la *rectificación subjetiva general* en clave de *sinthome*. La experiencia analítica como cura puede ser interpretada como “cuidado de sí, *cura sui*” (Dunker, 2011), e incluso como un *ejercicio espiritual* en tanto experiencia de relación del sujeto con su propia verdad (Allouch, 2004).

En la clínica freudo-lacanianana, el silencio, interpretación y libre asociación de palabras harán un nudo cuyo cuarto anillo que los articula es la transferencia analítica. Así, el *silencio* como un *discurso sin palabras* (Nasio, 1987), que facilita la instauración de la necesaria *transferencia*, del *sujeto supuesto saber*, en tanto que ayuda a mantener al analista la posición *para-yoica*, obligatoria para que no aparezcan los efectos de resistencia y contra-transferenciales, es el caldo de cultivo y condición de posibilidad de la asociación libre, de la posibilidad de que el analizante a fuerza de que el analista habla poco (o por lo menos no habla desde su fantasma o desde su yo), sea impelido a hablar de aquello que en principio le incomoda (pues, a decir verdad, nadie va cada sesión de análisis a hablar en asociación libre, sino a hablar de aquello que sabe, que lo incomoda o lo angustia) para que mientras habla ocurra un “accidente” (hiencia) y se estrelle, se encuentre sorpresivamente con algo que según él no quería decir, pero que ya dijo –en el psicoanálisis, como en la pesca, el pez muere por su boca–. Esto a su vez es el terreno para que se dé la posibilidad de que haya *interpretación*, es decir, para que *un retorno de lo reprimido en el paciente aparezca en la boca del analista* (quien también ha de quedar sorprendido y solo dará sentido a lo que dijo retroactivamente), y que no tendrá efecto analítico sino por causa de estar bajo el efecto de la transferencia; he aquí su centralidad. Esto se presentará así más o menos sucesivamente, de principio a fin, desde la primera sesión hasta la última y desde la periferia hasta el núcleo del trauma, desde la construcción del fantasma hasta su atravesamiento (final

lógico), donde el sujeto atestiguará la caída de todos los ideales, incluso el del mismo analista, dando lugar así al paso de la transferencia con el analista, en particular, a la transferencia con el psicoanálisis, en general. Se ha llegado al final, se han caído los síntomas y sus ganancias secundarias y *plus de goce*, y se ha ganado un nuevo trabajador por el psicoanálisis, después de esto nadie vuelve a ser igual, pero se es más uno mismo. Por fin, hay más placer que goce pernicioso en la existencia. Esta es solo una versión de ese proceso, a guisa de ilustración, de ese nudo entre esos cuatro principios clínicos, que como dispositivos cada uno los podrá organizar según su repertorio y conveniencia, pero muy probablemente aludirá a los mismos términos.

Ética y técnica

Hay un principio por resaltar que no es solo técnico sino ético: *no está en posibilidad de orientar el análisis de otro sino aquel que ya ha pasado por sí mismo y en su propio cuerpo la experiencia de su análisis personal* (que por demás es consistente con que el resultado de todo análisis es un analista). No hay otra manera, la supervisión de casos lo prueba constantemente: *el obstáculo para orientar un análisis no es tanto técnico como subjetivo*, así como la dificultad para comprender la teoría psicoanalítica no obedece a un problema cognitivo sino subjetivo (Navarro, 2012); después de haberse analizado (o mientras se está en el proceso), los conceptos de Freud y Lacan resultan ser más transparentes (como una buena jarra de cerveza va a decirnos Lacan)³; se comprende mejor su lógica argumentativa, incluso resulta menos incómoda la jerga lacaniana y su tendencia hermética y gongorística. Se deriva más fácilmente en concluir lógicamente la relación entre los conceptos y en hacer conclusiones lógicas dentro de la trama conceptual y clínica. Sobre este principio, creo que no se puede decir mucho más, el psicoanálisis es la perspectiva clínico-terapéutica que más insiste en la observación de este principio sin la cual no hay posibilidad de autorizarse como analista/terapeuta; otros sin duda lo dicen pero no lo plantean con tanta insistencia como *una exigencia ética con consecuencias técnicas* y terminan autorizándose desde otras lógicas, el diploma de graduación, por ejemplo.

³ Ver entrevista a Jacques Lacan, 1974. *Freud por siempre*. En: Orejuela, J. (2012). *Palabra Plena: conversaciones con psicoanalistas*. Santiago de Cali: Bonaventuriana.

Hemos de reconocer que la clínica psicoanalítica freudo-lacaniana ha sido objeto de crítica que podemos reducir fundamentalmente a dos: extensa duración del tratamiento y altos costos económicos –con el agravante en los lacanianos de ser sesiones de cinco minutos, dicen–. Responderemos en parte parafraseando a Duque, Lasso y Orejuela (2011): cada enfoque terapéutico es consistente con los principios en los que se fundamenta y los propósitos que persigue. Pero también afirmamos con Braunstein (1980) y Etchegoyen (2002) que *en el campo de la clínica ninguna perspectiva está en condiciones de arrogarse la representación de todo el campo psicoanalítico ni representar toda la verdad del deber ser terapéutico*. Mientras tanto, podremos decir que existen muchas iniciativas en las que el psicoanálisis no es tan costoso como algunos lo suponen. Lo que sí es claro es que debe costar algo (y con particular sentido para cada analizante), so pena de no ser considerado un gesto de amor por parte del analista que entorpece la transferencia y el trabajo de análisis⁴.

Javier Navarro (2012) nos ha dicho suficiente sobre el psicoanálisis y el dinero. Sobre la duración del tratamiento diremos que un análisis dura lo que debe durar según la particularidad de cada sujeto (ahí tampoco hay estándares y dependerá de cada caso del tiempo lógico), y que en general ninguna psicoterapia llevada a cabo con todas sus implicaciones y hasta sus últimas consecuencias es de corta duración. La duración general de los procesos terapéuticos adelantados con responsabilidad subjetiva permite afirmar que los procesos exitosos se toman un buen tiempo en consecuencia con la misma duración que el proceso de sujetación implicó y que además tampoco fue precisamente fácil, sin obstáculos ni corto en el tiempo. Así que es necesario un tiempo suficiente para poder elaborar la propia historia (que en todo caso no son seis sesiones como lo quieren hacer ver ciertas perspectivas terapéuticas aliadas con las tendencias neoliberales del Estado que buscan privatizarlo todo, responsabilizar de todo a los individuos, controlarlo todo, incluido el número de sesiones u orientaciones terapéuticas). La lucha sobre esto en Francia es un ejemplo. Es de advertir que puede ser engañoso para alguien decir que su análisis duró, por ejemplo, cinco u ocho años. Primero, porque su vida no se detuvo mientras se analizó, es decir, no hubo una suspensión existencial por causa del análisis, que es lo que tal expresión parece entrañar

⁴ A este respecto se recomienda ver a Navarro (2012). El psicoanálisis y el dinero. En: *Abordajes psicoanalíticos a inquietudes sobre la subjetividad*. Santiago de Cali: Bonaventuriana.

para algunos que se escandalizan un poco al escuchar el número de años. Segundo, porque uno no se analiza durante tantos años todo el día, todos los días de la vida; solo asiste, a lo sumo, a una, dos o tres sesiones de análisis a la semana por espacios de treinta minutos por sesión (menos de lo que se demoraría en el gimnasio y nadie cuestiona sus costos, duración y exigencias). Y tercero, porque en una vida que puede prolongarse hoy más allá de ochenta años, cinco u ocho años serían solo, digamos, el diez por ciento de ella. Una buena inversión si después de eso se logra un vivir mejor, o un estar-bien, antes que un bienestar.

Quizá tales reproches y exigencias resultan de la participación inconsciente en una cierta ideología actual que comulga con la tiranía del tiempo rápido y con la tendencia falsamente felicista del bienestar a toda costa (Braunstein, 1980) (para no decir también que es quizá una manifestación de la resistencia al análisis), que proviene de una exacerbada cultura del narcisismo (Lash, 1979) y de la urgencia (Aubert, 2003) —coordinadas de las nuevas formas del malestar en la posmodernidad (Birman, 1999; Bauman, 2001)—, que interpreta que todo debe estar orientado al placer del individuo, que no se debe sufrir frustración ni pérdida alguna y que todo debe ser rápido, bueno, bonito y barato. En el capitalismo flexible “nada es para siempre”, viene a decirnos Sennett (2000), y, por tanto, todo es desechable; ningún lazo debe ser duradero y nada debe resultar exigente. Frente a estas tendencias del amo capitalista el psicoanálisis llama a reflexionar y a elevar una voz de crítica. Ya nos había dicho Lacan que el psicoanálisis era anticapitalista: nadie que se analice sucumbe acriticamente ante el discurso del capitalismo y su ideología del consumo.

Actualidad de la clínica freudo-lacaniana

¿Cuál es la actualidad de la clínica freudo-lacaniana? Podríamos decir que se evidencian hoy dos marcadas tendencias, notorias en la clínica. Por un lado, una tendencia fuerte que reivindica la apuesta por una *clínica de lo real*, que como concepto ha tomado toda centralidad incluso por fuera de la clínica lacaniana, como lo demuestra su incorporación transdisciplinar en la gramática teórico-clínica de las clínicas del trabajo. Algunos dicen que la clínica de lo real, así como *el inconsciente real*, son elaboraciones esbozadas por el mismo Lacan; otros atribuyen el desarrollo de esta perspectiva a Jacques Alain Miller propiamente. Lo único cierto es que en los propósitos de la clínica ya no

figura el fortalecimiento del Yo como instancia mediadora entre las pulsiones y la realidad (clínica de lo imaginario), ni la adaptación del sujeto al principio de realidad, tampoco su sujeción a los ideales de la cultura, esto es, su integración al orden simbólico vía identificación con el padre (clínica de lo simbólico). Ahora la clínica pone acento en *lo real*, conceptuado como *lo imposible*, *aquello que “no cesa de no escribirse”*, que se resiste a la simbolización total y que trae como saldo la angustia y el síntoma, con su respectivo estatuto ontológico, dado que, en la medida en que la falta es estructural el síntoma es inherente a la condición humana (y da al sujeto consistencia ontológica) como respuesta, como intento de sutura de esa falta en ser constitutiva y de donde deriva todo lo real que debemos aceptar y soportar como aquello con lo cual debemos aprender a lidiar. Muchos analistas consideran hoy que el análisis debe apuntar, entonces, a la interpretación de lo real en el sujeto como aquello que lo hace sufrir para que el sujeto “lo arañe”, lo integre simbólicamente como una presencia ineludible, inherente a la existencia, permitiéndole así que cese en parte su sufrimiento; que lo reconozca como parte de la existencia incluso, como efecto mismo de la simbolización propia del análisis, puesto que lo real es aquello que no pudo ser completamente simbolizado en él, y en ese sentido lo real es producto de lo simbólico, *un resto* en tanto que “subproducto” que no admite ser integrado totalmente al orden simbólico.

El énfasis ha variado de una confianza casi absoluta en la eficacia de lo simbólico, del lenguaje y del orden de la cultura hacia una toma de conciencia de la presencia inevitable y desafiante de *lo real*, *del des-orden e inconsistencia de lo simbólico*, y de las limitaciones del lenguaje y del gran Otro para cubrirlo todo, un asunto con el que el sujeto sabrá al final de su análisis qué hacer; algo se habrá de inventar.

En consistencia con esta visión de lo real como “subproducto” siempre inevitable y concomitante de lo simbólico, y siempre en relación con lo imaginario, que se anudan, surge la otra tendencia actual en la clínica lacaniana: la insistencia en una *clínica de los nudos*. Algunos analistas en posición crítica a las consideraciones estructuralistas propias de la época de la supremacía de lo simbólico en Lacan, consideran que la clínica debe apuntar a establecer cuál es el particular nudo psíquico que ha logrado constituir cada analizante; esto es, intentar organizar y sistematizar un caso a partir de la comprensión de cómo cada sujeto, en su particularidad, ha organizado lo imaginario, lo simbólico y lo real. O sea, cuál es el nudo de los tres registros que lo particularizan.

Así, ya no se trata de ver cómo se estructuró como un neurótico histérico u obsesivo alrededor de elementos estructurales como el deseo de la madre, el nombre del padre, el falo y el gran Otro, sino cómo está organizado su nudo real-simbólico-imaginario y el síntoma (antes del análisis) o *sinthome* (después del análisis). Esta particular tendencia es, por supuesto, objeto de algunas críticas, entre ellas que presentar el caso en relación con el nudo real-simbólico-imaginario debilita la referencia al gran Otro y hace pensar que se trata, ante todo, de sujetos solipsistas que no tienen ningún tipo de lazo con el Otro de la cultura, ni están insertos en ninguna historia social, y que tal perspectiva no dista mucho de otras ofertas clínicas psicologistas que pecan de ser superindividualistas y pierden de vista la relación con lo social y su influencia decisiva en la organización subjetiva. Eidelsztejn, (2008) nos lo plantea así:

Tengo la firme impresión de que la *clínica de los nudos* tiende, al menos en su más difundida aplicación actual –o en lo que soy capaz de leer de ella–, a una concepción individualista. Casi siempre se trata en las presentaciones del nudo de “alguien”, quien a pesar de ser designado “sujeto”, o “sujeto dividido”, es concebido como un uno, sin inmixión de Otredad”. (p. 27)

Junto a la clínica de lo real y a la clínica de los nudos aparece un abanico de asuntos en la clínica actual, tales como el desciframiento del sentido de los síntomas contemporáneos, atendiendo a la premisa lacaniana de que todo analista que no sea capaz de ligar su trabajo a la subjetividad de su época ha de renunciar. Así, inquietudes por las manifestaciones sintomáticas de las patologías del tedio (depresiones) o, por el contrario, de la hiperactividad (especialmente en los niños); el fenómeno psicósomático y las conocidas como nuevas formas sintomáticas de la histeria, tales como la anorexia y la bulimia (también llamadas psicopatologías alimentarias) que parecen indicar que el malestar en la cultura contemporánea en el caso de las mujeres principal, mas no exclusivamente es, ante todo, corporal (Fernandes, 2012). Todos estos en su conjunto son objeto de preocupación y estudio en la clínica actual.

Adicionalmente, los efectos sintomáticos de la tecnología y la globalización y de los efectos del discurso de los mercados (Braunstein, 2012) son objeto de interés también de los psicoanalistas hoy, al igual que los abusivos abordajes farmacológicos solidarios de las industrias farmacéuticas, que centran sus preocupaciones en los síntomas y su eliminación y que adolecen, por negarlo, de una fuerte teoría psicopatológica y clínica que permita

comprender no solo sus manifestaciones sino sus causas subjetivas (Nelson da Silva Jr., 2012). Súmese a esto toda la crítica que se ha hecho a la clasificación psiquiátrica de las nuevas versiones del DSM (Braunstein, 1980; 2013; Dunker, 2011). También, en nuestro caso particular, en Colombia como país afectado por un conflicto armado de más de cincuenta años, se observa el interés por investigar y hacer intervención clínica en el ámbito social en contextos de violencia, como lo han mostrado con éxito los trabajos de Héctor Gallo y Mario Elkin Ramírez de la Nueva Escuela Lacaniana de Medellín (Col.)

Sin duda, es también objeto de discusión una revisión de la propuesta clínica lacaniana con nuevos instrumentos de reflexión surgidos de la intersección con las ciencias sociales, para aproximarse a la consideración de *una psicopatología lacaniana no toda* como nos lo propone Christian Dunker (2011), esto es, reconocer que Lacan no lo dijo todo (no tenía por qué ni podía hacerlo) y que su propuesta clínica admite ser revisada críticamente para señalar algunas formas de malestar y sufrimiento que no pueden ser integradas en la nosografía freudo-lacaniana tradicional (sufrimiento de determinación, de indeterminación –Honnet, 2006–, debilidad mental, respuesta psicosomática –Eidelsztein, 2000–, etc.), pues ello exige plantear una clínica “más allá del padre” y pasar de “una clínica de las estructuras clínicas a una clínica del objeto @” (Eidelsztein, 2001). Por fortuna, tenemos dentro de la racionalidad diagnóstica lacaniana varias vías de elaboración, a saber: *las estructuras clínicas, el nudo real simbólico imaginario, la teoría de los cuatro discursos y la teoría de la diferenciación sexual* (Dunker, 2011), que representan un campo fértil de inquietudes y formas de abordaje de lo subjetivo en la que tenemos mucho para reelaborar, para reescribir.

En fin, enfrentamos un campo clínico llenos de desafíos que nos presionan a reinventarnos, que desafían nuestra creatividad tanto desde el interior del campo mismo, como desde lo exterior a este: desde el amplio campo de la ciencia y, por fuera de ella, desde la sociedad en general.

¿Puede la clínica lacaniana contribuir a la cualificación de la escucha del sufrimiento en el trabajo?

Es indiscutible la contribución, incluso subversiva, de la psicodinámica del trabajo en el campo de las intervenciones psicológicas en el mundo del trabajo, al comprometerse etho-políticamente con el rescate de la subjetividad implicada en el desempeño humano y los efectos de malestar y sufrimiento que la organización y condiciones laborales produce en los sujetos.

Esta apuesta clínica ha subvertido la lógica funcionalista en la que lo que importa es intervenir para ajustar los sujetos al trabajo en un clara preocupación adaptacionista y productivista, que desconoce los efectos subjetivos de real de cierta organización y gestión alienante del trabajo que impide que este tenga valor sublimatorio de la pulsión y se constituya en campo efectivo de realización del deseo humano, esto es: que cumpla con la función que tiene en la economía psíquica (significatividad anímica) y con las funciones psico-sociales integradoras que se le atribuyen. Pero, hemos de advertir que esta propuesta clínica enfrenta también *su propio real*, impases que se enfrentan en el acompañamiento del desarrollo de estrategias colectivas de defensa. Se enfrentan allí puntos de impasse, resistencias y reacciones terapéuticas negativas en algunos casos que desafían la efectividad del dispositivo desarrollado por Dejours (1992), ante lo cual la gramática freudo-lacaniana puede, eventualmente, ofrecer soportes en tanto que dispositivos clínico-teóricos como recursos de inteligibilidad y operatoria de ese proceso que pueden ayudar, en parte, a superar tales impases.

Algunos de los principios clínicos lacanianos, que se han discutido atrás, son incorporados a la práctica clínica en psicodinámica del trabajo, y se acompañan de una noción ampliada de sujeto⁵ que supere cierta tendencia ingenua a suponer al sujeto como pleno de conciencia (sobre por qué sufre) y

⁵ Acaso no cabría ya, dado el amplio desarrollo de la psicodinámica del trabajo, hacerse la pregunta por ¿cuál es la noción de sujeto que subyace a su teoría, y con la que opera en la clínica, y cuáles las implicaciones de esta concepción en el despliegue de la técnica terapéutica que le corresponde? Es un paso adelante, sin duda, asumir que el sujeto de la clínica psicodinámica del trabajo es un *sujeto de acción* que no está sobredeterminado estructuralmente y que tiene cierta capacidad de agencia, de subversión. Pero ¿sería esto suficiente para explicar, por ejemplo, por qué a veces a pesar de que el sujeto se esfuerza por eliminar su sufrimiento y el clínico “interpreta”, esta maniobra terapéutica no tiene la eficacia simbólica esperada? Se tiene la impresión a veces de que el sujeto de la psicodinámica del trabajo solo tiene historia laboral, no historia personal. Los casos presentados por Dejours a veces se agotan en su comprensión en el contexto del trabajo y no en el marco más amplio de su historia personal/social (y, curiosamente a pesar de que se identifica como psicoanalista no alude tanto en los casos a la dimensión inconsciente propiamente dicha). A los psicodinámicos del trabajo nos falta hacer análisis de casos más complejos, profundos, si se admite la expresión, en tanto que historias personales y sociales implicadas en clave de inconsciente. En ese aspecto los análisis de caso de los lacanianos, y de otros, son ejemplo. Pero de igual manera, a estos últimos les falta hacer análisis de caso sobre el goce derivado del trabajo. Son ampliamente difundidos los historiales clínicos que abordan los dilemas sexuales, amorosos o familiares, pero son casi inexistentes los análisis de recortes de cura donde se discuta el sufrimiento derivado del trabajo actual. ¿Acaso en el transcurso de la cura de los sujetos de hoy no se habla del malestar en el trabajo? ¿Acaso parte del goce y de la ignorancia sobre el propio deseo no afectan el campo de la elección profesional y la ocupación? Todo esto, muy a pesar de que se reconoce que el trabajo es tan central como el amor en la organización subjetiva, tal y como ya lo había señalado el mismo Freud.

voluntad (de desplegar una estrategia para curarse) y se pase a comprenderlo en clave de constitución fantasmática inconsciente, y fundamentalmente significativa –de palabras ligadas a la pulsión–, tanto como una comprensión de la presencia del goce (como una vía de satisfacción de la pulsión contraria a la idea de que el sujeto siempre se orienta por el principio del placer derivado de la satisfacción del deseo), y que por ejemplo, el sujeto paradójicamente desea la cura a la vez ama sus síntomas (se resiste a dejarlos en tanto que ocupan un lugar en su economía psíquica de goce, pues le dan consistencia ontológica). Son estos, en su conjunto, elementos conceptuales y clínicos que nos permiten redimensionar la intervención terapéutica en el contexto de la escucha del sufrimiento en el trabajo.

Respecto de la insistencia, de la repetición del sujeto de mantenerse en posiciones y condiciones que le producen malestar y sufrimiento insostenible, Dejours, ha dado lugar al sintagma *servidumbre voluntaria*, una especie de mecanismo de defensa equivalente a la identificación con el agresor, descrito ya por Ana Freud, una estrategia yoica de reducción de los efectos de malestar producto de una relación de violenta subordinación de un sujeto por parte de otro que goza de verlo dividido subjetivamente. Aquí consideramos que este fenómeno es concebido por Lacan no como un mecanismo de defensa del yo (siempre imaginario, fuente de autoengaño), sino como una condición estructural del sujeto en la economía del goce: goce va a ser un concepto central en el arsenal teórico lacaniano que va a permitir comprender, como ya lo había dicho Freud (1926), que el sujeto curiosamente no se orienta por el principio del placer sino por un principio de más allá del principio del placer, de la pulsión de muerte.

El *gocce* comprendido como ese concepto paradójico que permite la satisfacción en el displacer, presente en el goce sexual, pero también en la economía del síntoma, permite comprender cómo un sujeto contraintuitivamente se mantiene ahí donde sufre, teniendo razones –inconscientes por supuesto– para esa aparente sinrazón que es su sufrimiento. Para mantenerse en una posición que le acarrea sufrimiento sin saber exactamente por qué, pero a la que por efecto de la misma ignorancia que le sobredetermina no puede renunciar, por lo menos no hasta que no sepa cómo históricamente y por efecto de qué identificaciones y coagulaciones en función de qué significantes ha devenido en tal posición. Posición subjetiva que no es gratuita y que tiene valor en su economía psíquica. Se advierte que el goce no es solo pulsión de muerte,

también es pulsión de vida, y esta dimensión paradójica sería conveniente tenerla en cuenta, no como una mera defensa del yo, sino como un fenómeno paradoxal en el psiquismo humano que supera ampliamente la dimensión imaginaria del yo y más bien sí como un fenómeno que se instituye como una fuerza pulsional intrincada simbólicamente (orden signifiante) con efectos de *real*. Así, lo real no vendrá solo de aquello que el sujeto no puede controlar del trabajo, sino de aquello que desconoce de sí, de su propia historia personal y sus formas y posiciones de goce más inconscientes.

Repensar el sujeto con el que se opera y los recursos con los que se da inteligibilidad al caso y se interviene en pro de la escucha y reducción del sufrimiento, repensar en clave de significantes el inconsciente, la interpretación y la asociación libre, en clave de discurso del silencio (del fantasma) y en clave de *sujeto supuesto saber* (y no expuesto) la transferencia, podría permitir avanzar en la re-comprensión de la clínica del trabajo y del sufrimiento laboral. Súmese a esto incorporar una comprensión del tiempo lógico que permitiría superar la tendencia a concebir en tiempos predeterminados los procesos de intervención y acompañamiento a los procesos de despliegue de la inteligencia para el desarrollo de estrategias de defensa (colectivas o individuales).

Aceptar el desafío de incorporar los dispositivos expuesto por Lacan en la escucha clínica equivaldría, por ejemplo, a aceptar la tarea de redimensionar la interpretación como fundamentada en los significantes particulares usados por los sujetos mismos y no en los significantes importados de la teoría por los psicoanalistas. Interpretar no es tanto impostar la teoría psicoanalítica sobre el caso, en un ejercicio de exposición del saber del analista —a veces hasta presuntuoso—, tanto como saber estar en el silencio del propio fantasma para escuchar la batería signifiante que se expresa en los enunciados que le ordenan a cada sujeto (le ordena en el doble sentido de la expresión: lo ordena, en tanto que lo organiza, a la vez que le ordena, en tanto que lo subordina —sin saberlo).

Pero también el desafío sería aprender a hacer más silencio, estando más prestos a escuchar sin apresurarnos a comprender, menos aún a sugerir qué hacer, indicar cómo comprender, a sintetizar lo dicho, a orientar la estrategia

defensiva, de cura⁶. Pero este silencio está en estricta correspondencia con el conocimiento del propio inconsciente del operador clínico; esto es, en directa proporción al avance del propio análisis personal del clínico, del conocimiento de los significantes con los que cada clínico-analista ha arquitectado su propia historia. Esto no es solo un problema ético, sino un obstáculo técnico, clínico de origen subjetivo: ¿Cómo asegurar que una interpretación en tales condiciones no es una manifestación de la resistencia del analista, de su deseo de hablar pero por no saber qué hacer, de su angustia por lo que el caso le conmueve, le recuerda de sí mismo?

Cabe preguntarse, entonces, ¿cuántos de los que hacemos clínica del trabajo, hemos trabajado responsablemente, éticamente sobre nuestro propio inconsciente? ¿Cuántos nos hemos analizado y reintegrado nuestra propia historia? ¿Cuántos sabemos cuál es el deseo que nos anima? ¿Cuántos hemos sabido inventarnos algo para hacer condescender el deseo con el goce? ¿Insistimos suficientemente en la psicodinámica del trabajo en que cada clínico se analice primero o al menos al tiempo que interviene?, ¿se insiste suficientemente en que se haga control o supervisión clínica de los casos? ¿Advertimos a nuestros estudiantes en formación de que el límite del avance de un caso es el propio análisis personal?, ¿nos autorizamos a la intervención clínica solo desde las titulaciones o también desde nuestro trabajo sobre el propio inconsciente? ¿Sospechamos acaso de que la ineficacia en una intervención o una interpretación está estrechamente relacionada con una manifestación de nuestro propio inconsciente? Se podría hacer una discusión más amplia de cada uno de estos aspectos, pero no es el propósito una empresa de tal envergadura en el presente trabajo.

Este último apartado se inauguró con una pregunta que no se duda en responder afirmativamente: *es mucho lo que la clínica lacaniana puede enseñar respecto de escuchar el sufrimiento a los clínicos del trabajo*. Los principios clínicos lacanianos son congruentes con la noción de sujeto del inconsciente inaugurada por Freud, y con la noción de inconsciente estructurado como un lenguaje y de sujeto de goce relanzada por Lacan. Se exhorta aquí a que aceptemos el desafío de dejarnos afectar por tal teoría y orientación clínica y los cuestionamientos que

⁶ El psicoanálisis es una operatoria sobre el sufrimiento incorporando a la estructura la dimensión del sentido, como lo indica Eidelsztein en el epígrafe, pero este *Sentido* debe ser conquistado fundamentalmente por el propio analizando. No puede ser explicitado por el analista, pues de hecho no tiene efecto analítico.

desde ella se pueden derivar para la psicodinámica del trabajo, pues estas son solo algunas de las preguntas que nos podrían permitir repensar nuestra apuesta clínico-teórica de cara a la intervención sobre el sufrimiento laboral, ahora con Lacan, para hacernos a un acervo más amplio que nos permita redimensionar nuestro que-hacer, nuestro oficio como clínicos del trabajo. En este sentido se vienen ya haciendo esfuerzos por parte de Ana Magnólia Mendes (2012; 2013; 2014) y su equipo de colegas del Laboratorio de Clínica y Psicodinámica del Trabajo, esfuerzo que se debe celebrar.

Sobre las intersecciones entre la teoría y la clínica de Lacan y las organizaciones de trabajo ya algunos han inaugurado este fértil campo (Bruneau, 1991; Contu, Drivers y Campbells, 2008; Cederstron y Hoedemaekers, 2010). Es nuestra posibilidad continuar tributando y beneficiarnos de los estudios lacanianos en su aporte a la inteligibilidad del sujeto en relación con el mundo del trabajo y las organizaciones.

CONCLUSIONES

Este trabajo partió de la hipótesis fuerte alrededor de que un conjunto de disposiciones más amplias y generales del contexto social, político, económico y cultural que circunscriben el mundo de las organizaciones y del trabajo, se constituyen, junto con una serie de transformaciones específicas del mundo del trabajo –acaecidas después de 1973, y profundizadas en estos primeros lustros del siglo XXI–, en un orden simbólico general preñado de inconsistencias y de demandas excesivas a los trabajadores y con serias limitaciones para retribuir material y simbólicamente a quienes comprometen sus vidas y esfuerzos en la escena del trabajo hoy. Todas ellas se constituyen en condiciones de posibilidad para la determinación del malestar, y a veces del sufrimiento, más o menos generalizado que caracteriza el mundo laboral contemporáneo. Este interés surgió a partir de la elaboración de un estado del arte sobre la investigación respecto del placer y el sufrimiento en el trabajo, temas sobre los cuales la psicodinámica del trabajo y, en particular, Dejours hacían un excesivo énfasis en las relaciones moleculares entre el sujeto y el puesto de trabajo, entre el sujeto y la organización. Si bien estos análisis son pertinentes, y tienen innegable valor teórico y político, en nuestra consideración son insuficientes, pues pierden de vista que la relación es más compleja: el malestar en el trabajo está determinado por la relación *sujeto-trabajo-contexto* y este contexto es el micro-contexto organizacional, el meso-contexto del mercado del trabajo y el macro-contexto de la sociedad y la economía.

Esta comprensión del trabajo como hecho cultural situado en términos del tiempo y del espacio y en profunda interpenetración con las otras instituciones culturales, que constituyen el todo de lo social –que ya había sido advertida por Weber al identificar la relación de afinidad electiva entre el trabajo en el espíritu del capitalismo y la religión protestante–, en nuestra consideración eran subestimadas en los análisis del malestar y el sufrimiento vivenciados desde la perspectiva de la psicodinámica del trabajo, desarrollada por Dejours.

Por esta razón, en esta investigación se hizo el esfuerzo por demostrar cómo condiciones amplias de la sociedad que pueden caracterizarse como de fragmentación y rasgos del mundo del trabajo, derivados de la lógica de la flexibilización precarizantes, tales como la individualización, la invisibilización, la intensificación, la desregularización, etc., determinan la experiencia de incertidumbre, la percepción de inequidad entre la contribución y la retribución, el descontento derivado de la imposibilidad de obtener, en el campo del trabajo, el reconocimiento legítimo. Lo anterior se constituye, en su conjunto, en condiciones subrayadas por la psicodinámica del trabajo que se querían retomar en consideración como las condiciones de posibilidad para la experiencia de malestar subjetivo en el mundo laboral actual.

Para Dejours, 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 (sufrimiento ético). Esto no es así espontáneamente, sino que obedece a la gramática más amplia del contexto, caracterizado por: un capitalismo financiero, cuya crisis era innegable; hegemonía de una ideología de la globalización, así como de un Estado Mínimo Neoliberal; proceso creciente de multiculturalismo derivado del desarrollo vertiginoso de las tecnologías de la comunicación y el transporte, que sumadas al ámbito antropológico más amplio, bajo la impronta de una cultura del narcisismo, la urgencia, la de la imagen y de culto al desempeño, se constituirían, en general, en los factores que predispondrían en el ámbito específico de la empresa, a la aparición de síntomas de malestar y sufrimiento en el trabajo.

Como se ha dicho atrás, es indudable la contribución de la psicodinámica del trabajo al análisis de la relación sujeto-trabajo-acción y el valor etho-político de las apuestas dejourianas por la visibilización de sufrimiento invisibilizado, negado y banalizado por la burocracia estratégica y la tiranía financiera, propia del actual espíritu del capitalismo. Pero también se considera que la investigación no avanza solo desde la lógica arquitectónica de acumulación de datos, sino que el progreso científico también obedece a lo que Bachelard (1966) nominó como *la razón polémica*, que nos autorizó a controvertir algunas de las tesis planteadas por C. Dejours. Partimos de reconocer el valor del aporte de Dejours como propuesta clínico-teórico y crítica, pero sorprende que, en general, hay un uso reproductivo de su teoría y más bien contadas excepciones de crítica. Solo se destaca en este sentido el Laboratorio de

Psicodinámica y Clínica del Trabajo de la Universidad de Brasilia (LPCT), que apuesta por hacer integraciones entre la psicodinámica del trabajo y el psicoanálisis lacaniano, por ejemplo. En general, lo que prima es una tendencia a identificar campos de verificación empírica de la teoría dejouriana, sin que haya una crítica a los planteamientos, a pesar de que se reconozca que ninguna teoría es toda, es decir, total y absolutamente acabada. Ha faltado más “Dejours contra Dejours”, de tal manera que se estimule al interior del propio campo una posición de reflexividad crítica sobre sí mismo, para que se pueda contribuir a su mayor avance.

Por lo anterior, este trabajo tomó algunos elementos en los que se consideró era posible hacer un debate de algunos presupuestos de la psicodinámica del trabajo, para intentar contribuir y fortalecer su programa de investigación. Se tomó la noción de sufrimiento, como un punto de discusión que hasta ahora pocos habían planteado. De igual manera, en relación con la psicodinámica del reconocimiento, se retomaron los planteamientos de la teoría de Honneth para con ella jalonar a una reflexión más amplia sobre el reconocimiento en el trabajo, que no se limitara a repetir que el reconocimiento es fundamental para transmutar el sufrimiento en placer, a partir del encuentro del sentido a los esfuerzos hechos, y que los trabajadores esperaban como reproducción simbólica *juicios de utilidad* por parte de sus jefes y subordinados, y *juicios de belleza* por parte de sus pares. Curiosamente esto nunca fue cuestionado seriamente por los seguidores de Dejours, para señalarle que en el capitalismo tercerizado (de servicios y *outsourcing*) la relación de trabajo no es dual, sino triádica, porque el cliente participa significativamente de la evaluación del desempeño de los trabajadores, y en tal sentido, los juicios de utilidad y belleza también los puede emitir el cliente mismo, así como los juicios de belleza los pueden emitir los jefes y los subordinados, y los juicios de utilidad los pueden emitir los pares que a la vez son clientes (internos).

Llama la atención cómo nunca nadie le cuestionó este aspecto al autor. De igual manera, a pesar de que Dejours reconociera el valor de la teorías de Honneth para la discusión del problema del reconocimiento, nunca se haya retomado a este autor para hacer una discusión más profunda sobre este tema, que sin duda es importante en la comprensión del malestar en el trabajo tal y como Dejours oportunamente lo había señalado, pero no desarrollado.

Solo de manera indirecta y sin muchos desarrollos en los últimos trabajos, Dejours ha apuntado a identificar variables más amplias del mercado del

trabajo y de la sociedad, como la individualización en tanto que factor determinante de lo que él denomina el sufrimiento en el trabajo, o claramente el malestar, como alude en su último trabajo publicado en el 2012. Esto muestra una ratificación del planteamiento dejouriano, dado que, en principio, la individualización y la intensificación eran interpretadas solamente como estrategias defensivas y no como condiciones desencadenantes de la experiencia de malestar laboral.

El sufrimiento en el trabajo como una categoría estratégica en la arquitectura conceptual del programa de investigación dejouriano, es una categoría difusa e incluso ingenua que pierde potencia cuando descuida las dimensiones inconscientes que en ella están envueltas. Dejours, de igual manera, cuando supone un sujeto de la pre-conciencia y de la consciencia, omite una condición fundamental para cualquier psicoanalista en relación con la subjetividad y es que ésta es una subjetividad dividida; significa esto que quienes sufren en el trabajo no son solo víctimas de las condiciones y organización del trabajo, sino que son sujetos divididos que dudan entre querer curarse y dejar de sufrir o no del malestar o sufrimiento del que se quejan.

Olvida Dejours que los síntomas también están articulados a la economía del goce, que son formaciones de compromiso que implican a los sujetos, en tanto existen ganancias secundarias de las identificaciones con las formas de sufrir, que de ella se desprenden. Perder de vista esto y conformarse con la definición del sufrimiento como un campo de lucha entre el bienestar y la descompensación psicológica, en la que lo inconsciente al parecer claramente no participa, es un problema no solo teórico, sino que tiene importantes implicaciones en la práctica clínica de la escucha del sufrimiento en el trabajo; de ahí que en este trabajo se haya hecho un esfuerzo por discutir la noción del sufrimiento, y a la vez se haya cerrado la discusión con una pregunta por las posibilidades de contribución de la clínica lacaniana a la cualificación de la escucha en relación con el sufrimiento derivado del trabajo.

Quizá sin intención, pero de manera constatable, Dejours presenta el mundo del trabajo como un mundo en el que la experiencia subjetiva más generalizada es la del sufrimiento. En consistencia con la definición que él propone, en este trabajo nos hemos resistido a considerar que el mundo laboral está caracterizado solo por la presencia de personas que no hacen más que sufrir. No se niega que, en efecto, hay en el trabajo personas que sufren, pero lo que no se admite es que solo de sufrimiento esté hecha la experiencia

laboral; por varias razones: primero, no estamos seguros de que todos los análisis y casos presentados correspondan con casos de sufrimiento desgastante sin sentido e intolerable, sino que participamos de la idea de que quizá se trate de expresiones del malestar. Segundo, porque el excesivo énfasis en el sufrimiento quizá es lo que explica las lagunas que subsisten respecto de la teoría del placer en el trabajo. Solo en las últimas publicaciones, y de manera aún residual, Dejours alude a la dimensión emancipadora del trabajo y a la posibilidad sublimatoria del trabajo. Sin temor a equivocarnos, a excepción de los casos en los que se aprecia la transmutación del sufrimiento-patogénico en sufrimiento-creativo (pocos casos por investigación), se ha concentrado en hacer un análisis muy descriptivo de la vivencia del placer en el trabajo, que si la hubiera efectivamente, no sería más que residual cuantitativamente.

¿Solo existe espacio para la experiencia del sufrimiento en el trabajo contemporáneo? Nuestra respuesta enfática es NO. Esta investigación se ha comprometido con poner en evidencia las condiciones de posibilidad del malestar en el trabajo, como respuesta a una limitación que se apreciaba en los estudios funcionalistas que obviaron el placer y el sufrimiento en el trabajo; se parte aquí de comprender que la experiencia del placer también es posible y que esto depende de dos condiciones fundamentales: que la organización del trabajo permita y no bloquee la posibilidad de hacer aquello que está alineado entre la demanda de trabajo y el deseo constituido históricamente por el sujeto, es decir, que *las posibilidades de la experiencia de placer residen en que el sujeto haga en su trabajo aquello que desea*, porque como lo dice el epígrafe de Calle 13 que está al inicio de esta obra: “Entre todos los trabajos que un empleado ejecuta el trabajo más idiota es el que no se disfruta”. Significa esto que el sufrimiento no solo deviene de las imposiciones de las condiciones y organización del trabajo en sí misma, sino también cuando estas no condescienden con el deseo del sujeto.

De otro lado, la posibilidad del placer va a depender también de que el sujeto sepa, en relación con el trabajo, cuál es el deseo que lo anima. Esto indica que hay una parte de la responsabilidad que le atañe al sujeto en relación con descifrar cuál es el deseo que lo impulsa, y con no ceder en ello. Pues, como diría Lacan, *de lo único que es responsable el sujeto es de no ceder en su deseo*. Esta apreciación tiene valor clínico, pues suponer, como indirectamente lo hace Dejours, que las personas sufren fundamentalmente porque hay unas determinadas disposiciones de organización y condiciones de trabajo, sería

caer en un cierto estructuralismo radical, en que el sujeto queda subordinado a las condiciones externas impuestas por el gran Otro; esto supone en el sujeto capacidad de agencia y de recursividad subjetiva para subvertirse y saber inventarse algo para no solo responder a las demandas del Otro, sino también saber cómo hacer estratégicamente con él para dar lugar a la realización del propio deseo, sabiendo que este, su deseo, siempre quedará en alguna medida insatisfecho, imposible de realizarse todo.

Es por lo menos discutible la apreciación dejouriana de que la psicodinámica del trabajo es una clínica del trabajo o del sujeto del trabajo, pues esta apreciación pierde de vista que el sujeto no es uno en el trabajo y otro por fuera de él, sino que al sujeto lo define una posición fantasmática inconsciente que él actualiza en cada contexto de interacción. Una comprensión contraria significaría un sujeto comportamentalizado, que es capaz de modular en cada contexto una cierta forma de ser y aparecer, según convenga estratégicamente. Esta comprensión supondría un sujeto de la consciencia, pero, sobre todo, de la voluntad; nada más imaginario y autoengañoso.

Fieles a Freud sabríamos que el yo no es amo en su casa, que la voluntad imaginaria siempre sucumbe ante la lógica de la repetición inconsciente, y con Lacan sabríamos que el autodomínio supone para sí mismo que el Yo no es sino función de autoengaño. Por eso habría que reconocer que el sujeto del inconsciente, de la división y del goce no discrimina entre espacios laborales y no laborales, sino que el sujeto se actualiza siempre, tal y como está constituido en su fantasma, cuando él menos lo espera; así, el trabajo no es sino un campo privilegiado de su expresión. Esta comprensión tendría efectos sobre la apuesta clínica, en la medida en que se entendería que no se deben limitar los dispositivos de palabra solo a las experiencias laborales, pues otras experiencias más allá, o más acá, antes, o después del trabajo, también explican y dan sentido a la posición del sujeto. No creo indispensable que la posibilidad de elaboración de sufrimiento en el trabajo sea una competencia exclusiva de los clínicos del trabajo, puesto que, como contraejemplo a esa asunción, se tiene que hay sujetos que analizándose en los dispositivos clínicos tradicionales, pueden dejar de sufrir o experimentar un malestar desgastante y sin sentido en el campo del trabajo, sin que nunca haya sido el trabajo específicamente el motivo de consulta (cura diferida), o lo que motivó la demanda de análisis. Aun así, sujetos que han tenido el saldo positivo de un análisis personal cifrado en una *rectificación subjetiva* general, que se conquista en el

análisis en su final lógico o terapéutico, pueden reportar que experimentan menos malestar y mucho más placer como consecuencia de haber atravesado su fantasma y haber reconocido y consentido con el deseo que lo anima, incluido el relacionado con el mundo del trabajo.

El deseo opera como un dique que contiene la experiencia del goce, permite la integración simbólica de la castración y trae como efecto la posibilidad de hacer condescender el deseo con la ley; lo que eso implica es una relación sublimatoria y fecunda con el conjunto de la cultura, incluida la experiencia del trabajo; esto sin que su analista haya sido un clínico del trabajo. Pero, sin duda, y en sentido contrario, es válido considerar que si los psicoanalistas, que están en sus consultorios privados, conocieran el mundo del trabajo, su dinámica y estructura más allá de los límites de su consultorio, podrían desarrollar una sensibilidad mayor, y una comprensión más amplia del sufrimiento y el malestar en el mundo del trabajo que reportan algunos de sus pacientes, como formas de manifestación del trauma en la sociedad contemporánea.

¿Cuál trabajo produciría placer?, la respuesta es simple: aquel que está orientado por el deseo del sujeto, que sabe claramente lo que desea en relación con el trabajo y lo puede hacer, porque cuenta con una organización y condiciones de trabajo que no se oponen a él, ni bloquean su experiencia. Un trabajo en el que el sujeto puede expresar la conquista derivada de la trascendencia *del deseo del reconocimiento por el reconocimiento del deseo* que lo anima. Un trabajo donde el sujeto pueda realizar en parte su deseo sabiendo que el deseo es siempre insatisfecho; y un trabajo donde el sujeto puede vivenciar en alguna medida algún nivel de felicidad personal y social, sabiendo que esa experiencia siempre es limitada, episódica, subjetivamente interpretada y por tanto, no toda, no absoluta. “Lo que en sentido estricto se llama ‘felicidad’ corresponde a la satisfacción más bien repentina de necesidades contenidas, con alto grado de éxtasis, y por su propia naturaleza es solo posible como un fenómeno episódico. “Es *absolutamente irrealizable, del Todo* –sin excepción–, *las disposiciones del programa del principio del placer*”¹ (Freud, 1930, p. 76).

Para terminar, queremos señalar que si bien este trabajo hizo énfasis en las condiciones de fragmentación laboral productoras de malestar, en una apuesta ethopolítica explícita de denuncia para evitar su banalización, nos resistimos a presentar y creer que el mundo del trabajo no pueda ser también un

¹ Las cursivas son nuestras.

campo para la experiencia del placer, el bienestar y la felicidad. Freud (1930) nos recuerda que entre las técnicas de conducción de la vida para defendernos y alejarnos del sufrimiento y el malestar están: la intoxicación química, la sublimación, la fantasía, *el amor y el trabajo*. Sobre este último nos dice:

Otra técnica para la defensa contra el sufrimiento se vale de los desplazamientos libidinales que nuestro aparato anímico consciente (...) es preciso trasladar las metas pulsionales de tal suerte que no puedan ser alcanzadas por la denegación del mundo exterior. Para ello, la sublimación de las pulsiones presta auxilio. Se consigue sobre todo cuando uno se las arregla para elevar suficientemente *la ganancia de placer que proviene de la fuente de un trabajo psíquico e intelectual. Satisfacciones como la alegría del artista en el acto de crear, de corporizar los productos de su fantasía, o como lo que procura al investigador la solución de problemas y el conocimiento de la verdad poseen una cualidad particular.*² (p. 79)

² Las cursivas son nuestras.

REFERENCIAS

- Almeida, L. y Merlo, A. (2008). Manda quem pode, obedece quem tem juízo: prazer e sofrimento em cargos de gerencia. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 11(2), 139-157.
- Amado, G., Bouilloud, J., Lhuillier, D. y Ulmann, A. (2017). *La créativité au travail*. Paris: Erès.
- Antloga, C., Mendes, A. y Maia, M. (2012). Pleasure and Suffering at Work: Case Study with Employees at the Administrative Section of a Construction Material Company in DF. In: *International Journal of Applied Psychology*. 2(5). DOI: 110-118 DOI: 10.5923/j.ijap.20120205.06
- Antunes, M. (2009). *Sofrimento psíquico, modalidades contemporâneas de representação e expressão*. Curitiba: Juruá Editora.
- Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de población*. 25, 83-96.
- Antunes, R. (2004). *A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels*. São Paulo: Expressão Popular.
- Antunes, R. (2005). *Los Sentidos del Trabajo: ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta Taller de Estudios Laborales.
- Araujo, A. (1995). Desde el lado oscuro de la excelencia empresarial, hacia una posible utopía de la vida. En: *Modelos de desarrollo y Derechos Humanos*. Montevideo: Serpaj.
- Araujo, A. (2006). *Trabajo y no trabajo en el litoral norte*. Montevideo: Argos.
- Araujo, A. (2013). *Todos los tiempos, el tiempo*. Montevideo: Psicolibros.
- Araujo, A. (2004). *Impactos del Desempleo, Transformaciones en la subjetividad*. Montevideo: Argos.
- Araujo, A. (2011). *Sociología Clínica. Una epistemología para la acción*. Montevideo: PsicoLibros.
- Arendt, H. (1987). A vita activa e a condição humana. *A condição humana*. Rio de Janeiro: Forense Universitaria.
- Aubert, N. (2003). *Le culte de l'urgence: la société malade du temps*. Paris: Flammarion.

- Bakker, A., Rodríguez, A. y Derk, D. (2012). La emergencia de la psicología de la salud ocupacional positiva. *Psicothema*. 24 (1), 66-72.
- Bardin, L. (1977). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Batista, J. (2010). Análise clínica do trabalho e processo de subjetivação: um olhar da Psicodinâmica do Trabalho. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Baudelot, C., Coubant, I., Gollac, M. y Bessiere, C. (2011). *¿Trabajar para ser feliz? La Felicidad y el trabajo en Francia*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Bauman, Z. (2001). *La posmodernidad y sus descontentos*. Madrid: Akal.
- Baxter, B. (1982). *Alienation and authenticity*. London: Tavistock.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo Mundo feliz*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. y Beck-Gernsheim, E. (2003). *La individualización: el individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Bendassolli, P. y Soboll, L. (2011). *Clínicas do trabalho: novas perspectivas para compreensão do trabalho na atualidade*. São Paulo: Atlas.
- Bendassolli, P. (2007). *Trabalho e identidade em tempos sombrios*. São Paulo: Ideias e Letras.
- Bendassolli, P. (2009). *Psicologia e trabalho: apropriações e significados*. São Paulo: Cengage Learning.
- Bendassolli, P. (2011). Mal-estar no trabalho: do sofrimento ao poder de agir. *Revista Mal-estar e subjetividade*. X(1), 63-98. Recuperado de: www.mal-estaresubjetividade.com
- Berdi, B. (2001). *Capitalismo Cognitivo: propiedad intelectual y creación colectiva*. Recuperado de: www.TraficantesdeSueños.com.
- Berdi, B. (2003). *La fábrica de la infelicidad, nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Recuperado de: www.TraficantesdeSueños.com.
- Bermúdez, H. (2012). ¿De la horda a la empresa? Una comparación preliminar de la empresa con la masa organizada. *Revista Forum Doctoral*. Número 5.
- Bermúdez, H. (2013). Sociología Clínica y Psicodinámica del Trabajo en el estudio del placer y el sufrimiento en el trabajo cotidiano. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*. Teuken Bidikay. 4, 153-180.
- Bermúdez, H. (2016). Sobre la alienación subjetiva en la organización del trabajo actual: una observación participante en el comercio de la alimentación al

- detal. *Contaduría y Administración*. 62 (1), 262-278. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.cya.2016.10.004>.
- Bernalli, P. (2009). *Psicologia e Trabalho*. São Paulo: Cengage Learning.
- Birman, J. (1999). *Mal-estar na atualidade: a psicanálise e as novas formas de subjetivação*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Blanch, J. (1996). *Psicología Social del Trabajo*. En: Álvaro, J., Garrido, A. y Torregosa, J. (Coords.). *Psicología Social Aplicada*. Madrid: Mc Graw- Hill.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). *El Nuevo Espíritu del Capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bolton, S. (2006). Una tipología de la Emoción en el Trabajo. *Sociología del Trabajo*. 57, 3-29.
- Bourdieu, P. (1991). *La distinción*. Madrid: Taurus. Alfaguara S.A.
- Bourdieu, P. (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. México: Siglo XXI.
- Brasileiro, J. y Barbosa, K. (2010). A vida no circo e a psicodinâmica do trabalho. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Braunstein, N. (1981). *Psiquiatria, teoría del sujeto y psicoanálisis: hacia Lacan*. México: Siglo XXI.
- Braunstein, N. et al. (2001). *A medio siglo de El Malestar en la Cultura de Sigmund Freud*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Braverman, H. (1983). *La degradación del trabajo en el siglo XX*. México: Nuestro Tiempo.
- Bruneau, J. (1991). *Psicoanálisis y empresa*. Barcelona: Gramas.
- Burawoy, M. (1979). *El consentimiento en la producción*. Madrid: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Caballero, J. (2000). *La satisfacción personal y profesional de los/as Directores/as de los Centros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria en Andalucía*. Tesis doctoral inédita, Universidad de Granada.
- Cabrera, M., Lluch, A. y Casas, I. (2009). Reflexiones sobre dolor no físico y sufrimiento desde la perspectiva de enfermería. *Rev. Cubana de Enfermería*, 24 (3-4), 1-14.
- Caldas, J. (2010). Ensaio sobre os efeitos perversos do gerencialismo no sofrimento do trabalhador: contribuições da sociologia clínica e teoria crítica. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.

- Campbell, J. & Quick, J. (2004). Healthy, Happy, Productive Work: A Leadership Challenge. *Organizational Dynamics*. 33(4), 329-337.
- Canez, S. (2010). A fala em ação: experiência em psicodinâmica do trabalho no serviço público. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Cano, F. (1988). La Subjetividad como objeto de estudio de la psicología y los modos de investigación. En: Orejuela, J. (2014). (Ed). *Floralba Cano, Escritos*. Cali: Bonaventuriana.
- Cano, F. (2009). Prologo. En: Incertidumbre laboral. Orejuela, J. (2014). *Floralba Cano, Escritos*. Cali: Bonaventuriana.
- Carvajal, R., De Rivas, S. y Herrero, M. (2013). Los estados de flujo (flow) y el bienestar laboral. En: Moreno, J. y Garrosa, E. (Org.). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Castel, R. (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social*. Buenos Aires: Mantantial.
- Castells, M. (1999). *La sociedad red, La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura*. Madrid: Siglo Veintiuno Editores.
- Castells, M. (2005). Globalización, trabajo, empleo y empresa. *Revista La factoría*. Recuperado de: <http://www.revistalafactoria.eu/hemeroteca.php?opcion=autores&letra=C>.
- Castillo, J. y Agulló, I. (2012). *Trabajo y vida en la sociedad de la información. Un distrito Tecnológico en el Norte de Madrid*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Castillo, J. (2005). *El trabajo recobrado*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Castillo, J. (2007). La soledad del trabajador globalizado. *Sociología del Trabajo*. 61, 31-53.
- Cavalcante, J. (2004). *Satisfacción en el trabajo de los directores de escuelas secundarias públicas de la región de Iacobina (Bahía-Brasil)*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. Tesis doctoral. Inédita.
- Cederstron, C. & Hoedemaekers, C. (2010). *Lacan and organization*. London: May Fly.
- Chiuzi, R. (2011). *Recursos humanos ou gestao de personas: reflexoes críticas sobre o trabalho contemporâneo*. São Paulo: Editora Metodista.
- Clot, Y. (2007). *A função psicológica do trabalho*. Petropolis: Vozes.
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y de vida*. Madrid: Modus Laborandi.

- Clot, Y. (2010). Le travail à coeur. Pour en finir avec les risques psychosociaux. *La Découverte* «Cahiers libres». 190.
- Contu, A., Driver, M. & Campbell, J. (2010). (Eds.). Lacan and organization studies. *Organization*. 307-411.
- Coriat, B. (1995). *Pensar al revés: trabajo y organización en la empresa japonesa*. México: Siglo XXI.
- Cornejo, R. (2009). *Condiciones de trabajo y bienestar/malestar docente en profesores de enseñanza media*. Santiago de Chile: Educação & Sociedade.
- Corominas, J. (1961). *Diccionario crítico etimológico castellano hispánico*. Madrid: Gredos.
- Costa, M. (2010). Custo humano do trabalho e estratégias de mediação entre trabalhadores rurais. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Coutinho, M. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 12(2), 189-202.
- Da Silva, A. y Dos Santos, H. (2010). Espaço de escuta técnica qualificada: uma nova estratégia de mediação do sofrimento no trabalho. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Da Silva, P. y Crespo, A. (2007). Prazer e Sofrimento de Psicólogos no Trabalho em Empresas Privadas. *Psicologia: Ciência e Profissão*. 27, 132-147.
- Danna, K. & Griffin, R. (1999). Health and Well-Being in the Workplace: A Review and Synthesis of the Literature. *Journal of Management*, 25(3), 357-384.
- De Araujo, J. (2011). Trabalho e reconhecimento em Hegel. En: Ferreira, M., De Araujo, J., De Almeida, C. y Mendes, A (Orgs.). *Dominação e resistência no contexto trabalho-saúde*. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- De Freitas, L. y Facas, E. (2013). Vivências de prazer-sofrimento no contexto de trabalho dos professores. *Estudos e pesquisas em psicologia*. 13(1), 7-26.
- De Freitas, L. (2013). *Prazer e sofrimento no trabalho docente: pesquisas brasileiras*. Curitiba: Juruá Editora.
- De Freitas, M. (2002). *Cultura Organizacional: identidade, sedução e carisma?* Rio de Janeiro: FGV.
- De La Garza, E. (1998). Trabajo y mundos de vida. En: León, E. y Zemelman, H. (coords.). *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*. Barcelona: Anthropos.

- De la Garza, E. (2001). Subjetividad, Cultura y Estructura. *Revista Iztalapa*. UAM. (50), 83-104.
- De la Garza, E. (2002). "¿Fin del trabajo o trabajo sin fin?". En: *Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (2007). *Tendencias actuales en la investigación sobre el trabajo*. En: IX congreso nacional de sociología del trabajo. Bogotá: Universidad Nacional.
- De Moraes, R. (2005). Prezer e sofrimento no trabalho docente: estudo com professoras de ensino fundamental em proceso de formação superior. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*. 5(1), 159-183.
- De Moraes, R. (2010). Sofrimento no trabalho com automação: estudo no polo industrial de Manaus. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Dejours, C. y Bégue, F. (2010). *Suicídio e trabalho: o que fazer?* Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Dejours, C. (1993). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Dejours, C. (1994). Sofrimento, prazer e trabalho. En: *Conferencias brasileiras*. São Paulo: FGV.
- Dejours, C. (1995). Comment Formuler une Problématique de la Santé en ergonomie et en Médecine du Travail? *Le Travail Humain*. 58, (1), 1-16.
- Dejours, C. (1999). *Conferencias brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho*. São Paulo: FGV.
- Dejours, C. (2000). Psicodinâmica del trabajo y vínculo social. *Revista Actualidad Psicológica*. 274, 35-47.
- Dejours, C. (2005). *O fator humano*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2005). *Trabajo y sufrimiento: cuando la injusticia se hace banal*. Madrid: Modus Laborandi.
- Dejours, C. (2007). *A banalização da injustica social*. Rio de Janeiro: FGV.
- Dejours, C. (2007). La hiperactividad profesional: ¿masoquismo, compulsividad o alienación? *Revista Topía*. (51), 15-18.
- Dejours, C. (2009a). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid: Modus Laborandi.

- Dejours, C. (2009b). Ética y psicopatología del trabajo. Recuperado de: <http://fernandobritosv.blogspot.com/>
- Dejours, C. (2010). Clínica do trabalho e psiquiatria: roteiro interdisciplinar. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Dejours, C. (2010). Entre o desespero e a esperança: como reencantar o trabalho? *Revista Cult*, 139, 49-53.
- Dejours, C. (2010). Subjectivity work and action. Deranty, J. *Social and Critical Theory: Recognition, Work, Politics: New Directions in French Critical Theory*. Australia: Brill Academic Publishers.
- Dejours, C. (2012a). *Trabalho vivo 2: Trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012b). *Trabalho vivo 1: sexualidade e trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Dejours, C. (2013). *Trabajar no es solo producir, es vivir juntos*. Entrevista con Sandra Cicaré. Periódico La Capital. Recuperado de: <http://www.lacapital.com.ar/economia/Christophe-Dejours-en-Rosario-Trabajar-no-es-solo-producir-es-vivir-juntos-20130512-0002.html>
- Dejours, C. (2013). *Trabajo vivo II: Trabajo y emancipación*. Buenos Aires: Topia.
- Dejours, C. (2016). Sufrimiento en el trabajo: Itinerario teórico en psicopatología del trabajo. México: UNAM. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=yBR7247jrKE>.
- Dejours, C. et al (1994). *Psicodinâmica do trabalho*. São Paulo: Atlas S.A.
- Dejours, C., Abdoucheli, E y Jayet, C. (1999). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Díez, F. (2001). *Utilidad, Deseo y virtud: la formación de la idea moderna de trabajo*. Barcelona: Península.
- Dubet, F. (2006). *El declive de la institución: profesionales, sujetos e individuos en la modernidad*. Barcelona: Gedisa.
- Dufour, D. (2003). La nueva servidumbre. *Le Monde en Español*. 27, 11, 30-31.
- Dunker, C. y Kyrillos, F. (2011). A crítica psicanalítica do DSM-IV – breve história do casamento psicopatológico entre psicanálise e psiquiatria. *Rev. Latinoamericana de Psicopatologia*. 14 (4), 611-626.
- Dunker, C. (2011a). *Estructura e constituição da clínica psicanalítica: uma arqueologia das práticas de cura, psicoterapia e tratamento*. São Paulo: Annablume.

- Dunker, C. (2014). Malestar, sufrimiento y síntoma: teoría del reconocimiento y psicopatología psicoanalítica. En: Orejuela, J. y Moreno, A. (2014). *Abordajes psicoanalíticos a inquietudes sobre la subjetividad*. Cali: Bonaventuriana.
- Duque, J., Lasso, P. y Orejuela, J. (2011). *Epistemologías de las psicologías*. Cali: Bonaventuriana.
- Durando, E. (2017). Vivencias de placer y sufrimiento en el trabajo como chef. Medellín: Trabajo de grado Programa de Psicología, Escuela de Humanidades, Universidad EAFIT. Director: Johnny Orejuela
- Dutra, R. (2010). Sofrimento no trabalho com automação: estudo no polo industrial de Manaus. En: Mendes, A., Crespo, A., Morrone, C. y Peres, F. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Dutsch, G. (2013). Factores condicionantes de felicidad organizacional. Estudio de la Realidad en Portugal. *Revista de Estudios Empresariales*. 1, 21-43.
- Eberle, A., Pereira, L. y Horst, A. (2010). Avaliação comparativa de resultados e assédio moral organizacional: concorrência generalizada, individualismo e adoecimento no trabalho. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Ehrenberg, A. (2010). *O culto da performance*. São Paulo: Ideias & Letras.
- Eidelsztein, A. (2001). *Las estructuras clínicas a partir de Lacan*. Vol. I. Buenos Aires: Letra Viva.
- Eidelsztein, A. (2008). *Las estructuras clínicas a partir de lacan*. Vol. II. Buenos Aires: Letra Viva.
- Enríquez, A. y Rentería, E. (2006). ¿Usted mismo S.A? o el posicionamiento profesional en el mercado de trabajo. *Psicología desde el Caribe*. (18), 140-159.
- Enriquez, E. (2000). O indivíduo preso na armadilha da estrutura estratégica. En: Motta, F. & De Freitas, M. *Vida Psíquica e Organização*. São Paulo: Editora FGV.
- Enríquez, E. (2000). Vida psíquica e organização. En: Motta, F. y de Freitas, E. *Vida psíquica e organização*. Rio de Janeiro: FGV.
- Evangelista, F. y Goncalves, L. (2010). Organização do trabalho, prazer-sofrimento e estratégias de mediação no trabalho de programadores de faculdade via internet. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Facas, E. (2009). *Estratégias de mediação do sofrimento no trabalho automatizado: estudo exploratório com pilotos de tren do metro do distrito federal*. Disertação do Mestrado inédita. Brasília: Universidad de Brasília.

- Farné, S. (2006). *Boletín del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social* Nro. 9: *El mercado de trabajo de los profesionales colombianos*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Fernandes, M. (2014). El cuerpo y los ideales en el malestar femenino. En: Orejuela, J. y Moreno, A. (2014). *Abordajes psicoanalíticos a inquietudes sobre la subjetividad*. Cali: Bonaventuriana.
- Fernández, E. (2001). Entorno al malestar: aproximaciones de Nietzsche y Freud. *Revista Mal-estar e Subjetividade*. 1(1), 10-42.
- Ferrari, R. (2013). Los vínculos laborales: placer y sufrimiento. X Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Recuperado de: <http://cdsa.aacademica.org/000-038/234.pdf>
- Ferreira, C. y Pilatti, L. (2012). Entrevista realizada com Ana Magnólia Bezerra Mendes. *Revista Brasileira de Qualidade de vida*. 4(2), 50-56.
- Ferreira, I., Rigotto, R. y Maciel, R. (2009). Da excelência ao lixo: humilhação, assédio moral e sofrimento de trabalhadores em fábricas de calçados no Ceará. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 12(2), 173-187.
- Ferreira, L. (1987). Prólogo. En: Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: Estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Ferreira, M. (2010). Interfaces entre a psicodinâmica do trabalho, a sociologia clínica e a ergonomia da atividade: a face da ergonomia da atividade. En: Mendes, A., Crespo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Fredrickson, B. & Jonier, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *American Psychological Society*. 13(2).
- Fredrickson, B. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*. 60(7), 678-686.
- Freud, S. (1930). *El malestar en la cultura*. Obras completas, Tomo XVII Buenos Aires: Amorrortu.
- García, A. (2016). Experiencia clínica con un grupo de enfermeras en su lugar de trabajo. Consideraciones teóricas y metodológicas. En: Orejuela, J., Andrade, V. y Villamizar, M. (Eds.). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación II*. Cali: Bonaventuriana.
- Garcia, J. (2010). A inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.

- García, Y. (2015). *El sufrimiento del sujeto por el trabajo: una aproximación psicoanalítica*. Pereira: Universidad Católica de Pereira. Trabajo de Grado, Programa de Psicología. Directora: Adaneis Álvarez.
- García, Y. y Álvarez, A. (2016). El trabajo como un factor productor de sufrimiento subjetivo: una aproximación psicoanalítica. En: Orejuela, J., Andrade, V. y Villamizar, M. (Eds.). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación II*. Cali: Bonaventuriana.
- Garrosa, E., Carmona-Cobo, I. y Blanco, L. (2013). Emociones positivas laborales. En: Moreno-Jiménez, B. y Garrosa, E. (Org.). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Gaulejac, V. (2006). *As origens da vergonha*. São Paulo: Via lettera.
- Gaulejac, V. (2007). *Histórias de vida y sociología clínica*. Recuperado de: <http://www.sitio-sur.cl/r.php?id=35>.
- Gernet, I. (2010). Psicodinâmica do reconhecimento. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. (Eds.). *Psicodinâmica y Clínica do Trabalho: Temas, interfaces e casos Brasileiros*. Curitiba: Juruá Editora.
- Giddens, A. (1999). *Sociología*. Madrid: Alianza.
- Gil, L. (2016). *Psicología, trabajo e individuación*. Bogotá: San Pablo.
- Gil, L. y Ortiz, J. (2016). Comunicación e individuación: las organizaciones en su dimensión transindividual. En: Orejuela, J., Andrade, V. y Villamizar, M. (Eds.). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación II*. Cali: Bonaventuriana.
- Gil, L. (2015). *El trabajo como entorno de individuación psíquica transindividual. Dos trayectorias laborales desde la perspectiva de Gilbert Simondon*. Medellín. Tesis de doctorado en Administración. Universidad Eafit. Director: Juan Diego Lopera.
- Giner, S. (2010). *El futuro del capitalismo*. Barcelona: Península.
- Gollac, M. y Volkoff, S. (2007). *Les conditions de travail*. Paris: La Découverte.
- Gómez, D. (2017). Sentidos que los investigadores de una universidad pública colombiana le atribuyen a las experiencias de reconocimiento en el trabajo. Universidad de Antioquia. Disertación de Maestría en Psicología. Co-directores: Johnny Orejuela y Lina Gil Congote.
- Gómez, L. (2014). *Aplicaciones de la entrevista clínica en los procesos de selección de personal en la ciudad de Medellín*. Tesis de maestría en desarrollo humano organizacional. Universidad Eafit. Directora: Isabel Cristina Lopera Arbeláez.
- Gómez, M. y Calderón, P. (2017). Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*. (23), 177-201.

- Gómez, R. y González, J. (2008). *Tecnología y malestar urbano entre jóvenes: la celebración de lo inútil y la emergência del trabajo liberado*. Colombia: Nómadas
- González, F. (2008). Subjetividad social, sujeto y representaciones sociales. *Revista Diversitas Perspectivas en Psicología*. 4(2), 225-243.
- González, F. (2000). *Investigación cualitativa en Psicología, Rumbos y Desafíos*. México: Thomson.
- González, S. (2009). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educación y Sociedad*. 30(107), 373-387.
- Gorgeu, A. y Mathieu, R. (2008). Calidad del empleo y sostenibilidad de trabajo del obrero: el caso del sector del automóvil en Francia. *Sociología del Trabajo*. 65, 3-30.
- Gradella, O. (2010). Sofrimento psíquico e trabalho intelectual. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 13(1), 133-148.
- Grannetti, E. (2010). *Felicidade*. São Paulo: Sscharcz.
- Grimshaw, R. et al. (2005). *Fragmenting work: Blurring organizational Boundaries and Disordering Hierarchies*. New York: Oxford.
- Guerrero, P. (2008). La aproximación clínica del trabajo: una posibilidad de intervenir e investigar la identidad profesional de los docentes de zonas vulnerables. *Revista Psiquiatría y Salud mental*. Año XXV, No 1-2.
- Haddad, G. (2013). *Tripalium: pourquoi le travail est devenu une souffrance*. París: Bourin.
- Hahn, V., Frese, M., Binnewies, C. & Schmitt, A. (2011). Happy and Proactive? The Role of Hedonic and Eudaimonic Well-Being in Business Owners' Personal Initiative. *ET&P*. (s.f).
- Harter, J., Schmidt, F. & Keyes, C. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the gallup studies. *The Positive Person and the Good Life*. (s.f).
- Harvey, D. (1998). *La Condición de la Posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hegel, G. (1807)/[2009]. *Fenomenología del Espíritu*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Henao, C. (2018). *Individuación y mediación analítica en contextos organizacionales*. Medellín: Editorial Eafit.
- Henao, C. (2016). *Teoría y práctica de la mediación: una aplicación desde la perspectiva de Gilbert Simondon y el método analítico en las organizaciones*. Medellín. Tesis de doctorado en Administración. Universidad Eafit. Director: Juan Diego Lopera.
- Herzberg, F., Mausner, B. & Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd Ed.). New York: John Wiley and Sons, Inc.

- Hobsbawm, E. (1997). *Historia del siglo XX*. Barcelona: Grijalbo.
- Honneth, A. (1995). *The Fragmented World of the Social: Essays in Social and Political Philosophy*. New York: State University of New York Press.
- Honneth, A. (1996). Reconocimiento y obligaciones morales. *RIFP*, 8, 5-17.
- Honneth, A. (2003). *Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais*. São Paulo: Editora 34.
- Honneth, A. (2006). El reconocimiento como ideología. *Isegoría*, 35, 129-150.
- Honneth, A. (2007a). Sofrimento de indeterminação: uma reatualização da filosofia do direito de Hegel. São Paulo: Esfera pública.
- Honneth, A. (2007b). *Reificación: un estudio en la teoría del reconocimiento*. Buenos aires: Katz.
- Honneth, A. (2009). *Patologías de la razón: historia y actualidad de la teoría crítica*. Buenos aires: Katz.
- Honneth, A. (2010). *Reconocimiento y menosprecio: sobre la fundamentación normativa de una teoría social*. Buenos Aires: Katz.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. New york: Harper and brothers.
- Imbriano, A. (2011). *La tanatopolítica y su violencia. Efectos subjetivos*. Cali: Bonaventuriana.
- Inkson, K. (2004). Images of career: nine key metaphors. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 96-111.
- Isoni, M. (2002). Los profesionales universitarios en el mercado de trabajo. *Trabajo y sociedad*, 3 (4). Recuperado de: <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/>.
- Jameson, F. (2006). Política de la utopía. *New Left Review*, 25, 37-54.
- Kaes, R. (2005). *Sufrimiento y psicopatología de los vínculos institucionales*. Barcelona: Paidós.
- Kallinikos, J. (2003) Work, human agency and organization forms: an anatomy of fragmentation. *Organization studies*, 24(4), 595-618.
- Karam, H. (2010). Desafio para a psicodinâmica do trabalho no Brasil: um ponto de vista. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Kashdana, T., Biswas-Diener, R. & King, L. (2008). Reconsidering happiness: the costs of distinguishing between hedonics and eudaimonia. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 219-233.
- Kieling, J. (2010). Organização do trabalho e sofrimento psíquico de trabalhadores da saúde. En: Mendes, A., Crespo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.

- Kocyba, H. (2007). Reconnaissance, subjetivisation, singularite. *Revista Travailler*, 18, 103-118.
- Koppes, L. & Picken, W. (2007). *Industrial and Organizational Psychology*. London: LEA Publishers.
- Lacan, J. (1954). *El seminario, libro 2: El Yo en la teoría de Freud y en la técnica psicoanalítica*. Buenos Aires: Paidós.
- Lacan, J. (1966). La dirección de la cura y los principios de su poder. En: *Escritos 2*. México: Siglo XXI.
- Lash, S. y Urry, J. (1994). *Economías de signos y espacio*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Lefkowitz, F. (2008). To prosper, organizational psychology should... expand the values of organizational psychology to match the quality of its ethics. *Journal of Organizational Behavior*. 29, 435-438.
- Legge, K. (2005). *Human resource management: rhetorics and realities*. London: Macmillan business.
- Leite, J., Batista, A., Paiva, D., Cardozo, F., Gomez, R. y Barreto, S. (2010). Qualidade de vida no trabalho no Cirque du Soleil e na semco: passado e futuro. En: Mendes, A., Crespo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Lessa, S. (2002). Centralidade do trabalho: qual trabalho e qual centralidade? En: *O mundo dos homens*. São Paulo: Boitempo.
- Lhuillier, D. (2006). *Clinique du Travail*. París: Érès.
- Lima, S. (2011). *Colectivo de trabalho y reconhecimento: uma analise psicodinâmica do trabalho do/a cuidador/a social*. Tese de doutorado. Brasília: Universidad de Brasília.
- Lipietz, A. (1992). *Espejismos y Milagros: Problemas de la industrialización en el tercer mundo*. Bogotá: Tercer Mundo Editores.
- Lisboa, S. J., Mara, T. y Tarouquella, K. (2010). O profissional de saúde diante de mulheres em situação de violência. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette, M. (Ed.). *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Londoño, G. (2016). *Experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo de un grupo de altos ejecutivos de empresas privadas de la ciudad de Cali*. Cali: Universidad de San Buenaventura, Facultad de Psicología. Disertación de Maestría en Psicología. Director: Johnny Orejuela.

- López, J., Fernández, E. y Senín, C. (2009). Diez referencias destacadas de Psicología Positiva. *Anuario de Psicología Clínica y de la Salud*. 4, 49-55.
- Luque, P., Gómez, T. y Cruces, S. (2000). El Trabajo: Fenómeno Psicosocial. En: Guillén, C. *Psicología del Trabajo para las Relaciones Laborales*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Maciel, P. (2009). Prazer e sofrimento no trabalho: a vivência de profissionais de recursos humanos. *Revista Gestão e Planejamento Salvador*. 10(1), 19-37.
- Mallon, M. (1999). Going "portfolio": making sense of changing careers. *Career Development International*. 4(7), 358-369.
- Malvezzi, S. (2000). Psicología Organizacional: da administração científica á globalização, uma historia de desafios. In: Machado, C., Melo, V. y Santos, N. *Interfaces da psicologia*. Portugal: Universidade Evora.
- Malvezzi, S. (2009). Urgencia ajuda ou atrapalha? En: *Marketing Industrial*. 47, 24-33.
- Malvezzi, S. (2016). Psicología organizacional. De la administración científica a la globalización, una historia de desafios. En: Orejuela, J. Andrade, V. y Villamizar, M. (2016). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación II*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 27-42).
- Malvezzi, S., Orejuela, J., Chiuzi, R., Vesga, J. y Riascos, W. (2012). *Gramáticas actuales de la relación hombre-trabajo: propuestas de lectura*. Cali: Bonaventuriana.
- Manrique, H. (2017). *Pensamiento intuitivo y deliberado en la experiencia de toma de decisiones intuitivas en directivos expertos colombianos*. Barranquilla. Tesis de doctorado en Psicología. Universidad del Norte. Director: Alberto Mario de Castro Correa.
- Manrique, H. (2013). *Clínica de las organizaciones: una aplicación del método analítico*. Ponencia presentada en el Tercer congreso de psicología Colpsic-Ascofapsi: Por la reconstrucción del tejido social. Bogotá.
- Manrique, H. (2012). *Clínica de las organizaciones*. Ponencia presentada en el XVIII Congreso Internacional de Psicoterapia de Grupo y Procesos Grupales. Cartagena.
- Manrique, H.; Lopera, I. y Pérez, J. (2018). Clínica analítica de las organizaciones: una propuesta conceptual. *Revista Trabalho (En)Cena*. Vol 3, (1), 23-34.
- Manrique, H.; Lopera, I.; Pérez, J.; Ramírez, V. y Henao, C. (2016). *Clínica analítica de las organizaciones*. Bogotá: San Pablo - Editorial Eafit.
- Marchington, M. et al. (2005). *Fragmenting work*. London: Oxford
- Martinez, D., Collazo, M. y Liss, M. (2009). Dimensiones del trabajo docente: una propuesta de abordaje del malestar y el sufrimiento psíquico de los docentes en la Argentina. *Educação & Sociedade*, 30 (107), 389-408.

- Martins, J. (1998). Senso común e a vida cotidiana. *Revista Tempo Social*. 10 (1), (s.f).
- Martuccelli, D. (2001). *Dominations Ordinaires, explorations of the condition modern*. París: Editions Balland.
- Mascheroni, J. y Perbellini, M. (2014) Aportes del enfoque de la psicodinámica del trabajo para el abordaje de las problemáticas del sector pesquero de Rosario. Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo. Universidad Nacional de Jujuy. Recuperado de: <https://www.aacademica.org/iii.jornadas.nacionales.sobre.estudios.regionales.y.mercados.de.trabajo/72.pdf>
- Matrajt, M. (2010). Psicodinâmica en empresas grandes. En: Mendes, A. Merlo, A. Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Mc Mahon, M. (2006). *Happiness*. New York: Grove Press.
- Meda, F. (1995). *Trabajo: un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Gedisa.
- Mejía, C. (2002). Trabajo y tecnología en la fase actual de desarrollo del capitalismo. *Anuario de investigaciones CIDSE*. (2). Cali: Univalle.
- Melo, A. y Orejuela, J. (2014). *Clínicas del trabajo: un estado de la cuestión*. En: Orejuela, J. (Ed.). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 381-410).
- Mendes, A y Araujo, L. (2012). *Clínica psicodinâmica do trabalho: o sujeito em ação*. Curitiba: Juruá Editora.
- Mendes, A. y Araujo, L. (2014). *Clínica psicodinâmica del trabajo: el sujeto en acción*. [Traduc. Ferraris, G.] Córdoba: Brujas.
- Mendes, A. y Facas, E. (2010). Transgressão do trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento – Estudo da Inteligência Prática. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínico do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Mendes, A. y Morrone, C. (2010). Trajetoria teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E (Orgs.). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho - Temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá Editora.
- Mendes, A. y Peres, E. (2010). Transgressão do trabalho prescrito como estratégia para transformar o sofrimento – Estudo da Inteligência Prática. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Mendes, A. y Tamayo, A. (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*. 6(1), 39-46.

- Mendes, A. (2002). Algumas contribuições teóricas do referencial psicanalítico para as pesquisas sobre organizações. *Estudos de psicologia*. 7, 89-96.
- Mendes, A. (2004). Cultura organizacional e prazer-sofrimento no trabalho: Uma abordagem psicodinâmica. En: Tamayo, A. (Org.). *Cultura e saúde nas organizações*. São Paulo: Artmed.
- Mendes, A. (2010). Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Mendes, A. (2010). Trajetória teórica e pesquisas brasileiras sobre prazer e sofrimento no trabalho. En: Mendes, A., Crespo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Mendes, A. (2012). Psicodinâmica e clínica do trabalho: algumas notas sobre a trajetória brasileira. En: Pujol, A. y Dall'Asta, C. (Comp.). (2013). *Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos*. Córdoba: UNC.
- Mendes, A. et al. (2010). *Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Brasil: Juruá Editor.
- Mendes, A., Araujo, L. y Soares, F. (2014). Escucha política y clínica del sufrimiento en el trabajo: contribuciones desde las prácticas en clínica psicodinámica del trabajo brasileira. En: Orejuela, J. (Ed.) *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 25-46).
- Mendes, A., Canez, S. y Peres, E. (2007). *Diálogos em Psicodinâmica do trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Mendes, A., De Moraes, R. y Merlo, A. (2014). *Trabalho & Sofrimento - Práticas Clínicas e Políticas*. Curitiba: Juruá Editora.
- Mendes, A., Lima, S. y Facas, E. (2007). *Diálogos em psicodinâmica do Trabalho*. Brasília: Paralelo 15.
- Mendes, A., Merlo, A. y Moraes, R. (2013). *O sujeito no trabalho*. Brasília: Juruá Editora.
- Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C y Facas, E. (2010). *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho: temas, interfaces e casos brasileiros*. Curitiba: Juruá Editora.
- Merlo, A, Mendes, A. y Moraes, R. (2013). *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia*. Curitiba: Juruá Editora.
- Merlo, A. y Mendes, A. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 12(2), 141-156.
- Merlo, A., Mendes, A. y De Moraes, R. (2013). *O sujeito no trabalho: entre a saúde e a patologia*. Curitiba: Juruá Editora.

- Miller, J. (2010). *Los signos del goce*. Buenos Aires: Paidós.
- Miramontes, F. (2013). La teoría del sentido del sufrimiento. Fundamentación filosófica de una terapéutica: Scheler y Frankl. *Revista Realitas*. 1 (1), 51-55.
- Montmollin, M. (1975). *Los psicofarsantes: una autocrítica a la psicología industrial*. México: Siglo XXI.
- Montoya, R., Schmidh, J. y Prados, D. (2006). En busca de una definición transcultural de sufrimiento: una revisión bibliográfica. *Revista cultura de los cuidados*. X (20), 117-120.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid. Tesis doctoral inédita.
- Murcia, M. (2015). *Pasando del malestar al sufrimiento: lo no dicho que se escucha a través del síntoma de un docente*. Cali: Universidad de San Buenaventura, Facultad de Psicología. Tesis de Grado Especialización en Psicología Clínica con Orientación Psicoanalítica. Director: Johnny Orejuela.
- Murcia, M. y Orejuela, J. (2016). Del malestar al sufrimiento: lo no dicho que se escucha a través del síntoma de un docente. En: Moreno, A., Orejuela, J. y Calderón, T. y (Eds.). *Abordajes psicoanalíticos a inquietudes sobre la subjetividad III*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 231-258).
- Nasio, J. (1996). *El Silencio en Psicoanálisis*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Nasio, J. (1998). *Como trabaja un psicoanalista*. Buenos Aires: Paidós.
- Nasio, J. (1999). *El libro del dolor y el amor*. Barcelona: Gedisa.
- Navarro, J. (2012). *Lacan está lejos de haber sido leído completamente; parece inagotable*. Entrevista con John Alexánder Quintero En: Orejuela, J. [Comp.]. (2012). *Palabra plena: conversaciones con psicoanalistas*. Cali: Bonaventuriana.
- Navarro, J. (2012). El dinero y el psicoanálisis. En: *Abordajes psicoanalíticos a inquietudes sobre la subjetividad*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 51-68).
- O'Brien, C. (2008). Sustainable Happiness: How Happiness Studies Can Contribute to a More Sustainable Future. *Canadian Psychology Copyright*. 49, (4), 289-295.
- Oleto, A., Melo, M. y Lopes, L., (2013). Análise bibliométrica da produção sobre prazer e sofrimento no trabalho nos encontros da associação nacional de pos-graduação em administração (2000-2010). *Psicologia: Ciência e Profissão*. 33 (1). 60-73.
- Orejuela, J. (2014). *O mal-estar subjetivo derivado da fragmentação do trabalho*. São Paulo. Tesis de doutorado Universidade de São Paulo, Brasil. Director: Sigmar Malvezzi.

- Orejuela, J. (2007). Trayectorias laborales y relacionales: una nueva estética. *Revista científica Guillermo de Ockham*. 5(2), 47-67
- Orejuela, J. y Patiño, J. (2016). El malestar laboral en las clases medias profesionales: el impacto de la fragmentación del trabajo. En: Sánchez, J. Orejuela, J., Bermúdez, R., Unas, V. y Patiño, J. (2016). *Pensar las clases medias profesionales: trayectorias, paradojas, estrategias y malestares*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 61-86).
- Orejuela, J. y Murcia, M. (2016). Malestar, sufrimiento y síntoma: sus cualidades subjetivas y su comprensión en el mundo del trabajo. En: Moreno, A., Orejuela, J. y Calderón, T. (Eds.). *Abordajes psicoanalíticos a inquietudes sobre la subjetividad III*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 51-70).
- Orejuela, J. y Moreno, A. (2014). *Abordajes psicoanalíticos a inquietudes sobre la subjetividad II*. Cali: Bonaventuriana.
- Orejuela, J. (2009). *Incertidumbre laboral: Mercado de trabajo y trayectorias laborales de profesionales: el caso de los profesionales de empresas multinacionales de la ciudad de Cali*. Cali: Bonaventuriana.
- Orejuela, J. (2011b). La reinstitucionalización del trabajo en el siglo XXI: desafíos para la POT. En: Chuizi, R. (2011). *Recursos humanos ou gestao de pessoas*. São Paulo: Metodista.
- Orejuela, J. (2012). *Palabra plena: conversaciones con psicoanalistas*. Cali: Bonaventuriana.
- Orejuela, J. (2014). Dispositivos de la clínica lacaniana: contribuciones para la escucha del sufrimiento en el trabajo. En: Mendes, A., De Moraes y Merlo, A. *Trabalho e sofrimento: práticas clínicas e políticas*. Curitiba: Juruá Editora.
- Orejuela, J. (2014). La identidad de la evaluación subjetiva del trabajo: de la satisfacción al sufrimiento laboral. En: Orejuela, J. (Ed.). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 163-190).
- Orejuela, J. (2018). Desafíos a la gestión de los recursos humanos en tiempos de fragmentación del trabajo. En: Grueso, M. (Ed.). *Recursos humanos en redes y organizaciones: algunas reflexiones y desafíos*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Orejuela, J. y Malvezzi, S. (2016). Una revisión crítica de la noción de sufrimiento presentada por la psicodinámica del trabajo. *Trabalho (En)Cena*. Vol. 01 (1), 15-28.
- Orejuela, J. y Ramírez, A. (2011). Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Pensamiento Psicológico*, 9 (16), 125-144.
- Orejuela, J., Bermúdez, R., Urrea, C. y Delgado, L. (2013). *Inserción laboral de jóvenes profesionales: el caso de los psicólogos bonaventurianos*. Cali: Bonaventuriana.

- Orejuela, J. y Moncayo, E. (2014). Investigación cualitativa y subjetividad: sobre las exigencias extraparadigmáticas que pretenden comprometer su validez científica. En *Universitas Psychologica*. En prensa.
- Ortiz, C. y Uribe, J. (2006). *Informalidad laboral en Colombia 1988-2000: Evolución, Teorías y Modelos*. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Padros, F., Martínez, M., Gutiérrez-Hernández, C. y Medina, M. (2010). La psicología positiva. Una joven disciplina científica que tiene como objeto de estudio un viejo tema: la felicidad. *Uaricha revista de psicología*. 4, 30-40.
- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*, Vol 1. *La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.
- Peiró, J. (2009). *Estrés laboral y riesgos psicosociales: investigaciones recientes para su evaluación y prevención*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Peiró, J. y Lira, E. (2013). Estrés laboral nuevas y viejas fórmulas. En: Moreno-Jiménez, B. y Garrosa, E. (Org.). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. (1989). Desempleo juvenil y socialización para el trabajo. En: Torregosa, Berge y Alvaro (Eds.). *Juventud, trabajo y desempleo*. Madrid: Ministerio de trabajo.
- Peiró, J. (1993). *Los desencadenantes del estrés*. Madrid: Pirámide.
- Peiró, J. (1994). Intervención psicosocial en psicología del trabajo y las organizaciones. En: Peiró y Ramos (Eds.). *Intervención psicosocial en las organizaciones*. Barcelona: PPU.
- Penso, M., Lara, P. y Campos, T. (2010). Repercussões do atendimento a mulheres em situação de violência na vida de profissionais da saúde. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Pérez, J. (1997). Motivación y satisfacción laboral: retrospectiva sobre sus formas de análisis. *Revista española de investigaciones sociológicas*. 80, 133-167. Recuperado de: www.reis.cis.es
- Pérez, J. y Lopera, I. (2016). Gestión humana de orientación analítica: un camino para la responsabilización. *Revista de Administração de Empresas*, 56(1), 101-113.
- Pérez, J. y Lopera, I. (2013). *Gestión humana de orientación analítica: un camino para la responsabilización*. Medellín: Universidad Eafit. Tesis de Maestría en Desarrollo Humano Organizacional. Director: Horacio Manrique.
- Perilleux, T. (2010). Clínica do Trabalho e crítica social. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.

- Périlleux, T. (2016). Malestar y sufrimiento en el trabajo: una comprensión institucional. En: Orejuela, J., Andrade, V. y Villamizar, M. (Eds.). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación II*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 101-110).
- Plut, S. (2004). Duelo y trauma del desempleo. Recuperado de: www.psiconet/foros/temáticos/trabajopsicanalisis/com.
- Plut, S. (2004). *Estudio exploratorio del estrés laboral y trauma social en los empleados bancarios durante el "corralito"*. Tesis doctoral inédita. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales de Buenos Aires.
- Plut, S. (2015). Trabajo y subjetividad: Estudios psicoanalíticos. Buenos Aires: Psicolibro ediciones.
- Porras-Velásquez, N. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, 29, 161-178. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>
- Pujol, A. y Dall'Asta, C. (Comp.). (2013). *Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos*. Córdoba: UNC.
- Queiroz, A. y Ferreira, M. (2010). "estou formado(a), e agora?": uma análise sobre o sofrimento psíquico de desempregados recém-formados em instituições de nível superior em São Luís-MA. *Cad. Pesq.*, São Luís, 17(3), 37-46.
- Quintero, J., (2016). *El sujeto de la clínica*. Cali: Bonaventuriana.
- Quiroga, S. y Valencia, A. (2016). *La investigación como trabajo, ¿un escenario de placer, sufrimiento y lucha por el reconocimiento?: un estudio en un grupo de ocho investigadores de la ciudad de Cali*. Cali: Universidad de San Buenaventura, Facultad de Psicología. Tesis de Grado. Co-Directores: Johnny Orejuela y Angélica Delgado.
- Ramírez, V. (2013). *Método clínico y trabajo analítico con grupos en el ámbito organizacional*. Medellín: Universidad Eafit. Tesis de Maestría en Desarrollo Humano Organizacional. Director: Horacio Manrique.
- Ramírez, V. y Manrique, H. (2016). *Método clínico y trabajo analítico con grupos en el ámbito organizacional*. En: Orejuela, J., Andrade, V. y Villamizar, M. (Eds.). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación II*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 415-436).
- Ramos, B. (2010). Estudo com atendentes ao público após acidente grave de trabalho. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Rave, J. (2017). *Experiencias de malestar y sufrimiento en el trabajo de altos directivos de servicios educativos de instituciones públicas y privadas de la ciudad de Cali*. Cali: Universidad de San Buenaventura. Disertación de Maestría en Alta Dirección de Servicios Educativos. Director: Julio Rubio Gallardo.

- Reitzle, M., Komer, A. y Vondracek, F. (2009). Psychological and demographic correlates of career patterns. *Journal of vocational Behavior*. 74, 308-320.
- Renault, E. (2007). Reconnaissance et travail. *Revista Travailler*. 18, 119- 137.
- Rentería, E., García, A., Restrepo, L. y Riascos, W. (2007). Sentidos del Trabajo a partir de Trayectorias y recursos personales para afrontar el mundo del trabajo. *Perspectivas en Psicología*. 10, (s.f).
- Reygadas, L. (2002). *Ensamblando culturas*. Barcelona: Gedisa.
- Ribeiro, M. (2009). A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 12(2), 203-216.
- Ribeiro, M. (2009). *Psicologia e gestão de Pessoas: reflexões críticas e tems afins (ética, competencia e carreira)*. São Paulo: Vetor Editora.
- Ribeiro, M. (2014) Problemas contemporâneos para a psicologia do trabalho e das Organizações. En: Orejuela, J. (Ed.). *Psicología de las organizaciones y del trabajo: apuestas de investigación*. Cali: Bonaventuriana. (pp. 47-78).
- Ricoeur, P. (2006). *Percurso do reconhecimento*. São Paulo: Loyola.
- Rifkin, J. (1994). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: El nacimiento de una nueva era*. Barcelona: Paidós.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson educación.
- Rodrigues, S. (2010). A escuta do sofrimento na Clínica do Trabalho. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Rodrigues, S. (2010). Intervenções em grupo na clínica do Trabalho: uma experiência anunciada em sonho. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Rodríguez-Muñoz, A. y Bakker, A. (2013). El engagement en el trabajo. En: Moreno-Jiménez, B y Garrosa, E. (Org.). *Salud laboral: riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Rojas, M. C. y Sternbach, S. (1997). Entre dos siglos. Una lectura psicoanalítica de la posmodernidad. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Rojo, E. (1994). *Reflexiones sobre los cambios en el mundo del trabajo*. Madrid: SM.
- Rosa, M. (2002). Uma escuta psicanalítica das vidas secas. *Textura Revista de Psicanalise: Publicações das reuniões psicanalíticas*. 2(2), 42-46.

- Rossi, E., Mendes, A., Siqueira, M. y Araujo, J. (2009). *Sedução e Servidão em um Caso de LER/DORT: diálogo entre a Psicodinâmica do Trabalho e a Sociologia Clínica*. *Revista Psicologia Política*. 9(18), 313-330.
- Ruiz, G. (2015). *La significativdad anímica del trabajo: una lectura psicoanalítica del valor del trabajo en la constitución del sujeto*. Cali: Universidad de San Buenaventura, Facultad de Psicología. Tesis de Grado Especialización en Psicología Clínica con Orientación Psicoanalítica. Director: Johnny Orejuela.
- Ryan, R. & Deci, E. (2001). On happiness and human potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annu. Rev. Psychol.* 52, 141–66.
- Sagot-Duvauroux, J. (2008). *Émancipation*. París: La disputè.
- Salanova, M., Martínez. I. y Llorens, S. (2005). *Psicología organizacional positiva*. En: Palací, F. (Coord.). *Psicología de la organización*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- Salerno. S. (2003). *Trabalho e organização na empresa industrial integrada e flexível*. En: Ferretti, C. et al. (Org). *Noves tecnologias trabalho e educação: un debate multidisciplinar*. Petrópolis: Vozes.
- Sánchez, J. Orejuela, J., Bermúdez, R., Unas, V. y Patiño, J. (2016). *Pensar las clases medias profesionales: trayectorias, paradojas, estrategias y malestares*. Cali: Bonaventuriana.
- Schvarstein, L. y Leopold, L. (2005). *Trabajo y Subjetividad: Entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.
- Scolari, C., Da Costa, S. y Mazilli, C. (2009). Prazaer e sofrimento entre os trabalhadores de call center. *Psicologia USP*. 20(4), 555-576.
- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*. 55(1), 5-14.
- Sennett, R. (2000). *La Corrosión del Carácter: las consecuencias personales del capitalismo flexible*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2007). *La Cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2000). La calle y la oficina: dos fuentes de la identidad. En: Giddens, A. y Hutton, W. (Eds.). *En el límite. La vida en el capitalismo global*. Barcelona: Tusquets.
- Soares, E y Merlo, A. (2010). *Sufrimento no trabalho e possibilidades de saúde e realização: psicodinâmica do reconhecimento em enfermagem*. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Soares, M. (2010). *Gestão, violência e servidão nas organizações: contribuição da sociologia clínica e da psicodinâmica do trabalho*. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.

- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Stewart, P. y Murphy, K. (2012). Cómo sobrevivir al posfordismo: despido y jubilación en la Sociedad posfordista. *Sociología del Trabajo*. 74, 31-46.
- Sullivan, S. & Baruch. Y. (2009). Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*. 36(6), 1542-1571.
- Sullivan, S. et al. (2009). Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. *CDI*. 14(3), 284-302.
- Tarouquella, K. (2010). Os impasses do corpo e do adoecimento nas relações de trabalho. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Teixeira, J. (1996). "Nos quem, cara palida?": A razão depois de Taylor. "Recursos" En: Davel, E.; Vasconcelos, J. *Recursos Humanos e Subjetividade*. Petropolis: Vozes.
- Timm, E., Mosquera, J. y Stobäus, C. (2010). O mal-estar na docencia em tempos liquidos de modernidade. *Revista Mal-estar e Subjetividade*. X (3), 865-885.
- Torrecilla, E. (1994). *Reflexiones sobre los cambios en el mundo del trabajo*. Madrid: F.S.M.
- Toscano, J., Hernandez. L. y Salgado, M. (2010). Características demográficas y laborales asociadas al Síndrome de Burnout en profesionales de la salud. *Pensamiento Psicológico*. 8(15), 39-51.
- Traesel, E. y Merlo, A. (2009). A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de enfermagem. *Psico*. 40(1), 102-109.
- Urrea, F. (2004). Globalización y prácticas de flexibilización laboral en grandes empresas: el caso colombiano. Recuperado de: www.trabajoXXI.univalle.edu.co.
- Velloso, G. y Da Silva, A. (2010). Custo humano, prazer e sofrimento no trabalho: um estudo com aeronautas. *R. Conex. Sipaer*. 1(3), 69-100.
- Ventura C. (2013). Sufrimiento: Análisis del Concepto. *Enfoque. Revista Científica De Enfermería*. XIV(9), 24-36.
- Vercesi, C. y Frutos, F. (2009). Vivenciando o bem estar, enfrentando o sofrimento: um estudo sobre a atribuição de significado ao trabalho de bombeiro. *Revista de investigaciones y aplicaciones en psicología del trabajo y las organizaciones*. 1, 149-173.
- Vesga, J. (2007). Contenido del Contrato Psicológico percibido en distintas modalidades de trabajo. *Perspectivas en psicología*, 10, 79-99
- Vieira, F., Mendes, A. y Merlo, A. (2013). *Dicionário crítico de gestão e psicodinâmica do trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.

- Villegas, E. (2015). *El malestar en la empresa. Un síntoma del sujeto contemporáneo*. Bogotá: San Pablo.
- Voswinkel, S. (2007). L'admiration sans appréciation. Les paradoxes de la double reconnaissance du travail subjectivisé. *Revista Travailler*, 18, 59-88.
- Warde, I. (1997). Superexplotación alegre en los Estados Unidos: Gerentes y empleados comulgan en la religión del trabajo. *Le Monde*. Trad. Nelson Da Silva Junior y Pablo Castaño.
- Warr, P. (1990). Decision latitude, job demands and employee well-being. *Work and stress*, 4, 285-294.
- Warr, P. (2007). *Work, Happiness, and Unhappiness*. London: LEA, Publishers.
- Warr, P. (2013). Fuentes de felicidad e infelicidad en el trabajo: una perspectiva combinada. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 29(3), 99- 106.
- Weick, K. (2005). Enactment and the boundaryless career: organizing as we work. In: Arthur, M. & Rousseau, D. *The Boundaryless Career: a new employment principle for a new organizational era*. (s.f)
- Wright, T., Cropanzano, R., Denney, P. y Moline, G. (2002). When a happy worker is a productive worker: A preliminary examination of three models. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*; 34(3), 146-150.
- Zanini, E. et al. (2010). O mal-estar na docência em tempos líquidos de modernidade. *Revista Mal-estar e subjetividade – fortaleza*, X(3), 865-885. Recuperado de: www.mal-estares-subjetividade.com
- Zanoimeni, N., Chignoli, S., Rabazzi, G. y Peralta, G. (2004). *Inserción Laboral de los Jóvenes*. Santa Fe: Universidad del Litoral.
- Zemelman, H. (1998). Sujetos y Subjetividad en la Construcción Metodológica. En: León y H. Zemelman (Coords.), *Subjetividad: Umbrales del Pensamiento Social*. Barcelona: Anthropos.
- Zulian, A. y De Lucca, S. (2010). Contribuições da psicanálise ao estudo das interações entre saúde mental e trabalho na categoria profissional dos operadores de tráfego. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. 13(2), 289-300.
- Zulmira, E. (2010). Análise clínica da organização do trabalho bancário e o processo de adoecimento por ler/Dort. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Zulmira, E. (2010). Método de pesquisa em Psicodinâmica do Trabalho. En: Mendes, A., Merlo, A., Morrone, C. y Facas, E. *Psicodinâmica e Clínica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.

ÍNDICE DE AUTORES

- Agulló, I., 169
 Almeida, L., 41
 Antunes, M., 122
 Antunes, R., 18, 147, 151, 156, 214
 Araujo, A., 55
 Araujo, L., 34, 41-43, 47, 61, 65, 98, 110
 Arendt, H., 15, 176
 Aubert, N., 39, 149, 177, 267

 Bakker, A., 97
 Barbosa, K., 41
 Bardin, L., 42
 Barreto, S., 41
 Batista, A., 41, 52
 Baudelot, C., 111, 184
 Bauman, Z., 126, 135, 149, 156, 161, 182, 267
 Baxter, B., 97
 Beck, U., 16, 147, 156, 160-161, 166, 173, 182, 204-203, 216
 Bégue, F., 19, 64, 177-178
 Bendassolli, P., 17, 19, 26-28, 38, 39, 49, 79, 86, 144, 152, 173-174, 192
 Berdi, B., 111
 Birman, J., 18, 105, 149, 151, 267
 Blanco, L., 97
 Blanch, J., 16, 212-213
 Boltanski, L., 16, 20, 155, 159, 162, 166, 169, 179
 Bolton, S., 113, 130, 148
 Bourdieu, P., 123, 165, 176, 185, 231, 209, 210, 260
 Brasileiro, J., 41
 Braunstein, N., 88, 190, 232, 233, 239, 266, 267, 269
 Bruneau, J., 275
 Burawoy, M., 213
 Buswas-Dienerb, R., 96

 Caballero, J., 81
 Campbell, J., 98, 275
 Canez, S., 41
 Cano, F., 88, 181, 210
 Cardozo, F., 41
 Carmona- Cobo, I., 97
 Carvajal, R., 97
 Castel, R., 17, 152, 157, 160-162, 164, 165, 173-175, 192, 195
 Castells, M., 154, 156, 160-162, 167
 Castillo, J., 148, 156, 161, 169, 181, 189, 191
 Cavalcante, J., 84-85
 Cederstron, C., 275
 Chiapello, E., 16, 20, 147, 159, 162, 166, 169, 179, 188, 204
 Chiuzy, R., 174
 Clot, Y., 29, 36, 49, 66, 72, 79, 86, 95, 98, 128-127, 130, 137, 141, 151, 176, 178, 241
 Contu, A., 275
 Coriat, B., 154
 Cornejo, R., 41
 Corominas, J., 261
 Costa da Silva, P., 41, 44
 Cropanzano, R., 97
 Csikszentmihalyi, M., 96

 Da costa, S., 41, 45
 Da Silva, A., 44
 Danna, K., 97
 De Araujo, J., 224
 De Freitas, L., 41
 De Freitas, M., 76, 152, 182-183, 185-186, 189-190, 192-193, 2002
 De la Garza, E., 154, 156, 161, 181-182, 201, 207-211

- De Lucca, S., 41
 De Moraes, R., 41-43, 53, 65
 De Rivas, S., 97
 Dejours, C., 11, 15, 19, 22, 28-30, 32-36, 40-41, 46-47, 49, 53-57, 64-68, 70, 77-78, 86-94, 96, 98, 102-103, 114, 121, 118-129, 131-137, 141, 146, 166, 176-178, 200, 220, 233, 241, 242-244, 246-250, 256, 271-272, 277-281, 291
 Denney, P., 307
 Díez, F., 158, 205-206, 213-215
 Dubet, F., 117, 153, 200, 221, 251-252, 254
 Dunker, C., 102-104, 106-107, 109, 115, 122, 126, 261, 263-264, 269-270
 Duque, J., 49, 266
 Eidelsztein, A., 261, 259, 261, 269-270, 273
 Enríquez, A., 191, 237
 Enríquez, E., 39, 66, 79, 177, 199
 Facas, E., 41, 53
 Farné, S., 213, 190
 Fernández, E., 129-130
 Ferndandes, M., 269
 Ferreira, C., 41, 2012
 Ferreira, L., 87
 Ferreira, M., 43, 40
 Freud, S., 11, 21, 28, 43, 55, 62, 77, 94, 101, 122, 126, 130-132, 135-136, 193, 209, 256, 259-265, 267, 270-272, 274, 282, 284
 Frutos, F., 41
 García, A., 62
 García, J., 41
 García, Y., 59
 Garrosa, E., 78, 97,
 Gaulejac, V., 37-39, 54, 66, 79, 107, 126, 230, 230
 Gernet, I., 34, 220, 247-248
 Giddens, A., 153, 160
 Gollac, M., 17, 111
 Gomez, R., 41
 González, F., 2010
 Gradella, O., 41, 45
 Griffin, R., 97
 Grimshaw, R., 170
 Haddad, G., 68
 Hahn, V., 97
 Harter, J., 97
 Harvey, D., 16, 140, 159-160, 162, 165-166, 168
 Hegel, G., 103, 221-225, 227, 253, 255, 260
 Hernández, C., 97, 45
 Herrero, M., 97
 Herzberg, F., 79
 Hobsbawn, E., 159
 Honneth, A., 23, 103, 116, 126, 135, 139, 150, 152, 199, 221-222, 225-236, 237-240, 242, 244, 247, 253, 255, 257, 270, 279
 Hoppock, R., 79
 Jameson, F., 164
 Kallinikos, J., 166
 Kashdana, T., 96
 Kingc, L., 96
 Kielsing, J., 41
 Kocyba, H., 220
 Komer, A., 174
 Koppes, L., 83
 Lacan, J., 11, 12, 13, 20, 21, 23, 43, 47-48, 62, 65, 66, 69, 88, 109, 130, 133, 151, 180, 182, 193, 209, 259, 260, 261-265, 267-266, 268-275, 279, 280-282, 287-288, 292
 Lash, S., 154, 159, 162, 253, 267
 Lasso, P., 49, 266
 Legge, K., 144
 Leite, J., 41
 Lhuillier, D., 47, 54, 72, 79, 78, 86, 110, 115, 152, 181, 184-186, 190, 192-193, 195
 Lima, S., 41, 53, 66

- Lipietz, A., 201, 153
 Locke, E., 80, 84
 Lopes, L., 52, 70
- Maciel, P., 41
 Maia, M., 57
 Malvezzi, S., 26, 51, 62, 88, 111-112, 142, 148, 151, 174, 177, 186- 185, 189, 195
 Martins, J., 41
 Martucelli, D., 158
 Matrajt, M., 41
 Mausner, B., 79
 Mazzilli, 45
 Mejía, C., 153, 155
 Mendes, A., 14, 19, 27-28, 31, 33-34, 40-43, 47-48, 50-51, 53-54, 56-57, 61, 63, 65-66, 70, 78, 98, 110, 141, 275
 Merlo, A., 31, 41, 43-44, 53-54, 56, 65-66, 220, 246-247
 Miller, J., 253, 260, 267
 Moline, G., 97
 Montmollin, M., 76
 Morrone, C., 53
 Mosquera, J., 41
 Muñoz, A., 80, 97
- Nasio, J., 105, 122, 260, 262, 264
 Navarro, J., 149, 265, 266
- Oleto, A., 70
 Orejuela, J., 17, 18-19, 43, 49, 59, 60-62, 110, 148, 130, 169-170, 181, 190, 213, 233, 266
 Ortiz, C., 17, 62, 213
- Padros, F., 97
 Paiva, D., 41
 Peiró, J., 16, 84-86, 97, 140, 148, 179, 257
 Perilleux, T., 43, 48, 61
 Picken, W., 83
 Plut, S., 41, 43, 55, 206
 Pujol, A., 53-54
- Reitzle, M., 174
 Renault, E., 226
- Rentería, E., 51, 191, 214, 237
 Reygadas, L., 205
 Riascos, W., 174, 214
 Ribeiro, M., 61
 Rifkin, J., 156, 160, 181-182
 Robbins, S., 76, 81-82, 85
 Rojo, E., 203
 Rosa, M., 30
 Ryan, R., 96
- Salanova, M., 97
 Salerno, S., 145
 Salgado, M., 45
 Scolari, C., 41, 45
 Schmidt, F., 97
 Schvarstein, L., 202
 Seligman, M., 96
 Sennett, R., 18, 23, 110, 153, 156, 161, 182, 196, 200, 221, 250-253, 267
 Silva, R., 9
 Soares, M., 34, 37, 41, 43, 47, 65, 98, 110
 Soboll, L., 26-28, 49, 65
 Spector, P., 84, 86
 Stobäus, C., 41
 Synderman, B., 79
 Teixera, E., 112
 Timm, E., 41
 Toscano, J., 45
 Traesel, E., 41, 220, 246-247
- Urrea, F., 148, 171, 173
- Velloso, G., 44
 Vercesi, C., 41
 Vesga, J., 174
 Vondracek, F., 174
 Voswinkel, S., 220
- Warr, P., 97, 111
 Weick, K., 174
 Wright, T., 97
- Zemelman, H., 208
 Zulian, A., 41
 Zulmira, E., 41

ÍNDICE TEMÁTICO

- Alienación, 25, 29, 63, 103, 99, 112, 143, 178, 212, 217, 224, 286
- Asociación libre, 13, 20, 30, 256, 264, 273
- Autoconciencia, 222-223
- Autoempleo 48, 148, 170
- Autorrealización, 15, 95, 110, 138, 146, 176, 212, 219, 215, 227-228
- Bienestar, 17, 22, 40, 51, 50, 53, 70-72, 78, 82, 85, 89, 96-98, 102, 123, 129, 133, 139, 143, 144, 147, 154, 181, 194, 199, 200, 214, 216, 217, 219, 224, 226, 247, 255, 256, 267, 284, 280
- Burnout*, 51, 55, 85, 111, 115, 186
- Campo del trabajo, 217, 227, 228, 248, 230, 232, 233
- Campo organizacional, 73
- Campo social, 68, 123, 247, 251
- Capitalismo de servicios, 12
- Capitalismo, 16, 17, 112, 142, 143, 147, 151-156, 158, 159, 164, 183, 187-189, 192, 197, 204, 206, 216, 232, 233, 239, 254, 277, 278, 287
- Capitalismo flexible, 110, 148, 152, 173, 175, 238, 251, 267
- Capitalismo tercerizado, 279
- Capitalista, 12-14, 136, 139, 142, 150, 194, 224, 267
- Clínica, 11, 20, 21, 23, 26-29, 30, 31, 33-35, 37, 38, 41, 42, 46-50, 52-64, 57-72, 77-79, 86-89, 93, 95, 98, 102, 105, 106, 114, 129, 132, 242, 256, 260-271, 273, 275, 279, 280
- Clínica analítica de las organizaciones 59, 61, 62
- Clínica de la actividad, 27, 34, 52, 79
- Clínica del trabajo, 11, 26-29, 30, 31, 33-35, 37, 39, 41, 43, 48-50, 52-64, 66-71, 79, 86, 88, 93, 129, 242, 267, 273, 274, 279, 282
- Clínica psicoanalítica, 11, 13, 260, 261, 263, 264
- Clínica psicodinámica, 21, 27, 49, 57, 56, 69, 78, 95, 98, 275
- Clínicos del trabajo, 132, 134, 250, 282
- Complejización, 17, 152, 173, 175
- Conflicto Armado, 270
- Consumismo, 12-14
- Consumo, 12, 133, 143, 148, 151, 153, 156, 157, 267, 253
- Desempeño, 17, 26, 72-76, 78, 80, 82-85, 88, 92, 94, 97, 117, 135, 140, 141, 148, 149, 151, 177, 178, 191, 193, 194, 200, 217, 225, 249, 251, 253, 254, 256, 270, 278, 279
- Desempleo, 48, 55, 148, 154, 156, 158, 162, 165, 168-171, 173, 176, 182, 185, 190, 197, 198, 206, 212, 215, 230, 231
- Desempleo, 48, 55, 148, 156, 154, 158, 162, 165, 167, 168, 170, 171, 173, 176, 190, 197, 198, 182, 185, 206, 212, 215, 230, 231
- Desequilibrio, 90, 93
- Desestabilización, 157
- Desregulación, 22, 17, 141, 143, 144, 150, 152, 155, 160, 162, 177, 188, 189-191, 197, 196, 200, 233, 238, 251
- Displacer, 74, 91, 93, 102, 109, 115, 122, 272

- Efectos de malestar, 53, 70, 71, 215, 270, 272
- Efectos subjetivos, 26, 30, 60, 112, 207, 226, 270
- Elección profesional, 271
- Emancipación, 25, 32, 45, 64, 67, 69, 96, 98, 112, 143, 146, 215, 217, 219, 224, 255
- Emancipador, 18, 22, 112
- Empleo, 48, 54, 84, 85, 154, 156, 158, 160-164, 166, 172, 170, 171, 173, 174, 182, 185, 188-191, 193-195, 198, 201, 202, 204, 206, 212, 213, 216, 231
- Ergonomía de la actividad, 40, 39, 52
- Escucha, 11, 13, 14, 20, 23, 30, 31, 37, 48, 60-63, 65, 75, 259, 270, 272, 273, 274, 280
- Escucha clínica, 11, 63, 273
- Estrategias de defensa, 31, 33, 43, 46, 47, 50, 90, 92, 93, 98, 122, 125, 127, 131, 134, 273
- Estrategias defensivas, 11, 94, 129
- Estrés, 44, 43, 45, 51, 55, 77, 83, 110, 111, 115, 129, 143, 175, 179, 185, 186, 195, 257
- Etho-Política, 47, 70, 77, 78, 89, 95, 119, 206, 225, 235, 270, 283
- Fenómeno psicosocial, 15,
- Flexibilidad, 17, 111, 147, 153, 158, 159, 161-164, 166, 190, 195, 196, 206, 210, 233m 238, 239
- Flexibilización, 17, 22, 99, 140, 151-155, 158, 159, 160, 163-167, 171, 173, 177, 190, 191, 196, 206, 232, 238, 251, 278
- Fordismo, 140, 143, 153, 165, 174, 201, 202
- Formación, 16, 25, 41, 50, 51, 56, 59, 64-66, 80, 139, 144, 146, 150, 152, 155, 164, 169, 171, 192, 198, 196, 204, 212, 213, 239, 262, 274
- Fragmentación, 17-20, 22, 58, 62, 99, 139-141, 145, 147-149, 150-153, 155, 157, 159, 161, 163, 165, 167, 169, 170, 171, 173, 177, 175, 179, 180, 186, 195, 278, 283
- Frustración, 32, 90, 113, 116, 121, 122, 165, 267
- Funciones Psicosociales, 199
- Gestión, 17, 33, 37, 38, 41, 50, 51, 59, 60, 62, 69, 71, 73-76, 91, 94, 95, 144, 143, 147, 148, 153-155, 158, 157, 167, 168, 174, 178, 183, 188, 193, 201, 217, 225, 232, 233, 249, 257, 271
- Globalización, 14, 17, 140, 144, 145, 150, 154, 167, 168, 198, 203, 278, 288
- Goce, 11-14, 43, 104, 109, 114, 115, 134, 151, 182, 233, 260, 262, 265, 264, 271-274, 280, 282, 283
- Heterogenización 17, 151, 173, 175, 179
- Identidad, 15, 18, 19, 21, 29-35, 38, 39, 50, 51, 55, 61, 70, 73, 103, 112, 117, 139, 143, 150, 152, 176, 179, 196, 199, 202, 208, 213, 215, 241, 248, 243, 251, 257
- Incertidumbre, 12, 18, 19, 32, 115, 152, 140, 141, 144, 147, 158, 169, 174, 175, 177, 185, 190, 194, 278
- Inconsciente, 11, 13, 36, 38, 46, 68, 71, 90, 91, 104, 107-109, 114, 127, 126, 133, 134, 208, 259-263, 267, 271-274, 280, 282
- Individualismo, 16, 132, 134-136, 143, 256
- Individualización laboral, 17, 148, 161, 163, 168, 177, 187, 195, 200
- Inestabilidad, 18, 141, 144, 152, 155, 175, 190, 197, 198,

- Insatisfacción, 21, 37, 74, 77, 78, 16, 79, 80, 81, 83-85, 89-92, 96, 111, 120-122, 129
- Inseguridad ontológica, 17, 19, 141, 144, 152, 173, 174, 192, 194
- Inseguridad, 12, 17, 19, 32, 141, 144, 147, 152, 159, 173, 174, 183, 189, 192, 194, 197, 202, 204, 228
- Inserción laboral, 148, 159, 169-173, 198, 202
- Institución, 37, 58, 170, 183, 229, 234
- Institucionalización, 26, 49, 56, 70
- Inteligibilidad, 31, 69, 78, 221, 255, 271, 275, 173
- Intensificación laboral, 157, 180, 181, 185, 184, 186, 187, 191, 200, 217
- Invisibilización, 17, 22, 141, 143, 181, 191, 200, 251-253
- Juicios de belleza, 279
- Juicios de reconocimiento, 245, 246,
- Juicios de utilidad, 199, 244-246, 249, 279
- Lenguaje, 38, 182, 208, 209, 253, 268, 274
- Lo real, 11, 12, 27, 30, 44, 47, 67, 92, 98, 116, 118, 124, 125, 128, 178, 200, 209, 210, 216, 219, 232, 241, 253, 267, 268, 269, 273
- Malestar, 11, 14, 17-19, 20-23, 25, 28, 30-33, 35-38, 40, 42, 44-48, 51, 53, 55, 58, 60-64, 67-71, 78, 89, 94, 96, 99, 101-118, 122, 126, 129, 130-132, 135, 136, 139-143, 147, 149, 150-153, 159, 169, 173-175, 177, 179, 180, 182, 184, 185, 187, 195, 197, 200, 201, 203, 205, 209, 212, 213, 216-217, 219-222, 224, 225, 233, 241, 244-246, 249, 253-257, 259, 267, 269-272, 277-284
- Malestar en el trabajo, 20-23, 58, 89, 96, 99, 111, 113-115, 117, 139, 140, 141, 143, 159, 175, 180, 182, 185, 200, 201, 219, 220, 225, 244, 250, 253, 255, 259, 271, 278, 279
- Malestar en la cultural laboral, 250
- Malestar subjetivo, 11, 17, 19, 20, 23, 63, 67, 104, 109, 111, 131, 140, 141, 175, 177, 179, 212, 249, 254, 278
- Mecanismo defensa, 135, 272
- Mecanismo del Yo, 11
- Mediación, 30, 39, 50, 58, 61, 200, 241, 252
- Mercado laboral, 146, 155, 161, 162, 167, 168, 172, 173, 175, 177, 198, 206, 212, 214
- Multiempleo 48, 148, 151, 170, 173
- Oficio, 56, 116, 248, 260, 274
- Orden simbólico, 20, 47, 116, 149, 209, 255, 268, 277
- Ordenador simbólico, 114, 142
- Organización, 17, 19, 26, 28, 30-35, 37-39, 41, 42, 44-46, 61, 63, 70, 75, 78, 81, 84-86, 92-94, 111, 113, 121-124, 131, 132, 134, 139, 141, 140, 145, 150, 152-154, 159, 161, 164, 166-168, 182, 186, 196, 201, 202, 204-206, 209, 243, 244, 247, 250, 251, 253, 255, 269, 270, 280, 281, 283
- Organizaciones, 25, 30, 37, 38, 43, 46, 50-54, 57- 61, 62, 64, 66, 69, 70, 76, 82, 96, 131, 135, 143, 145, 147, 161, 162, 174 , 197, 243, 250, 251, 257, 277, 275
- Organización del trabajo, 28, 30, 32, 33, 35, 42, 45, 63, 75, 78, 85, 92-94, 111, 122-124, 131, 132, 145, 153, 168, 196, 202, 205, 206, 243, 247, 250, 251, 253, 280, 281
- Orientación clínica, 274
- Outsourcing, 155, 162, 170, 202, 246, 279

- Patología, 13, 28, 19, 46, 67, 94, 102, 103, 110, 111, 116, 126, 151, 186, 196, 207, 219, 224, 227, 230, 269
- Placer, 11, 19-21, 25, 27-32, 35-37, 39-53, 55, 57, 59, 60, 63-71, 74, 86, 87, 89-91, 93, 94, 98, 99, 101-104, 109, 110, 113, 115, 117, 120, 122, 124, 127-131, 135, 136, 172, 200, 205, 220, 221, 224, 216, 219, 241-243, 246, 247, 250, 255, 265, 267, 277, 279, 281, 283, 284
- Política, 28, 48, 50, 51, 53, 61, 65, 95, 114, 142-144, 147, 150, 158, 164, 165, 183, 187, 189, 190, 230, 231, 239, 241, 244, 257
- Posmodernidad, 126, 135, 267
- POT, 50, 73, 74, 111, 142, 146, 183
- Precariedad laboral, 20, 53
- Precariedad, 110, 147, 163, 158, 170, 174, 175, 177, 179, 183, 204
- Precarización, 52, 99, 116, 155-158, 160, 163, 170
- Producción, 12, 14-17, 20, 27, 34, 39, 43-45, 50, 56, 58, 60, 62, 70, 77, 102, 140, 143, 146, 145, 155, 153, 154, 156, 165, 159, 166, 172, 177, 179, 185, 209, 219, 232, 233, 250, 256
- Psicoanálisis, 11, 12, 21, 27, 29, 37, 43, 46, 47, 56, 57, 65, 67, 69, 78, 90, 106, 114, 117, 130, 208, 210, 256, 259-261, 264-267, 273
- Psicodinámica, 11-14, 19, 21-23, 26, 27, 28, 29, 31-36, 40-43, 46-53, 55-57, 61-70, 77, 78, 86-89, 91, 92, 94, 95, 98, 99, 109, 114, 115, 116, 119, 120, 126, 130, 137, 219, 220-223, 242, 243, 246, 247, 255, 256, 270, 271, 274, 275, 277-279
- Psicodinámica del trabajo, 11-14, 19, 21-23, 26, 27, 28, 29, 31-36, 40-43, 46-53, 55-57, 61-70, 77, 78, 86, 87, 92, 98, 109, 115, 116, 119, 120, 126, 130, 220, 223, 270, 271, 274, 275, 277-279
- Psicología, 21, 25, 27, 29, 35, 36, 39, 43, 48-50, 52, 55, 57-61, 63, 65-67, 69, 70, 73, 76, 77, 83, 96-98, 106, 111, 112, 141, 142, 178, 187, 205, 210, 256
- Psicología organizacional, 39, 52, 97, 187
- Psicología organizacional y del trabajo, 49, 50, 52, 61, 69, 70, 73, 142
- Psicopatología, 19, 29, 35, 64, 77, 78, 86, 87, 102, 106, 122, 123, 131, 132, 143, 175, 269, 270
- Psicosociología, 27, 52, 131
- Psicoterapia, 59, 114, 262, 266
- Pulsión, 11, 12, 91, 105, 117, 122, 129, 131, 133, 136, 263, 271, 272
- Pulsión de muerte, 11, 131, 136, 272
- Reconocimiento, 15, 20, 22, 23, 28, 32, 33, 34, 37, 43, 44, 46, 59, 60, 64, 68, 69, 81, 84, 94, 99, 103, 104, 112, 113, 116, 117, 119, 126, 127, 129, 130, 131, 134-136, 150-153, 158, 176-178, 182, 193, 198-200, 213, 219, 220-157, 278, 279, 283
- Rendimiento, 74, 76, 77, 80, 83, 95, 152, 185, 192, 196, 232, 237-239, 257
- Resentimiento, 29, 116, 165
- Resistencia, 243, 244, 262, 264, 267, 271, 274
- Responsabilidad, 20, 79, 82, 164, 180, 183-185, 188, 190, 193, 196, 198, 222, 246, 253, 266, 281
- Salario, 84, 85, 154, 155, 156, 165, 168, 169, 176, 181, 189, 190, 194, 196, 196, 202, 213, 216, 256
- Salud mental, 29, 33, 43, 44, 51, 54, 63, 69, 86, 87, 89, 103,
- Salud psíquica, 15, 26, 32, 41, 50, 51, 73, 78, 112, 220

- Satisfacción, 11, 15, 17, 21, 36, 37, 44, 61, 68, 70, 73, 74, 76-86, 89, 90, 95, 96, 112, 113, 129, 149, 176, 213, 214, 216, 222, 253, 272, 283
- Servidumbre voluntaria, 236, 272
- Sí mismo, 12, 34, 36, 38, 82, 91, 94, 103, 114, 115, 117, 123, 128, 147, 173, 175, 176, 179, 184, 185, 191, 208, 214, 215, 222, 225-228, 231, 233, 236, 239, 247, 253, 254, 257, 274, 279, 282
- Simbólico, 15, 16, 20, 47, 89, 90, 91, 114, 116-118, 120, 133, 142, 146, 149, 197, 208, 209, 216, 231, 237, 240, 255, 256, 269, 270, 277
- Sociología Clínica, 34, 36-39, 49, 54, 55, 63, 79, 106, 125,
- Subempleo, 110, 171, 204
- Subjetivación, 18, 30, 36, 51, 54, 68, 105, 144, 149, 151, 152, 201, 207, 211,
- Subjetividad, 18, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 36, 38, 41, 42, 46, 48, 50, 51, 53-56, 58, 62, 63, 66, 67, 69-72, 83, 86, 88, 92, 98, 99, 102-104, 110-113, 118, 127, 128, 131, 146-149, 151, 152, 162, 201, 202, 207, 208, 209, 210, 211, 214-217, 220, 224, 241, 242, 250, 266, 266, 269, 280
- Subjetividad laboral, 18, 21, 22, 51, 53
- Subordinación, 272
- Sufrimiento, 11-14, 18-22, 25, 27-33, 35- 57, 59-74, 78, 86, 87, 89-96, 98, 99, 101-111, 113, 115-129, 131-137, 139, 147, 169, 174-178, 184, 187, 200, 202, 205, 215, 219, 220-222, 224, 225, 230-234, 236, 241-243, 246-248, 250, 255, 257, 259, 261, 268, 270-274, 277, 278-284
- Sujeto, 11-15, 19-22, 25-27, 29-40, 42-46, 48, 50, 51, 54, 58-62, 67-71, 78-81, 86-95, 98, 101-110, 113-115, 117, 118, 121-128, 131-134, 140- 145, 149, 151, 152, 155, 157, 175-179, 182, 184, 192, 194, 195, 198-201, 204, 206, 208-211, 215-217, 219, 222-228, 231, 232-236, 238-243, 247-257, 259-264, 266-275, 277, 278, 280-283
- Taylorismo, 140, 153
- Tension, 20, 32, 89, 91, 93, 101, 102, 104-107, 109, 115, 123, 126, 129, 139, 169, 177, 185, 193, 195, 198, 224, 225, 233, 256, 260
- Teoría psicoanalítica, 265, 273
- Tercerización económica, 17, 76, 143, 200, 232, 246
- Trabajadores, 13, 19, 26, 28-31, 33, 34, 38-41, 44, 45, 50, 73-79, 82, 87, 88, 97, 110, 111, 113, 120, 140, 144, 152, 153, 156, 158, 161-163, 168, 169, 171, 172, 180, 183-185, 187-189, 192, 195, 196, 198, 202, 207, 212-214, 220, 232, 233, 237, 238, 242-244, 248, 249, 251-253, 277, 279
- Trabajo, 11-23, 25-99, 101, 103-107, 109-137, 139-149, 151-153, 155-162, 165-207, 209, 211-217, 219-235, 237-257, 259-261, 263, 265-267, 269-275, 277-284
- Transferencia, 13, 20, 113, 114, 262-266, 273
- Violencia, 19, 36, 37, 50, 51, 53, 64, 101, 110, 112, 116, 190, 196, 219, 227, 230, 236, 248

ÍNDICE

Agradecimientos	9
Prólogo	11
Presentación	15

CAPÍTULO I

Malestar, placer y sufrimiento en el trabajo: un estado de la cuestión	25
---	-----------

Las clínicas del trabajo: un campo, cuatro perspectivas	26
Tendencias investigativas alrededor del tema malestar, placer y sufrimiento en el trabajo	40
El marco de inteligibilidad conceptual en relación con la investigación sobre malestar, placer y sufrimiento en el trabajo: alcances y limitaciones	46
La institucionalización de la clínica psicodinámica del trabajo: libros, revistas, congresos, laboratorios y posgrados	49
La progresiva presencia de la investigación sobre placer y sufrimiento en el trabajo en el campo POT en Brasil	50
La perspectiva clínica del trabajo y las organizaciones en Colombia	58
La actualidad de la producción y del debate sobre el malestar y el sufrimiento en el trabajo	64
Consideraciones finales	66

CAPÍTULO II

La identidad de la evaluación subjetiva del trabajo: de la satisfacción al sufrimiento laboral	73
---	-----------

La perspectiva funcionalista y su énfasis en el binomio satisfacción/insatisfacción laboral	79
Dimensiones o factores determinantes de la satisfacción/insatisfacción	84
La perspectiva psicodinámica y su énfasis en el binomio placer/sufrimiento laboral	86

Causas del sufrimiento desde la perspectiva de las clínicas del trabajo	93
Consideraciones finales	95
CAPÍTULO III	
Malestar, sufrimiento y síntoma: su comprensión en el mundo del trabajo	101
Malestar, sufrimiento y dolor: límites y continuidades	105
El trabajo: campo de lucha entre el placer y el sufrimiento	110
El triple registro de expresión de los síntomas de malestar en el trabajo: corporal, subjetivo y social	113
El nudo real, simbólico e imaginario del trabajo: un instrumento conceptual para pensar la génesis del malestar laboral	116
CAPÍTULO IV	
Discusión sobre la noción de sufrimiento presentada por la psicodinámica del trabajo de C. Dejours	119
Sobre la condición relativamente difusa de la noción de sufrimiento planteada por la psicodinámica del trabajo	120
Sobre la tendencia reduccionista del sufrimiento como condición negativa y de la subjetividad en el trabajo como sufrimiento	127
Sobre la tendencia a la desconsideración de la gramática general del contexto en la comprensión del malestar subjetivo en el trabajo contemporáneo	131
CAPÍTULO V	
Anatomía de la fragmentación sociolaboral: condiciones de posibilidad para el malestar en el trabajo contemporáneo	139
Importancia del contexto como ordenador simbólico en la comprensión de la relación sujeto-trabajo y del malestar laboral	142
La fragmentación social y laboral	147
Fuerzas energizadoras de la fragmentación a escala social general	149
La flexibilización laboral como actual estrategia de gestión y sus múltiples impactos	153

Múltiples impactos de la fragmentación laboral como condiciones que agudizan el malestar en el trabajo	159
La inserción laboral: mayores exigencias y barreras, menores retornos, beneficios y garantías	169
Las trayectorias laborales: inciertas, erráticas, intermitentes y sin límite	173

CAPÍTULO VI

Condiciones desencadenantes del malestar subjetivo en el trabajo contemporáneo	179
---	------------

La intensificación laboral: más exigencias y menos recursos para responder	180
La individualización laboral: la soledad del trabajador temporario	187
La desregulación laboral: la división anómica del trabajo contemporáneo	196
Trabajar bajo el régimen de la contradicción: lo paradójico como horizonte de la época	197
Trabajar bajo el régimen de la indiferencia: sobre el reconocimiento impedido en el trabajo actual	199

CAPÍTULO VII

El significado del trabajo como variable moderadora de la experiencia de malestar en el trabajo	201
--	------------

El significado del trabajo en la modernidad	205
La relación trabajo-subjetividad	207
La subjetividad laboral: neologismo central, punto de giro	211
El significado del trabajo como mediador de la percepción de malestar laboral	215

CAPÍTULO VIII

Reconocimiento escatimado y malestar en el trabajo	219
---	------------

La autoconciencia como reconocimiento y alteridad dialéctica: la perspectiva de G. Hegel	222
---	-----

El reconocimiento como una obligación moral: la perspectiva de A. Honneth	225
Esferas o patrones básicos de reconocimiento intersubjetivo: amor, derecho y solidaridad	227
El reverso del reconocimiento: humillación y reificación como heridas morales y formas de menosprecio	229
Acto y confirmación material: diferencia entre el reconocimiento falso y reconocimiento legítimo	234
El reconocimiento como correa de transmisión del sufrimiento al placer en el trabajo: la perspectiva de C. Dejours	241
De la lucha por el reconocimiento recíproco a la negación recíproca del reconocimiento legítimo: el régimen de la indiferencia como fuente de malestar en el trabajo	250
Consideraciones finales	255
 CAPÍTULO IX	
La intervención clínica en el trabajo: contribuciones para la cualificación de la escucha del malestar y el sufrimiento en el trabajo desde una perspectiva lacaniana	259
Una clínica: cuatro principios/dispositivos	263
Ética y técnica	265
Actualidad de la clínica freudo-lacaniana	267
 Conclusiones	 277
Referencias	285
Índice de autores	309
Índice temático	312

COLECCIÓN PSICOLOGÍA ENTRE LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA

La Colección Editorial *Entre la teoría y práctica* es un proyecto enmarcado en la psicología entendida como estudio del alma —en tanto *cultura encarnada*—, de la vida psíquica, de la estructura anímica, del ser con y entre los otros que corresponde a cada sujeto en su experiencia de mundo. La Colección se desarrolla con un enfoque científico, esto es, riguroso, sistemático; al mismo tiempo desdogmatizante e indogmático.

En razón de su enfoque sitúa en el centro a la persona humana en los distintos contextos en los cuales realiza su experiencia: vital, existencial, ética, estética; social, política, cultural; y, por eso mismo, *en el mundo*, entre otras personas, todas ellas con un *entorno común*. Esta es, en esencia, su *dimensión teórica*; su *dimensión práctica* se orienta a la intervención que hace de la actitud reflexiva un principio de responsabilidad personal y por el entorno.

La Colección encuentra en el *método* el enlace entre la teoría y la práctica, extensible al sujeto, los grupos, las organizaciones y las comunidades, como ámbitos de actuación en los cuales es cada vez más necesaria la presencia de la psicología.

Por la diversidad de temas, las obras están dirigidas a diversos lectores: desde especialistas e investigadores de la psicología, el psicoanálisis, la filosofía y las ciencias sociales y humanas; hasta estudiantes de estas disciplinas en los niveles de pregrado, maestría y doctorado que se forman como profesionales, gestores o investigadores; y también a los interesados en temas en los que el sujeto, en tanto cultura encarnada, se expresa en sus múltiples facetas.

Todos los volúmenes de la Colección se basan en trabajos resultado de investigación y tienen como base la tradición del Grupo *El método analítico y sus aplicaciones en las ciencias sociales y humanas*, así como los diálogos pretéritos y futuros con otros autores —de diversos grupos de investigación y universidades—, escuelas, tradiciones y enfoques, con una actitud de despliegue del sentido de la comprensión y del sentido de la experiencia humana de mundo.

La obra *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral* tiene mérito por las problematizaciones y tensiones que produce sobre la relación malestar, sufrimiento y trabajo, particularmente, por los caminos brillantemente marcados por una escucha clínica del sufrimiento referenciada en la clínica freudo-lacaniana. En este volumen se plantean cuestiones importantes para pensar el lugar del clínico del trabajo. Al finalizar la lectura del mismo, una idea se tornó clara para mí: *el trabajo del clínico y el clínico del trabajo son indisociables*.

Una condición del ser humano, es ser de incompletud y finitud, y así sujeto del sufrimiento. La obra nos muestra que el malestar nos confronta con la imperfección, nos coloca frente al vacío, posibilita un encuentro con el sufrimiento que nos torna sujetos vivos del trabajo. La inexorabilidad del malestar es la salida de la prisión del consumismo que la ideología y el discurso capitalista en el mundo del trabajo nos ofrece seductoramente: la condición de falos, de sujetos del goce, de la repetición, *invocados*, y no sujetos de la producción del saber, *invocantes*. El sufrimiento permite desear encontrar lo esencial, sin buscar completar los vacíos con las mezquindades de lo (des)humano. Leer la obra de Johnny es atravesar el camino en esa dirección.

Ana Magnólia Mendes

Directora

Laboratório de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho

Universidade de Brasília

La presente, y muy laboriosa, obra consiste en una apreciación crítica y positiva acerca del malestar y el sufrimiento en el trabajo. Su potencialidad didáctica contempla los marcos teóricos más expresivos en Francia, Brasil y Colombia, así como la introducción de un nuevo paradigma en la Psicología Organizacional y del trabajo, basado en la teoría del reconocimiento, una de las referencias ascendentes en las ciencias humanas en la actualidad. Es lo que hace de este libro un patrón superior en su clase, pues hay pocos estudios que se proponen una reflexión tan fundamental como la presente de modo original. Un aspecto a destacar del presente es que su foco central es una manera de articular la Psicología Organizacional y del Trabajo con otras narrativas teóricas y clínicas de gran penetración y relevancia: una clínica del trabajo, para el desarrollo de políticas públicas y de prevención para la salud colectiva en el mundo laboral.

Christian Dunker.

Profesor Titular

Universidade de São Paulo.



Carátula: Sísifo

Antonio Zanchi (1660 - 1665).

ISBN: 978-958-768-517-6

