



Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo

Sebastián T. Plut

Introducción

En este artículo me propongo examinar algunas nociones relativas a la psicopatología del trabajo. Para ello pasaré revista a algunos conceptos tradicionales en la materia, en el marco del capítulo más amplio de la salud ocupacional, y luego expondré una modalidad de comprensión diferente sobre los problemas que comprende.

El terreno de la salud y el trabajo ha sido abonado desde diversas disciplinas, tales como la medicina laboral, la sociología industrial, la antropología, el derecho, la economía y la psicología, entre otras. Cada una de ellas ha identificado distintos factores presentes en el ámbito laboral (físicos, químicos, relacionales, culturales, organizacionales, etc.) que de un modo u otro inciden en la salud de los individuos.

Llamativamente, el factor de predisposición individual, relacionado con los efectos diferenciales de los factores antes mencionados, suele ser consignado; no obstante, nunca ha sido objeto de la atención necesaria. Por ello, entendemos que el psicoanálisis, en tanto ciencia de la singularidad, permite el desarrollo de propuestas renovadoras y complementarias¹.

Empecemos con un ejemplo sencillo pero ilustrativo. José Luis es un visitador médico que padece de distintas afecciones psicosomáticas (colon irritable, por ejemplo) y más de una vez ha sufrido lesiones en los escafoides.

¹ Algunas de las hipótesis que expondré han sido discutidas en distintos programas académicos, tales como la Maestría en Problemas y Patologías del Desvalimiento y los Seminarios "Psicopatología del Trabajo" y "Psicoanálisis y Empresas". Todas estas actividades se desarrollan en el Instituto de Altos Estudios en Psicología y Ciencias Sociales de la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES).

En una ocasión relata que estaba muy enojado pues se le había roto la manija de su maletín (similar al que utilizan los médicos). José Luis cuenta que la manija se rompió por el excesivo peso con que llenaba su valija² de muestras gratis. Cabe agregar que las lesiones en los escafoides parecían derivar de esta misma razón.

Indagando con él sobre este problema nos cuenta que él recarga su valija pues no quiere dejar parte de las muestras en el baúl de su auto, por lo cual en cada visita lleva muestras que son innecesarias. La razón de no colocarlas en el baúl se debe a que en el laboratorio para el cual trabaja no le pagan los gastos del auto –auto que de todos modos José Luis usa para trabajar–. Según sus propias palabras, no va a “entregar el baúl”, y agrega: “es mi venganza”.

En este ejemplo, encontramos, por lo menos, los siguientes elementos:

1) Una cuestión ergonómica y de higiene y seguridad, ligada al peso de la valija y las normativas que lo regulan.

2) Un elemento organizacional que estaría incidiendo (por ejemplo, no pagar los gastos del auto, descuidar el cumplimiento de las normativas respecto del peso, etc.).

3) Un componente subjetivo (incluso podemos decir psicopatológico) ligado al afán de venganza: a) para lograr un cambio en la empresa de poco sirve recargar la valija y en ese sentido no sería un acto acorde a fines; b) lo subjetivo y psicopatológico se evidencian en tanto se trata de una venganza a costa propia.

La noción de trabajo

En este apartado me interesa presentar la noción de trabajo desde la psicología y en particular desde el psicoanálisis. Para ello tomaré en cuenta dos autores: Freud y Dejours.

Este último es uno de los autores que más ha desarrollado una concepción psicodinámica del trabajo. Inicialmente inauguró la corriente denominada **Psicopatología del Trabajo**, que fue definida como “*el análisis del sufrimiento psíquico resultante de la confrontación de los hombres con la organización del trabajo*” (Dejours, 1998a, pág. 24). Luego, extendió los alcances de su investigación y su abordaje y optó por la denominación de **Psicodinámica del Trabajo**, cuyo objeto es “*el análisis psicodinámico de los procesos intersubjetivos movilizados por la situación de trabajo*” (op. cit., pág. 24).

² Existe una normativa respecto del peso máximo que se debe cargar en el maletín.

En esta orientación toman como base un hallazgo de la ergonomía, según el cual existe un desfase irreductible entre la tarea prescrita y la actividad real de trabajo. La organización del trabajo no es estrictamente sufrida por los trabajadores pues todas las prescripciones y consignas se reinterpretan y reconstruyen. Lo central de los problemas encarados por el análisis psicodinámico de las situaciones de trabajo deriva, justamente, del desconocimiento (e incluso la negación) de las dificultades concretas que los trabajadores hacen frente debido a la imperfección irreductible de la organización del trabajo.

Desde esta perspectiva, entonces, **el trabajo es la actividad desplegada por los hombres y las mujeres para enfrentar lo que no está dado por la organización prescrita del trabajo.** Esta visión los lleva a cuestionar la división tradicional entre trabajo de concepción y trabajo de ejecución, en tanto todo trabajo siempre es, al menos en parte, de concepción. El trabajo es el fragmento humano de la tarea, del proceso, ya que se requiere allí donde el orden tecnológico y de las máquinas es insuficiente.

La perspectiva freudiana del trabajo no ha sido tan desarrollada y es, precisamente, la que hace ya casi una década vengo investigando y aplicando³. Desde esta línea de pensamiento, nos encontramos con un conjunto de ideas de Freud que no han recibido la necesaria atención. La escasa literatura psicoanalítica sobre esta temática está orientada a problemas organizacionales, aunque, cabe señalar, con tenues consideraciones sobre la subjetividad.

Curiosamente, en ocasión de definir la salud y las metas del tratamiento psicoanalítico, Freud distingue dos terrenos de pertinencia: el amor y el trabajo⁴. También señala que ninguna acción une al individuo tan firmemente a la realidad como el trabajo, éste lo inserta en la comunidad humana y regula sus vínculos y la distribución de bienes. En síntesis, pensar la actividad laboral desde el punto de vista psicoanalítico supone considerar: el valor del trabajo en la economía psíquica, la importancia de la actividad en su relación con la naturaleza, los objetos, etc., y su función en las relaciones intersubjetivas.

Algunos autores de orientación freudiana han puesto el acento en el concepto de sublimación. Menninger (1943) señala que el trabajo es una forma particular y privilegiada de la sublimación. Para este autor, el yo tiene que di-

³ Me gustaría no obstante destacar los aportes de Maldavsky (2000), Malfé (1994) y Menninger (1943).

⁴ “La diferencia entre salud nerviosa y neurosis se circunscribe, pues, a lo práctico, y se define por el resultado, a saber, si le ha quedado a la persona en medida suficiente la capacidad de gozar y de producir” (Freud; 1916, pág. 416). “No puede postularse para el tratamiento ninguna otra meta que una curación práctica del enfermo, el restablecimiento de su capacidad de rendimiento y de goce” (Freud; 1904, pág. 241).

rigir no sólo los impulsos sexuales sino también tendencias agresivas. Si las mociones eróticas dominan lo suficiente, el resultado será una conducta constructiva; si los impulsos agresivos dominan, el resultado será una conducta más o menos destructiva. De todos los métodos disponibles para orientar las energías agresivas en una dirección útil, el trabajo ocupa el primer lugar.

En *El malestar en la cultura*, Freud (1930) examina la oposición entre las exigencias pulsionales y las restricciones impuestas por la cultura, de lo cual deriva una triple fuente de sufrimientos: a) del cuerpo propio; b) del hiperpoder de la naturaleza; c) de los vínculos con los otros. En ese mismo texto, así como en *Tipos libidinales* (1931), plantea de forma sintética un modo de categorizar los estilos individuales: a) narcisista; b) de acción; c) erótico; según predomine la libido narcisista, la pulsión de dominio o la pulsión sexual.

La satisfacción en el trabajo, entonces, puede estar relacionada con el reconocimiento que se obtiene, o bien puede relacionarse con el producto (un artesano con su obra), o bien puede derivar del placer por la cooperación.

Dejours (1998) toma el triángulo de Sigaut (en relación con la dinámica de la identidad), cuyos vértices son Real - Ego - Otros y lo adapta según la psicodinámica del trabajo: Trabajo - Sufrimiento - Reconocimiento. Si extendemos un poco más estas tres dimensiones, podemos indicar:

Dejours	Dimensión	Orientación	Estilo	Pulsión	Satisfacción
Trabajo	Actividad	Naturaleza	Acción	Pulsión de	Por el producto
Sufrimiento	Sujeto	Cuerpo	Narcisista	Libido narcisista y auto-conservación	Por el reconocimiento
Reconocimiento	Organización	Vínculos	Erótico	Pulsión sexual	Por la cooperación

Por último, para cerrar este apartado sobre la noción de trabajo, apuntemos que para Freud la actividad laboral:

- Permite procesar ciertas exigencias pulsionales: hostilidad fraterna, libido homosexual, libido narcisista, pulsión de apoderamiento o dominio.
- Constituye un escenario en que pueden desplegarse sentimientos de injusticia, celos, envidia, furia (por acatar una realidad contrapuesta al principio de placer).
- Cuestiona los vínculos adhesivos (que se acompañan de una falta de investidura de atención dirigida hacia el mundo).

- Permite desarrollar los sentimientos de pertenencia, los proyectos ambiciosos y las capacidades creativas.
- Es una forma de afirmarse en los vínculos exogámicos, buscar reconocimiento social y lograr una autonomía orgullosa respecto de la autoridad de los progenitores.

Acercas del estrés

En el campo de la salud mental y el trabajo, el concepto de estrés probablemente sea uno de los más investigados y acaso uno de los que goce de mayor divulgación. Desarrollarlo aquí resulta conveniente por distintas razones: a) se trata de un concepto relevante en el campo de la salud y el trabajo; b) estrés implica hablar de la trilogía sujeto-trabajo-organización. O sea, la teoría y la práctica de la psicopatología del trabajo siempre deberá incluir: una concepción del sujeto, una noción del trabajo y una teoría de la organización; c) este es uno de los conceptos en que pueden apreciarse las diferentes perspectivas.

Desde los trabajos pioneros de Selye en adelante se ha conceptualizado el estrés como una experiencia (o un conjunto de ellas) cuya exigencia es excesiva en relación con los recursos del individuo. Así, se han considerado el ambiente físico de trabajo, los contenidos del puesto, el desempeño de roles, las relaciones interpersonales, el desarrollo de carrera, las nuevas tecnologías, los nexos entre trabajo y familia, rutinas reiterativas y monótonas, el ritmo de trabajo determinado por las máquinas, la carga de trabajo o responsabilidad excesivas, las exigencias insuficientes en relación con la capacidad del trabajador, la insatisfacción profesional, el horario de trabajo, las condiciones, el contenido de la tarea, la falta de participación en las decisiones sobre las formas de realizar las tareas, la inseguridad en el empleo, aislamiento social, etc. Al mismo tiempo, se han incluido como factores estresores no sólo la carga de trabajo o responsabilidad excesivas sino también las exigencias insuficientes en relación con la capacidad del trabajador, con las consecuentes aspiraciones frustradas e insatisfacción⁵.

Los signos e indicadores de estrés comprenden: irritación, preocupación, tensión, depresión, afecciones psicósomáticas, sensación general de insatisfacción ante la vida, baja autoestima, depresión, perturbaciones de la atención, la percepción, de las funciones cognitivas y motoras, aburrimiento, baja en el rendimiento, ausentismo, etc.

Al mismo tiempo, las definiciones más específicas varían según se lo con-

⁵ Kalimo (1988) observa que los estudios de laboratorio han demostrado que la estimulación insuficiente facilita la producción de adrenalina en forma comparable con la estimulación excesiva.

ceptualice como estímulo, respuesta o percepción, pero lo que de alguna manera está presente en todas las descripciones es la importancia de la relación del sujeto no sólo con el trabajo sino con la organización en la que este se desarrolla.

A partir de los estudios sobre las consecuencias fisiológicas y psicológicas de los procesos de trabajo taylorista y fordista se ha enfatizado el papel, perjudicial para la salud, de las rutinas reiterativas y monótonas y del ritmo de trabajo determinado por las máquinas. El proyecto de investigación apuntaría a los efectos de la industrialización en la salud. El-Batawi (1998), por ejemplo, ha estudiado los fenómenos de ausentismo⁶, despersonalización, afecciones psicosomáticas y psicóticas en los trabajadores que han tenido que pasar de la vida rural al medio industrial. Este autor describe el cambio exigido en términos del pasaje de la *“dependencia tradicional de los procesos naturales de la agricultura y el trabajo manual a la producción en serie, los horarios exactos, el ritmo rápido y la dependencia de energía y de la identificación con la tierra y los cultivos al ambiente impersonal de la máquina”* (pág. 16). Levi (1988), por su parte, destaca la importancia de la estructura y los procesos sociales en los que se originan los estímulos que afectan al organismo a través de su percepción y experiencia.

Distintos autores coinciden en que deben distinguirse tres etapas en el desarrollo del estrés laboral: la percepción de la amenaza, los intentos de afrontarla y el fracaso de éstos. También se consideran la intensidad de la amenaza y/o la duración (continua o discontinua) de la misma. El modelo explicativo usado habitualmente, en última instancia, remite al esquema causa (agente, trabajo) - efecto (daño), aun cuando la literatura existente no deja de anunciar que *“la relación entre los factores psicosociales presentes en el trabajo y la salud se complica por gran número de variables de carácter individual y subjetivo”* (Kalimo et al., 1988, pág. 5), variables que, como ya he anunciado en la introducción, no resultan más que enunciadas. Es decir, no llegan a

⁶ Sobre el ausentismo hay distintos estudios que abordan el problema. En líneas generales hay 4 grandes grupos de causas: a) enfermedades que no plantean un nexo causal con el trabajo, b) las enfermedades profesionales, c) accidentes, d) otras. Hay quienes consideran el factor predisposición y hay quienes lo descartan de plano.

Carlos Rodríguez (1990), por ejemplo, entiende el fenómeno del ausentismo como expresión crítica a la organización del trabajo. Es decir, el análisis del ausentismo llevaría al análisis de la organización del trabajo. Este autor señala que algunos trabajadores explican que quedarse un día en casa es indispensable para mantener un cierto equilibrio. Se trata de algo así como recuperar el aliento, reparar la fatiga que no desapareció el fin de semana. Se trataría de una forma de prevención alternativa. Para Rodríguez, la pequeña decisión de faltar al trabajo es una versión en miniatura de la decisión importante de abandonarlo para siempre.

Hay estudios que han encontrado una estrechísima relación entre ausentismo y producción en masa. En esta línea también se ha verificado que el ausentismo disminuye en estrecha relación con el crecimiento de la calificación del trabajo (o sea, a mayor satisfacción menor ausentismo). Otro estudio ha indicado que si el ausentismo es mal tolerado por la empresa se eleva la tasa de accidentes. De acá deriva un tema importante y es el pago por presentismo.

tener poder explicativo práctico en tanto la ambigüedad e inespecificidad con que se indican no permite ni comprenderlas en toda su dimensión ni diseñar estrategias de abordajes que las incluyan. En la misma línea, Cooper y Davidson (1988) señalan que las manifestaciones dependen de la situación individual, en tanto dos sujetos expuestos a los mismos factores de estrés, uno podrá volcarse a la bebida para evadirse mientras el otro podría sufrir una bronquitis.

Lazarus (1988) ha desarrollado la noción de *vulnerabilidad* para definir la tendencia de cada individuo a reaccionar ante ciertos tipos de acontecimientos o situaciones con estrés psíquico o con un grado mayor de estrés que otro individuo. Además de los grandes acontecimientos, como las guerras o catástrofes colectivas, cuyas consecuencias psicopatológicas han dado lugar a los estudios sobre las neurosis de guerra o las neurosis traumáticas, existen muchas situaciones rutinarias de la vida, incluidas las del contexto laboral, que no son factores estresantes para la mayoría de los individuos pero sí provocan trastornos en algunos otros.

Las características de personalidad, para este autor, presentan diferencias interindividuales en cuanto a la propensión a sentirse dañado, amenazado o puesto a prueba, tres percepciones que pueden ser estresoras.

Una de las variables de personalidad que Lazarus analiza es la pauta de compromisos característica del individuo. Los compromisos de una persona son la expresión de sus ideales y metas y de los caminos que se propone seguir para realizarlos. El grado de importancia de los compromisos influye en la vulnerabilidad al estrés, pues es más probable que se evalúen como una amenaza o un daño las situaciones que ponen en peligro compromisos fuertes que las que ponen en peligro compromisos débiles.

La manera como influyen los compromisos en la vulnerabilidad al estrés es compleja, ya que el compromiso no sólo puede ser causa de vulnerabilidad sino también un recurso, en tanto protege contra el aburrimiento, la falta de sentido y la alienación.

Cabe agregar que Kalimo, luego de una intensa revisión de las investigaciones realizadas, señala que se *“han publicado pruebas de la relación que existe entre los factores de estrés profesionales y los síntomas psíquicos, pero no se ha confirmado una relación causal precisa”* (op. cit., pág. 26). **Parecen interesantes los resultados de este relevamiento pues permiten, por un lado, distinguir entre “relación” y “causa” y, por otro, observar que la relación se daría entre los factores de estrés y los síntomas. La noción de causalidad es compleja y requiere, a los efectos de comprender la etiología, la inclusión de los agentes estresores en un conjunto más amplio y he-**

terogéneo. Al mismo tiempo es necesaria una mayor sofisticación de la lógica causal. La relación entre factor y síntoma conduce al interrogante sobre qué es lo que se modifica del aparato psíquico por la influencia social o las condiciones externas⁷.

Organización del trabajo y subjetividad

Existen numerosos textos sobre la organización del trabajo y su articulación con la subjetividad pero me centraré, básicamente, en los aportes de la psicodinámica del trabajo (Dejours, 1998, Dessors y Guiho-Bailly, 1998) y de Aubert y Gaulejac (1993). Estos últimos plantean los diferentes modelos de organización del trabajo y el tipo de adhesión que cada uno promueve. En particular, ponen el énfasis en las organizaciones cuyo principio rector es la *excelencia* y la figura tipo el *manager*. Los autores examinan la organización *managerial*, tal como la denominan, en la que se propone un ideal común, sostenido en un conjunto de creencias y principios, tales como la preocupación por la persona, dar el mejor servicio al cliente, la búsqueda de la calidad y la sintonía entre progreso social y económico. En este universo, sostienen, la empresa se afirma como un polo generador de identidad a la par que se debilitan otras referencias sociales. En esta identidad se le ofrece al trabajador la posibilidad de ser su propio patrón, lo cual concluiría en la paradoja de un individuo liberado de toda atadura pero desprovisto de su individualidad. El conflicto entre capital y trabajo (o control y resistencia) deja de desplegarse en el escenario de la empresa y pasa a producirse en el interior del sujeto. La adhesión, en este tipo de empresas, consiste en suprimir la distancia taylorista entre el trabajador y la empresa. “*El trabajador –dicen– tiene que volverse empresa*”.

Aubert y Gaulejac, entonces, describen el tipo de organizaciones de la excelencia y el tipo de imperativos que se derivan de ellas, tales como estar motivado, ser el mejor, ser “mi propio patrón”, la realización individual. Estas as-

⁷ Veamos qué dice Freud: “*Por cierto se abusa en exceso del factor del surmenage, que tan a menudo los médicos indican a sus pacientes como la causa de su neurosis. Es por completo verdadero que si alguien está predispuesto a la neurastenia por unos influjos sexuales nocivos, soportará mal el trabajo intelectual y los empeños psíquicos de la vida, pero nadie se volverá neurótico por obra del trabajo o de la irritación solamente. Antes bien, el trabajo intelectual es un medio protector frente a una eventual afección neurasténica; justamente los trabajadores intelectuales más perseverantes permanecen a salvo de la neurastenia, y lo que los neurasténicos inculpan de exceso de trabajo enfermante no merece en general, ni por su cualidad ni por su envergadura, ser reconocido como un trabajo intelectual. Los médicos tendrán que acostumbrarse a dar al funcionario que se ha agotado en su oficina, o al ama de casa a quien las tareas se le han vuelto demasiado pesadas, el esclarecimiento de que no han enfermado porque intentaban cumplir con sus deberes, en verdad livianos para un cerebro civilizado, sino porque en tretanto han descuidado y estropeado groseramente su vida sexual*” (Freud; 1898, pág. 265).

piraciones lograrían sustituir la obligatoriedad del trabajo por el amor a la empresa a través de mecanismos no de “hacer hacer” sino de “hacer querer”⁸. No obstante, también se preguntan si efectivamente se trata de amor, concluyen que no e identifican un sentimiento distinto, el profundo apego. Por esta vía quedaría estructurado un sistema de creencias que obstaculiza la expresión externa de los conflictos y la contradicción resultante permanece en el nivel individual. Los autores recogen frases de directivos entre las que se destacan “estás condenado a triunfar”, “en esta empresa estás obligado a expresar tu opinión libremente”, “¡cuánto más tiempo ganamos, menos tiempo tenemos!”.

Puede advertirse en esta muestra discursiva la presencia de exigencias paradójales. Si bien luego retomaré el problema de las contradicciones, deseo señalar ahora la importancia que las mismas tienen en el marco de las organizaciones. Desde marcos teóricos heterogéneos y en diversos campos de aplicación se han estudiado los tipos y efectos de las diversas lógicas contradictorias (Aubert y Gaulejac; 1993, Maldavsky; 1986, Schvarstein; 2000). En general, todos coinciden en que no se trata de órdenes simplemente contradictorias sino que las mismas atrapan al sujeto entre dos afirmaciones que, por un lado, se excluyen mutuamente y, por otro, no pueden resolverse por la sola supresión de uno de los términos. Resulta elocuente una publicidad gráfica recientemente aparecida cuyo texto dice “en la nueva economía de Internet el temor al fracaso es reemplazado por el pánico al éxito”. La ligazón entre éxito –meta a alcanzar– y pánico pone en evidencia un tipo de desarrollo afectivo que impregna la organización del trabajo al tiempo que expresa un bienestar imposible.

Pensar que las organizaciones generan paradojas no es lo mismo que suponer que produzcan patologías tales como esquizofrenia, depresión, etc. La relación entre organización del trabajo y salud mental encuentra en este punto un debate muy interesante. Dejours se ha preguntado si existen trastornos mentales específicos determinados por un trabajo en particular y/o si el trabajo contribuye a la aparición de trastornos mentales que no son específicos. A la primera pregunta responde negativamente o, por lo menos, con cierto escepticismo, en la medida en que ninguna de las investigaciones realizadas a partir de la hipótesis de la existencia de trastornos mentales profesionales ha arrojado resultados convincentes.

La respuesta, entonces, requiere de un esfuerzo de complejización, pues,

⁸ Existen similitudes con el análisis de Anthony Elliott (1997) sobre la modernidad y la posmodernidad. Allí se extiende sobre la cultura del narcisismo y cómo el capitalismo produce individuos que **quieren** comportarse como **deben** comportarse. Aubert y Gaulejac (1993) también plantean que la personalidad narcisista sería el fundamento psicológico del hombre managerial.

aún reconociendo en el trabajo un factor causal, es en extremo difícil determinar qué función ha desempeñado el trabajo en el conjunto de los factores intervinientes. El autor entiende que entre el estado de descompensación (trastorno mental conocido, tipo esquizofrenia, histeria, depresión, etc.) y el bienestar psíquico existe una zona intermedia en la que aparecen ciertas manifestaciones o perturbaciones que pueden ponerse en relación con el trabajo. Dejours ha optado por denominar a esa zona *estado de malestar psíquico*, intermedio entre la salud y el trastorno mental⁹. Es decir, los elementos conjugados son el trabajo, la organización y una zona psíquica de sufrimiento. Tal como estuvimos viendo, el acento está puesto en la organización y los efectos que la misma promueve. Desde nuestra perspectiva, aun queda examinar un poco más cuál es la incidencia posible de la organización (que constituye la serie del vivenciar). Aubert y Gaulejac, por su parte, utilizan el concepto de *estructura de solicitud* para referirse a la articulación entre el afecto o pulsión y el contexto social (empresa). Dicha estructura comprende un conjunto de puntos de anclaje desde los cuales el sujeto se representa la realidad social, expresando en ella su propia historia a la vez que ayuda a sostenerla y desarrollarla. De esta manera, el funcionamiento organizacional y el funcionamiento psíquico son objeto de un **apuntalamiento** recíproco. La psicodinámica del trabajo, tal como la ha enfocado Dejours (1998), intenta definir las pautas de comportamiento, las actitudes y las defensas colectivas e individuales propias de cada tipo de trabajo.

Es notable el papel y la importancia que los distintos autores asignan a los mandos medios, que serían los que cumplen la función de transmitir las contradicciones organizacionales. Dessors y Molinier (1994) se refieren al management por medio de la mentira según el cual los supervisores funcionan como un engranaje entre los imperativos económicos y los problemas que se plantean en el terreno. Las mentiras, a las que “justifican” en tanto permitirían llevar a cabo la tarea (promesas de promoción, etc.) aun cuando saben que resultarán incumplibles, disfrazan el hecho de que cada vez exigen más con cada vez menos recursos.

Problemas relacionados

Es los estudios sobre salud y trabajo se ha distinguido un conjunto de problemas cuyas diferencias se establecen a partir de elementos descriptivos. En ocasiones se pone el énfasis en el tipo de ámbito laboral (por ejemplo, el caso de los trabajadores de la salud), en otras en la sintomatología.

En primer lugar, entonces, cabe mencionar el *síndrome de fatiga crónica*

⁹ Estas hipótesis permiten esclarecer las conclusiones de Kalimo expuestas y comentadas más arriba (“han publicado pruebas de la relación que existe entre los factores de estrés profesionales y los síntomas psíquicos, pero no se ha confirmado una relación causal precisa”).

cuyo diagnóstico supone un período de fatiga mayor a los 6 meses y un alto porcentaje de disminución del rendimiento (además de descartar otro tipo de enfermedades con efectos similares). Los estudios sobre esta patología ubican como precursores la excesiva exigencia, signos de agresividad e ideales desproporcionados.

A partir de sus estudios sobre actividades monótonas, Dejours se pregunta cómo un trabajador podría soportarlas en tanto las rutinas reiterativas son opuestas a la dinámica biológica y psíquica. Dice: “¿Cómo es posible que un individuo normal tolere mentalmente un ciclo de operaciones que dura, como máximo, unos segundos y se repite durante horas, meses, años o toda una vida laboral?” (Dejours; 1988, pág. 71). Esta pregunta expresa con sencillez el drama cotidiano que también podemos apreciar en películas como *Tiempos modernos* o *La clase obrera va al paraíso*. En tales casos, la tarea realizada no guarda ninguna relación con los deseos o fantasías del sujeto a quien le resultaría imposible la investidura pulsional de su trabajo más allá de la “catexia lateral de su salario”. La consecuencia de esta vida laboral, vía supresión de la actividad psíquica (lo que requiere un excesivo gasto de energía), es la fatiga. Es interesante señalar que Dejours no pone el acento en la carga física sino en la monotonía de las tareas carentes de interés, observación que lo lleva a concluir que no es el trabajo propiamente dicho lo que agota al sujeto sino la lucha contra la parte más vital de su economía psíquica¹⁰. Al mismo tiempo, destaca que la amputación de la vida psíquica no es fácilmente reversible y resulta tan difícil llegar a ese estado que luego, lejos de abandonarlo, se lo traslada al tiempo libre (a través de exigentes actividades durante los fines de semana o la permanencia pasiva frente al televisor durante largas horas)¹¹.

Abraham (1918) comenta las observaciones de Ferenczi (*las neurosis de los domingos*) sobre aquellos que recurren a la sobrecarga de trabajo para protegerse de las exigencias pulsionales y cita el caso de un militar que padecía síntomas neuróticos durante la inactividad de la trinchera y pedía su traslado al frente de combate. Finalmente, concluye que “cuando tales personas se ven forzadas a la inactividad por una enfermedad o un accidente a menudo la consecuencia es la manifestación de neurosis o el recrudecimiento de la ya existente. En tales casos la tendencia general es relacionar, desde el punto de vista etiológico, la neurosis con la enfermedad, el accidente o lo que haya sucedido en primer término. **Pero podemos afirmar que, en muchos casos, durante el período de inactividad forzada la libido**

¹⁰ Véase en la nota 7 las semejanzas con las hipótesis de Freud.

¹¹ Dejours relaciona este estado mental con lo que los psicomatistas denominan depresión esencial.

se ha impuesto al control del paciente” (pág. 166) (la negrita es mía).

Otro problema relacionado es el denominado *mobbing* u hostigamiento psicológico en el trabajo. Se trata de un término que indica la situación en la que una persona o grupo ejerce violencia psicológica extrema y sistemática (al menos una vez por semana durante más de 6 meses) sobre otra persona en el ámbito laboral.

Distintos autores acuerdan en considerar este tipo de violencia como una forma específica de estrés laboral, cuyo elemento diferencial es que no deriva de las *exigencias* del trabajo sino que tiene su origen en la *violencia* de ciertas relaciones interpersonales en la empresa. Básicamente, se trataría de un conflicto asimétrico pues la parte que hostiga posee más recursos u ocupa una posición superior a la víctima. Por ejemplo, el acoso sexual. En suma, la condición de aparición de estas conductas, en parte, estaría ligada con las formas de gestión de los conflictos por parte de los superiores.

Para cerrar este apartado querría mencionar los estudios sobre el *burn out*. Este término, si bien no tiene una expresión análoga precisa en español, suele traducirse como estar quemado o fundido. Su origen data de la década del '70 cuando H. Freudenberger lo utilizó para describir la sintomatología detectada en aquellos que trabajan con personas que sufren (enfermeras, por ejemplo). Kornblit (1996) cita distintos estudios en los cuales se pone de manifiesto que esta forma particular de estrés se encuentra en aquellos profesionales que caracterizan su actividad como un apostolado, por la vocación de servicio y el sacrificio (médicos, docentes, asistentes sociales).

De la extensión del estrés a la intensidad metapsicológica

En este apartado me ocuparé de presentar la perspectiva psicoanalítica cuyo modelo etiológico y esquema conceptual permite un abordaje diverso del examinado hasta aquí. Cabe agregar que con estas reflexiones continúo una línea de pensamiento sobre la **metapsicología de la vida laboral**¹² iniciada en trabajos anteriores (Plut; 1995, 1996, 2000, 2000a).

Al revisar la literatura sobre estrés mi impresión es que las investigaciones realizadas apuntan a un desarrollo extensivo en cuanto a la identificación de factores estresores y la detección de signos e indicadores. Nuestras indagaciones, en cambio, se interesan más por un avance intensivo sobre la subjetividad.

De acuerdo con la percepción de esta complejidad, podemos plantearnos

¹² En algunas ocasiones me he referido a la “clínica del trabajo”.

interrogantes en una doble dirección: sobre los componentes pulsionales y procesos inconscientes de cada sujeto (y su incidencia sobre lo familiar, grupal y/o comunitario), pero también la consideración inversa resulta inherente al psicoanálisis. En síntesis, examinamos el ensamble de las vicisitudes pulsionales con las condiciones laborales.

Es momento ahora de retomar algunas ideas ya planteadas, en particular aquellas que han puesto de manifiesto, según Kalimo, que las relaciones de causalidad (entre factores de estrés y síntomas) son altamente imprecisas (no se confirman) y se complican por las variables subjetivas. También anticipé que tales afirmaciones permiten interrogarnos sobre la relación de lo social con lo anímico. El psicoanálisis plantea un conjunto de hipótesis a doble vía: por un lado, aquellas que refieren a los determinantes pulsionales y cómo lo anímico funda la exterioridad; por otro, cómo se inserta e incide lo social sobre la estructura psíquica. Maldavsky (1998) señala que *“podemos figurarnos al sujeto compuesto por círculos de seguridad que preservan un núcleo estable, en el cual hallamos sobre todo a la economía pulsional y ciertas defensas de base. En sectores más superficiales hallamos identificaciones, representaciones-palabra (preconscientes) y defensas secundarias, derivadas de las centrales.”* En este sentido, podemos afirmar que, mayormente, la eficacia de lo social sobre lo anímico se da sobre aquella zona más superficial; no obstante, en ocasiones las transformaciones pueden recaer sobre sectores más centrales (identificaciones constituyentes del carácter y, más aún, puede quedar perturbada la erogeneidad). Podemos distinguir cómo lo social influye de manera diversa ya sea que se trate de la niñez, la adolescencia o la adultez, siendo esta última etapa la que nos incumbe en este momento. Es preciso señalar que dejamos de lado las circunstancias de condiciones extremas incluidas en las denominadas neurosis traumáticas. En la vida adulta, entonces, a diferencia de los momentos tempranos de constitución de la subjetividad, la social influye en la periferia de lo psíquico.

En el caso del estrés se da un tipo de situación traumática que no deriva de un episodio único y de gran intensidad sino de la acumulación de sucesivas incitaciones de menor carácter, cuyos efectos podrían llegar a recaer sobre lo nuclear del aparato psíquico. Hasta acá se trata de la influencia de lo social sobre el aparato psíquico y falta aun considerar la dimensión inversa y complementaria.

A partir del estudio etiológico sobre los desenlaces clínicos, Freud se interroga sobre la importancia de las impresiones y vivencias accidentales (contingentes) en la determinación de una estructura psíquica. En el esquema de las series complementarias opone otra serie al vivenciar, la de los actos psíquicos puramente internos (necesarios), entre los que incluye los procesos del pensar inconsciente y los sentimientos. Ambos procesos se rigen por criterios

internos del aparato psíquico por lo que, más allá de las influencias externas y contingentes, aquel no es una *tabula rasa*, sino que posee sus leyes propias de generación de lo nuevo. La serie de las vivencias aporta el material que pasa a constituir las huellas mnémicas inconscientes sobre las que opera la eficacia de los mencionados pensamientos inconscientes. Para Freud, la exterioridad es producida por un movimiento psíquico específico, la proyección: “*la espacialidad acaso sea la proyección del carácter extenso del aparato psíquico*” (1938, pág. 302). Por lo tanto, aquello que captan nuestros órganos de los sentidos puede distinguirse por su contenido, constituido por las impresiones sensoriales, y por la forma, creada por el proceso proyectivo. En este sentido, la supuesta exterioridad captada por la percepción y transformada en inscripciones psíquicas, no se corresponde con una realidad pretendidamente objetiva, sino con un producto psíquico creado proyectivamente. La vida pulsional, para Freud, funda la exterioridad, que se vuelve eficaz para lo psíquico en la medida en que su significatividad deriva de la investidura pulsional.

Así, para comprender la eficacia de los fenómenos de estrés laboral, no sólo debemos considerar la sumación de incitaciones exógenas sino las leyes internas del aparato psíquico que imponen transformaciones a tales incitaciones (y las dotan de una significatividad específica).

Para Freud, el trabajo permite procesar un conjunto de exigencias pulsionales (como las de tipo homosexual y la hostilidad fraterna) y puede constituirse en un escenario en el cual se plasman sentimientos de injusticia, celos y envidia. Ciertas condiciones laborales (ser marginado de ciertos círculos, exigencias contradictorias, amenaza de desempleo, etc.) poseen el valor de potenciar ciertas disposiciones a la adicción al trabajo¹³ como forma de procesar y desplegar los componentes antes mencionados. Sobre este tipo de condiciones de trabajo se ha señalado que actúan como un medio para arrancar un sobre-trabajo. Es decir, todo el sufrimiento ocasionado por las características del puesto, la tarea y el contexto laboral promoverían un aumento en la productividad. El sistema aprovecha la propia fuerza del operador, su propio sufrimiento y agresión, de manera tan sutil que hasta termina por ser innecesaria la concreción de un castigo, pues resultan suficientes la incertidumbre, el estado de amenaza e inseguridad. Simultáneamente, el trabajo produce sufrimiento y éste produce más trabajo, acelera el ritmo. La actividad laboral se convierte entonces en una fuente de incitaciones traumáticas duraderas que poseen un valor semejante a un impacto único y catastrófico. Como resultado de ello se produce un drenaje pulsional, un estado de desvalimiento, que imposibilita la tramitación de las exigencias tanto pulsionales, como las del superyo y la

¹³ Aubert y Gaulejac describen ampliamente los métodos empresariales utilizados a tales efectos.

realidad. En tales pacientes, por lo tanto, prevalecen los estados de apatía, estados de los cuales “salen” temporariamente si encuentran alguien o algo que les dé “pila”.

El ideal del yo surge como resultado de las transformaciones acaecidas sobre la propia erogeneidad que se destila como valor. Las diferentes fijaciones pulsionales determinan la producción de rasgos específicos en cada contenido del ideal. El contenido del ideal deriva, entonces, del procesamiento de la voluptuosidad.

Las observaciones clínicas señalan la correspondencia de cada fijación pulsional con un valor que, a su vez, halla su expresión como lenguaje y determina el modo particular de establecer vínculos interindividuales significativos.

La erogeneidad primordial, que inviste los propios órganos y procesos intrasomáticos, es el punto de fijación de los sujetos con afecciones psicósomáticas. Esta sensualidad se expresa en lo anímico en términos de ganancia, término que alude a una realidad utilitaria, numérica. El ideal de la ganancia expresa la incidencia específica de la libido intrasomática, y cuando predomina este ideal y el yo se adhiere a él deviene una estructura de carácter sobreadaptado, y cuando supone que es el otro el que obtiene una ganancia surge la manifestación psicósomática.

Francisco deja su número telefónico y dice que lo llame “*cuanto antes*”. En la primera entrevista dice: “*estoy borracho de números*”. Refiere que en el último año su vida “*dio un vuelco de 180°*” y con ello aludía a su casamiento y al nacimiento de su hijo.

Francisco tiene 31 años y trabaja en una importante empresa multinacional. El motivo de su consulta es querer “*tomarse las cosas con otra filosofía*”. Cuenta que en su trabajo se esfuerza mucho, hace muchas horas extras y diariamente “*lleno de furia*” va a lavarse la cara al baño “*para no explotar*”. Relata que tiene gastritis, alergia de piel y hemorroides. Sus sesiones transcurren entre relatos hiperrealistas y quejas sobre su trabajo: respecto de sus jefes por el poco reconocimiento que recibe y respecto de sus pares por una supuesta “*competencia desleal*”. Dice: “*es una injusticia el cargo que tengo en relación con mis responsabilidades; yo en mi trabajo me brindo completamente*”.

Una y otra vez habla de sus “*nervios*”; “*concretamente voy dos o tres veces por día a poner la cabeza debajo del agua fría*”. En la segunda sesión solicita un cambio de hora por las presiones que siente para que se quede en la oficina más allá de su horario: “*hay miradas acusadoras pero yo me cago en eso, lo que pasa es que tengo mucho volumen de trabajo*”.

Describe la empresa en la que trabaja en los siguientes términos: *“en un lugar donde hay 18.000 empleados sos un número, y encima cuando no soy el centro me siento un cero”*.

Sus frases suelen ser *“acá estoy, con las tensiones”*, *“me descargo en cualquier lado”*. También señala que luego de enojarse y estallar siente que *“no valió la pena porque no hay que dar por el pito más de lo que el pito vale”*.

Cuenta que frecuentemente tiene discusiones con su señora porque *“ella gasta mucho con la tarjeta; me desborda no poder controlar los gastos”*. *“En la oficina –continúa– si hay una cagada te tiran de las pelotas, y los halagos se los guardan ellos”*.

Relata que anteriormente trabajó en turismo: *“llevaba grupos, no sé cuántos pasajeros tuve, pero eran miles. Era muy injusto porque estaba con gente de un poder adquisitivo elevado mientras yo trabajaba. Mi trabajo actual no me gusta, no tengo mi lugar. Hay una lista negra y van a echar a 500 o 600 personas”*.

Respecto de su esposa, dice que *“es muy buena madre y muy buena esposa, no le puedo pedir más”*. Le pregunto si a él alguien le pide más y dice: *“Sí, todo el tiempo. Yo me exijo mucho. Yo siempre hice mucho deporte; jugaba al rugby y varias veces tuve fracturas. Yo siempre quiero más, y más, y más, y más. Aunque esté cansado, si quiero algo no puedo parar. Me exijo hasta lo último. Si yo sé que puedo correr 10 km. no paro aunque esté cansado. El deporte es como el trabajo, todo es ejercicio. Soy muy ansioso, para comer yo no mastico, trago, no saboreo la comida. En mi trabajo estoy en un área donde lo importante no es ganar más sino gastar menos”*. Le digo que para que otros gasten menos él gasta más y más energía. Rápidamente me contesta: *“es el único método que conozco”*.

Cuenta que su hijo últimamente está con mucho resfrío y fiebre: *“si llora por hambre lo podés calcular. El se ríe y te compra. El otro día tenía 38° de fiebre y ni lloraba, el tipo es bárbaro. No dice nada”*.

El llamado de Francisco era una urgencia (*“cuanto antes”*), urgencia que de diversos modos aparecía en su rutina laboral: siempre con trabajo acumulado que había que terminar cuanto antes.

Su discurso habitual, carente de fantasías, consistía en expresiones numéricas, cuantitativas: podría decir, con un poco de ironía, que términos como *“mucho”*, *“ganar”*, *“gastar”*, *“calcular”*, *“volumen”*, *“más”*, etc., eran moneda corriente. Ello se combinaba con estallidos de furia, gritos y un discurso ca-

tártico con el cual procuraba aliviarse de sus tensiones; luego de lo cual quedaba sumido en un estado de sopor. En sesión ocurría que, luego de proferir –elevando el tono– expresiones de enojo e insultos contra sus jefes y gerentes, sus ojos se tornaban rojos y por momentos se cerraban.

Francisco mayormente no especulaba, no contaba sus intereses; su posición era la inversa, la de quien queda a merced de los cálculos ajenos¹⁴.

Freud plantea, respecto de las neurosis actuales, un estancamiento tóxico de libido objetual homosexual (precisamente la erogeneidad que sublimada es procesada en la actividad laboral). A ello Sami Ali le agrega un fragmento paranoico complementario consistente en la generación de ciertos personajes persecutorios que el paciente coloca en el mundo, vía proyección patológica de un fragmento del superyó (“hay miradas acusadoras”, “hay una lista negra...”, “es una injusticia”, “competencia desleal”).

Cuando la pulsión sexual entra en contradicción con la autoconservación –y se pone al servicio de la pulsión de muerte– deviene necesariamente una desmentida o desestimación del juicio acerca de lo nocivo del objeto. A su vez, el paciente psicósomático desconstituye la autoobservación; específicamente, queda abolida la posibilidad de decidir sobre lo nocivo que afecta al yo. Respecto del ideal, tales pacientes desmienten la distancia entre el yo y aquél. Este conjunto de fallidas estructuraciones o desconstituciones conduce a la degradación del ideal (de la ganancia en este caso), la resexualización del superyó vuelto sádico y a la disolución de las identificaciones. El paciente concluye suponiéndose sólo una cifra en la mente de su interlocutor (“*en un lugar donde hay 18.000 empleados sos un número*”, “*me siento un cero*”). Hasta la fiebre de su hijo (es decir, su estado corporal) es posible “calcular”. El paciente es una cifra, víctima de los cálculos de un ser despótico (paranoico) cuya cuenta siempre termina con el mismo resultado, cero.

Por último, deseo mencionar las hipótesis sobre las relaciones entre el grupo y el líder, si bien no me extenderé sobre todos los aspectos que son inherentes, tales como la representación-grupo, su forma y contenido, los diferentes tipos de liderazgo (Maldavsky; 1991), así como su enlace con la pulsión social y su importancia en el mundo del trabajo (Plut; 2000). Asimismo, por razones de espacio, dejaré sin considerar el problema de la violencia institucional y la producción anímica de lo diferente (Maldavsky; 1996, 1997). Me

¹⁴ “*Cuando el yo se consustancia con este ideal sobreviene una estructura, el carácter sobrea -daptado, y por el contrario, cuando supone que otro extrae una ganancia, un número, a su costa, surge una manifestación psicósomática, y un estado de depresión esencial, carente de matiz afectivo, como ocurre en All that jazz: cuando el personaje central es operado del corazón por su infarto, simultáneamente los empresarios que lo han contratado hacen cuentas acerca de cuánto ganarían si muere y cuánto si pierde*” (Maldavsky; 1991, págs. 109-10).

interesa, particularmente, referirme al problema de las contradicciones.

Es interesante advertir que el término estrés, etimológicamente, deriva de la palabra latina *stringere* que significa “provocar tensión”. Schvarstein (2000) distingue y reúne las nociones de contradicción y tensión a partir de lo cual desarrolla su forma de comprender y abordar la complejidad organizacional.

La teoría psicoanalítica sostiene la hipótesis de que las relaciones interindividuales tienen como fin privilegiado procesar las exigencias pulsionales y, secundariamente, las que provienen de la realidad y el superyó. En el caso de las instituciones, el triple vasallaje proviene de las aspiraciones de grupos e individuos de la propia organización, de las tradiciones y de la realidad intra y extrainstitucional.

El modo en que una organización específica (y en especial su líder) dé cabida a estas tres fuentes de incitaciones contiene la clave para la generación y continuidad de proyectos. Cada uno de estos amos posee sus propios representantes en el seno mismo de la institución, respecto de los cuales el líder debe hallar caminos para múltiples transacciones. Los principales encargados de responder a esta triple exigencia son aquellos responsables de las decisiones principales (centralmente el líder).

Tales exigencias (las provenientes de las aspiraciones comunitarias, las tradiciones y la realidad) reúnen dentro de sí fragmentos heterogéneos, por lo que se advierte la complejidad de conflictos posibles. Pueden desarrollarse, por ejemplo, enfrentamientos entre representantes de las aspiraciones internas con representantes de las tradiciones (es decir, entre los representantes de distintas exigencias) o bien, entre los representantes de un mismo amo entre sí (por ejemplo, pugnas entre grupos que atribuyen diferentes significados a una misma realidad).

Por lo tanto, coexiste una diversidad de factores (ente los cuales se generan alianzas, rivalidades, desconocimiento, etc.) frente a lo que los decisores deben responder con una lógica cada vez más sofisticada. Los riesgos de fragmentación, entonces, también son numerosos.

Al hablar del pensamiento apocalíptico, Maldavsky señala que este “condena todo proyecto, toda iniciativa comunitaria que abra el futuro a lo posible, a lo nuevo, y pesquisa y magnifica en cada producción sublimatoria los restos de una voluptuosidad irrestricta, por lo cual dicha producción queda anatematizada como introductora de la disolución en los lazos sociales” (1991, pág. 267). Cuando este tipo de pensamiento es encarnado por el líder se va plasmando un despotismo creciente correlativo de una degradación de las identificaciones recíprocas. El liderazgo se va envilecien-

do progresivamente ante la falta de respuestas adecuadas para hallar transacciones entre las tres fuentes de exigencias. En la organización dirigida por un líder apocalíptico se va desestructurando la pulsión social, uno de cuyos componentes –la autoconservación– se trastorna como en el caso de las personas que perpetran el suicidio. Tal puede ser la situación de aquellos conductores que arrastran su empresa consigo hasta la tumba.

El liderazgo apocalíptico se torna cada vez menos representativo con los consiguientes efectos de supresión de la diversidad, la tendencia a una nivelación descomplejizante y la abolición de los nexos sociales de tipo solidario (requeridos para el trabajo en común).

El líder (o equipo conductor) es el encargado de responder a la triple exigencia y creemos que de él pueden derivar un conjunto de contradicciones.

Maldavsky (1986, 1992) examina cuatro tipos de contradicciones: orgánicas, pragmáticas, semánticas y lógicas, de las cuales describiré solo la primera. Se trata de un problema clínico que comprende el estudio de ciertos procesamientos defensivos y sus efectos sobre el preconscious. Si bien el estudio de las contradicciones suele ser encarado desde la perspectiva familiar, creo que puede extenderse a otro tipo de relaciones interindividuales, en particular las que se desarrollan en una organización entre un líder y su equipo.

El mecanismo por el cual estas contradicciones se alojan en lo anímico es la desmentida, el cual supone la oposición a un juicio ligada a una percepción ilusoria. Con el objeto de sostener una idealización, quien desmiente coloca a otro en el lugar de modelo y cede algo de sí (para ubicarlo allí donde la percepción y el juicio correspondiente lo refutan). La eficacia anímica de estas contradicciones deriva de que vayan acompañadas de otros componentes que imponen al yo una sumisión a ellas.

Cuando el yo se encuentra ante situaciones paradójales, le caben dos alternativas defensivas: o bien su cuestionamiento superador y, si ello no es posible, la huida. En el caso de las contradicciones enunciadas ninguna de tales opciones es factible, ambas están impedidas. Es decir, a las dos afirmaciones contradictorias se le agregan otras dos órdenes que someten al yo y lo tornan indefenso, una prohibición al cuestionamiento y otra que recae sobre la posibilidad del alejamiento.

En el terreno familiar se ha estudiado el carácter patógeno de estas contradicciones, carácter que se da siempre y cuando queden imposibilitados el cuestionamiento y la evitación mediante la fuga. Pero señalemos que no es lo mismo pensar en las estructuras intrapsíquicas que sus determinaciones interindividuales, pues existe el riesgo de apreciar equivocadamente la producción de patología psíquica.

Las contradicciones orgánicas pueden sintetizarse en la frase *cuanto mayor es la tensión, mayor esfuerzo por aumentarla*. En el caso de Francisco se advierte claramente su imposibilidad de limitar su actividad motriz ligada a un irrefrenable pensamiento numérico. Dicha tensión se sostiene pues constituye “*un precario reaseguro en cuanto a su sentimiento de estar vivo*” (Maldavsky; 1992, pág. 201). En el caso de los sujetos que padecen afecciones psicósomáticas, les resulta inverosímil cuestionar la contradicción por el dolor que implica la amenaza de perder la ilusión de ese goce absoluto (en términos de ganancia) que se alcanzará luego de tanto esfuerzo.

Lo expresado hasta aquí es solo fragmentario pero cerraré en este punto mi exposición por cuestiones de espacio. Faltaría incluir el examen de los otros tipos de contradicciones: las lógicas (que complementan las orgánicas), en el caso de las adicciones, y las pragmáticas (sumadas también a las orgánicas), en el caso de las enfermedades psicósomáticas. Al mismo tiempo, los estudios sobre estrés pueden distinguirse desde la perspectiva de las neurosis tóxicas y traumáticas.

En síntesis, he intentado poner de manifiesto la complejidad del problema cuando queremos comprender cuál es la eficacia de las relaciones interindividuales en el trabajo. La teoría de los factores estresores resulta útil para conocer las condiciones y medio ambiente de trabajo (e incluso definir modificaciones), pero, al mismo tiempo, resulta insuficiente para entender los desenlaces psicopatológicos.

A modo de cierre

A lo largo del artículo he presentado un panorama global sobre la problemática de la salud ocupacional y específicamente de la salud mental en el trabajo. Señalé algunos de los desarrollos que considero más fructíferos en este campo del saber, así como mis diferencias con muchos de ellos a partir de incluir el psicoanálisis como herramienta teórica y metodológica.

Como base de mis consideraciones se hallan dos ideas fuerza: a) por un lado, podemos entender a los sujetos como poseedores de un repertorio estilístico (que puede o no corresponder a fragmentos patológicos) a partir del cual dotan al espacio/tiempo del trabajo de una significatividad específica. En este sentido, mis investigaciones apuntan a considerar la dimensión semántica específica que adquiere el trabajo para cada quien; b) por otro lado, entender que las organizaciones suelen ser promotoras de sufrimiento más que de patología (si bien puede darse también esta opción), a partir de lo cual puede estudiarse el modo particular según el cual cada uno sufre y cuáles son las condiciones para que el sufrimiento devenga en patología.

Bibliografía

Abraham, K.; “Consideraciones sobre el artículo de Ferenczi acerca de las neurosis de los domingos”, en *Escritos psicoanalíticos fundamentales*, Robert Fliess (comp.), Buenos Aires, Ed. Paidós, 1918.

Aubert, N. y Gaulejac, V.; *El coste de la excelencia*, Barcelona, Ed. Paidós, 1993.

Cooper, C. y Davidson, M.; “Las fuentes de estrés en el trabajo y su relación con los ambientes no laborales”, en Kalimo, R. *et al.*; *Los factores psicosociales en el trabajo*, Bélgica, Organización Mundial de la Salud, 1988.

Dejours, Ch.; “Trastornos mentales relacionados con el trabajo”, en Kalimo, R. *et al.*; *Los factores psicosociales en el trabajo*, Bélgica, Organización Mundial de la Salud, 1988.

Dejours, Ch.; *El factor humano*, Buenos Aires, Ed. Lumen HVMANITAS, 1998.

Dejours, Ch.; “De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo”, en *Organización del trabajo y salud* (Dessors, D. y Guiho-Bailly, M., comps.), Buenos Aires, Ed. Lumen HVMANITAS, 1998a.

Dessors, D. y Guiho-Bailly, M.; *Organización del trabajo y salud*, Buenos Aires, Ed. Lumen HVMANITAS, 1998.

Dessors, D. y Molinier, P.; *La psicodinámica del trabajo*, Buenos Aires, Ediciones PIETTE del CONICET, 1994.

El-Batawi, M.A.; “Problemas de salud psicosociales de los trabajadores en los países en desarrollo”, en Kalimo, R. *et al.*; *Los factores psicosociales en el trabajo*, Bélgica, Organización Mundial de la Salud, 1988.

Elliott, A.; *Sujetos a nuestro propio y múltiple ser*, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1997.

Freud, S.; *La sexualidad en la etiología de las neurosis*, Obras Completas, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1898, Tomo III.

Freud, S.; *El método psicoanalítico de Freud*, Obras Completas, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1904, Tomo VII.

Freud, S.; *Conferencias de introducción al psicoanálisis*, Obras Completas, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1916, Tomo XVI.

Freud, S.; *Neurosis y psicosis*, Obras Completas, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1923, Tomo XIX.

Freud, S.; *El malestar en la cultura*, Obras Completas, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1930, Tomo XXI.

Freud, S.; *Tipos libidinales*, Obras Completas, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1931, Tomo XXI.

Freud, S.; *Conclusiones, ideas, problemas*, Obras Completas, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1938, Tomo XXIII.

Kalimo, R. et al.; *Los factores psicosociales en el trabajo*, Bélgica, Organización Mundial de la Salud, 1988.

Kornblit, A. L.; "Aportes de la Psicología Social a la problemática del trabajo en la sociedad argentina contemporánea", en *Trabajo y empleo*, M. Panaia (comp.), Buenos Aires, Eudeba, 1996.

Lazarus, R.; "Vulnerabilidad y resistencia individuales al estrés psíquico" en Kalimo, R. et al.; *Los factores psicosociales en el trabajo*, Bélgica, Organización Mundial de la Salud, 1988.

Levi, L.; "Definiciones y aspectos teóricos de la salud en relación con el trabajo", en Kalimo, R. et al.; *Los factores psicosociales en el trabajo*, Bélgica, Organización Mundial de la Salud, 1988.

Maldavsky, D.; *Estructuras narcisistas*, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1986.

Maldavsky, D.; *Procesos y estructuras vinculares*, Buenos Aires, Nueva Visión, 1991.

Maldavsky, D.; *Teoría y clínica de los procesos tóxicos*, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1992.

Maldavsky, D.; *Linajes abúlicos*, Buenos Aires, Ed. Paidós, 1996.

Maldavsky, D.; *Sobre las ciencias de la subjetividad. Exploraciones y conjeturas*, Buenos Aires, Nueva Visión, 1997.

Maldavsky, D.; *El psicoanálisis, ciencia de la subjetividad*, versión mimeografiada, 1998.

Maldavsky, D.; “Procesos subjetivos en la adicción al trabajo y al en-deudamiento”, en *Actualidad Psicológica*, Año XXV, N° 280, (2000), págs. 2-8, 2000.

Malfé, R.; *Fantásmata*, Buenos Aires, Amorrortu Editores, 1994.

Menninger, K.; “El trabajo como sublimación”, en *Revista de Psicoanálisis*, Vol. 1, N° 2, págs. 166-181, 1943.

Plut, S.; “Vida laboral y enfermedades psicosomáticas. Nexos e interrogantes”, en *Actualidad Psicológica*, Año XX, N° 225, págs. 17-22, 1995.

Plut, S.; “Sobre la significatividad anímica de la vida laboral”, en *Actualidad Psicológica*, Año XXI, N° 233, págs. 25-28, 1996.

Plut, S.; “Pulsión social y trabajo”, en *Actualidad Psicológica*, Año XXIV, N° 274, págs. 26-30, 2000.

Plut, S.; “Estrés laboral: revisión y propuestas”, en *Actualidad Psicológica*, Año XXV, N° 280, págs. 12-17, 2000a.

Rodríguez, C.; *Salud y Trabajo*, Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1990.

Schvarstein, L.; “¿Resultado vs. Salud?” Reportaje realizado por Sebastián Plut, en *Decisiones en Recursos Humanos*, Año 1, N° 5, págs. 2-9, 2000.