

4 PERSPECTIVAS ACERCA DEL TRABAJO: INTRODUCCION

Por Lic. Silvia Koffsmon

El trabajo humano es un fenómeno complejo, que puede ser abordado desde diferentes perspectivas. Nuestro abordaje salugénico nos lleva a seleccionar algunos enfoques cuyo eje común es: el *trabajo como productor de salud psíquica*.

Las perspectivas teóricas a presentar hacen eje en la dimensión psicológica y psico social, cada una profundiza algún aspecto pero comparten un cuerpo conceptual que valora la prevención y mejora de la calidad de vida laboral del trabajador.

Se aclara que la naturaleza compleja del trabajo humano incluye otras miradas (por ejemplo, el trabajo como categoría antropológica y económica), sólo que en este documento se los excluye a los fines didácticos de los contenidos eje de la Psicología laboral.

Presentamos los siguientes enfoques del trabajo como conducta humana compleja:

- La perspectiva Psicoanalítica del trabajo.
- La perspectiva Cognitivo –afectiva.
- La perspectiva de la Psicodinámica del trabajo
- La perspectiva Psicosocial del trabajo.

LA PERSPECTIVA COGNITIVO –AFECTIVA

Lic. Silvia Koffsmon

Nos interesa reflexionar acerca de las ideas de Elliott Jaques, ya que su conceptualización de la noción de trabajo, aborda la cuestión de las diferentes estructuras cognitivas que se activan para alcanzar los logros-objetivos laborales. El autor plantea que este proceso de activación se acompaña de cierto grado de ansiedad, fruto de la provisoriedad y ambigüedad del propio camino que se transita en la toma de decisiones.

De este modo, Jaques incluye la relación: **efectividad – cognición – afectividad**, al señalar el miedo al fracaso, esconder errores, o saltar a la acción sin suficiente reflexión, como algunos de los aspectos que pueden resultar inhibidores a la hora de una buena toma de decisiones. Tal dificultad sería el resultado del manejo inadecuado de la ansiedad, sentimiento que acompaña toda situación de incertidumbre y que interviene como factor central de influencia en el manejo de lo imprevisto o los obstáculos impensados.

Entonces la perspectiva cognitivo-afectiva del trabajo alude, según Jaques, tanto a la coherencia de los procesos cognitivos como cada sujeto tolera la ansiedad. Hay que aclarar que este monto de ansiedad es variable según la vulnerabilidad individual. También las diferencias se relacionan con niveles de responsabilidad y condiciones de la organización del propio escenario laboral.

Desde nuestra mirada salugénica, es recomendable revisar el grado de presión psicológica al que el trabajador está expuesto desde el contexto laboral, ya que el aumento de la ansiedad genera malestar psíquico, tensa la subjetividad y resta o desvía la energía que debe aplicarse a los procesos cognitivos necesarios para la toma de decisiones.

El trabajo se vuelve más satisfactorio, cuanto mejor se elabore la ansiedad y cuanto más coincidan las propias capacidades, habilidades y conocimientos con las metas laborales a alcanzar.

Introducción

Nos interesa pensar al trabajador desde el modelo de la economía psico-somática planteado por Freud, dado que la organización del trabajo y en especial sus factores psico-sociales ejerce un significativo impacto en el aparato psíquico del trabajador.

Abordamos esta temática, en términos de marcos teóricos psicoanalíticos, en especial consideramos los aportes de Freud y Menninger.

- El trabajo está ligado a impulsos o tendencias básicas de nuestro psiquismo. El trabajo tiene que ver con energía psíquica, con fuerza, con lo que en la obra de Freud se denomina: Pulsión (trieb). Este es un término derivado del verbo alemán "treiben": empujar; es un concepto que está destinado a unir los terrenos somáticos y psíquicos.
- La pulsión moviliza el psiquismo hacia la satisfacción; abordamos la cuestión del trabajo como salida sublimatoria. Siguiendo a Menninger el trabajo ofrece la posibilidad de articular la tensión entre pulsiones y tramitar la satisfacción hacia una meta permitida por la cultura. Es un concepto psico-sexual, porque se generan tramitaciones psíquicas, comandadas desde el inconsciente y desviadas hacia un fin valorado socialmente. El trabajo como salida sublimatoria abre camino a la pulsión parcial y la desexualiza. Hay un cambio de objeto, la pulsión es energía re orientada a otro tipo de satisfacción pero conserva el empuje original.
- Lo sublimatorio en el trabajo es una importante vía de tramitación psíquica de intensidad pulsional. Es un proceso donde se genera un interjuego de impulsos y restricciones, la singularidad de la vida psíquica y la cultura van dando la particularidad de este proceso sublimatorio en cada trabajador. Pero en el trabajo de esta forma siempre hay movilidad psíquica, más o menos exitosa según factores internos y organizacionales, siempre hay oportunidad para el sujeto de re orientar de modo socialmente valorado las cuestiones del placer, lo erótico y lo agresivo.
- Lo sublimatorio en el trabajo es un mecanismo de defensa del yo, que protege al sujeto de la angustia de las tensiones y enfrentamiento de la vida pulsional. Concebir lo sublimatorio en el trabajo como un mecanismo protector del yo, que reococa y enlaza las tensiones de la vida pulsional, refiere a nuestro eje trabajo y salud psíquica. El trabajo como construcción sublimatoria exitosa es así un factor salugénico para la calidad de vida del trabajador. Por eso afirmamos con Dejours: "El trabajo es capaz bajo ciertas condiciones de ofrecer una vida favorable al deseo" (Dejours, Trabajo y desgaste mental).

Sublimación y Pulsión

Comenzamos con la revisión de algunos conceptos teóricos básicos que nos permitirán contextualizar el tema para su entendimiento. Partiremos del concepto de *pulsión*. Freud introduce la diferencia entre lo instintivo, propio del mundo animal y lo pulsional, propio del hombre. Define a la pulsión como un concepto fronterizo entre lo somático y lo anímico (psíquico) y dice que es el representante psíquico de poderes orgánicos. La describe a la pulsión como una fuerza constante que actúa todo el tiempo. Las pulsiones se caracterizan por estar compuestas por:

- Una fuente, es decir, una zona erógena del cuerpo desde donde brota la pulsión.
- Una carga, que es la magnitud de excitación puesta en juego por el movimiento pulsional.
- Un objeto, que es aquello hacia donde se dirige el movimiento pulsional.
- Un fin, constituido por la satisfacción.

La pulsión, a diferencia del instinto animal, no posee un objeto predeterminado por la naturaleza, sino que es cambiante y por eso podemos hablar de diferentes destinos de la pulsión. Su finalidad siempre es la satisfacción mientras que el instinto sirve a alguna finalidad útil para la supervivencia o reproducción de la especie.

Por lo tanto, podemos decir que, la cualidad particular de la pulsión es la de poder cambiar de fin y objeto psicológicamente, por no estar determinada de forma innata, sino gozar de una plasticidad e indeterminación que le permitirán una estructuración humana que la haga capaz de alcanzar la meta real, pero corriendo, al mismo tiempo, el riesgo de posibles fijaciones o desviaciones.

Seguendo la teoría psicoanalítica, Freud llega a una *concepción dual de la vida psíquica* y hacia el final de su obra considera dos pulsiones básicas: Eros o pulsión de vida (sexualidad) y Thanatos o pulsión de muerte (agresividad).

El Yo como instancia psíquica encargada de la sublimación

Otro concepto fundamental se vincula con entender la *función del yo* como instancia reguladora del aparato psíquico. Es el yo quien busca mediar entre las exigencias pulsionales del ello que pugnan por lograr satisfacción, las exigencias del super-yo que busca que cumplamos la ley interiorizada y las exigencias sociales propias de la realidad externa o contexto social en el que nos encontramos. En este intento por adaptarse al medio, el yo busca conciliar entre el principio de realidad y el principio del placer. Es el yo, mediante una serie de mecanismos de defensa inconscientes, como intenta lograr esta conciliación. Uno de ellos, el que acá nos interesa en particular, es la sublimación. Articulándolo con la teoría dual que mencionábamos, es el yo el que se encargará de redirigir no solo los impulsos sexuales sino también las tendencias agresivas cualquiera sea su fuente.

Podemos definir a la *sublimación* como un mecanismo de defensa inconsciente del yo mediante el cual, en su intento por mediatizar entre las diferentes exigencias a las que se encuentra expuesto y en su objetivo de lograr una adecuada adaptación al medio, reorienta las pulsiones redirigiéndolas a un objeto distinto del original. Vivir dentro de un ámbito civilizado requiere cierta restricción pulsional y es así como algunas actividades humanas aparentemente desexualizadas se alimentan de la pulsión erótica. En este lugar se encuentra la producción artística, cultural y la actividad laboral. Pero en esta restricción, también los impulsos destructivo/agresivos deben modificarse. El yo entonces, los reorienta y fusionándolos con la pulsión erótica dan como resultado una conducta constructiva. Es justamente gracias a la influencia del impulso erótico como las tendencias agresivas se reorientan con una finalidad constructiva. Por lo tanto, si el impulso erótico domina lo suficiente, el resultado será una conducta constructiva, más si son las tendencias agresivas las que dominan, el resultado será una conducta más o menos destructiva.

El trabajo como forma de sublimación

Seguendo a K. Menninger podemos decir que el trabajo es una *forma particular de sublimación*. Tal vez, nos dice el autor, el trabajo no sea la forma más placentera de sublimación, pero tiene cierta cualidad natural que la hace la más práctica y obvia de todas las sublimaciones. Todos compartimos la idea de que es absolutamente necesario trabajar para vivir y no jugar para vivir o amar a alguien.

Analicemos con más detenimiento la *vinculación del trabajo con la pulsión agresiva*:

En una persona normal, la pulsión agresiva, en una parte es reprimida, es decir queda bajo el dominio de lo inconsciente. Otra parte es interiorizada como conciencia moral que autocastiga cuando el yo no responde adecuadamente a los parámetros de la ley incorporada. Otra parte, es puesta al servicio de la defensa personal y/o a terceros y por último, hay una parte que es sublimada, convertida en actividad socialmente útil.

Podemos percibir como existe una relación estrecha entre la pulsión agresiva (destruktiva) y el trabajo, ya que todo trabajo siempre es una lucha contra algo. Para citar algunos ejemplos podemos decir que un maestro lucha contra la ignorancia de sus alumnos, que un abogado lucha contra la injusticia, un médico contra la enfermedad, etc. Siempre se trata de una lucha contra algo. Algunos autores, derivan de esta pulsión agresiva las tendencias de dominio, ya que cuando una persona busca dominar un tema o un problema, busca controlarlo de alguna manera y siempre hay una resistencia que debe ser vencida. Pero la energía destructiva se aplica con un fin constructivo, solo si las tendencias agresivas son moldeadas y reorientadas por el impulso creador (creador) en contraste con la destrucción sin finalidad. Si la fuerza de la pulsión de vida prevalece, el resultado será una actividad socialmente aceptada y útil. La modificación de la energía destructiva en favor de la creación de algo útil, es lo que distingue al trabajo de una desenfrenada destructividad.

El trabajo entonces como conducta humana se ve energizada por la *fusión* de ambas pulsiones. Es la pulsión erótica la que reviste de interés, amor, deseo, pasión, placer, por lo que la persona hace, produce, obtiene como resultado. Pero es la energía de la pulsión destructiva, la que imprime la fuerza de lucha, de dominio, de esfuerzo, a la actividad laboral.

Es probable que en el mundo primitivo, el primer trabajo del hombre haya sido cazar. Freud utiliza el "Mito de la horda primitiva" para explicar como con el desarrollo de la organización social, y en beneficio del bien común, es probable que la primera autoridad (padre de la horda primitiva) haya sido quien haya impuesto restricciones a los fines puramente egoístas de los hombres y mediante la prohibición haya ordenado y redirigido las energías destructivas. Así, la disciplina, la obediencia, la postergación del provecho personal probablemente fueron iniciadas mediante la fuerza y hayan sido aceptadas con cierto resentimiento. El trabajo se disocia del placer en la medida que se disocia de la iniciativa personal. Por lo tanto, el trabajo puede empezar a aparecer como *tarea penosa* que cada persona experimenta en diferente grado, asociado con la resistencia a la autoridad.

La mayoría de las personas considera que el trabajo es una tarea penosa y cabe preguntarse por qué esto es así. Muchas veces, se vincula con la fatiga que producen ciertos trabajos pesados en los que se usa el cuerpo o actividad muscular. En otros casos, las personas refieren que la monotonía es lo que hace que una actividad laboral resulte penosa. Sin embargo, desde el concepto de sublimación podemos decir, que el trabajo se constituye como tarea penosa en la medida que la satisfacción del elemento agresivo no está combinada con una erotización suficiente, que es lo que proporcionaría una satisfacción consciente en el trabajo.

La *satisfacción en el trabajo* puede estar relacionada con la erotización de la técnica, que se vincula con el placer que implica aplicar determinada metodología específica en la producción de algo; o con el producto que se obtiene mediante el trabajo realizado. El placer también puede vincularse con el sentido de compañerismo o cooperación dentro de un equipo de trabajo y sin duda, se relaciona también con la aprobación o reconocimiento de un superior y de los otros en general que lo consideren valioso.

Por eso, si el trabajo es realizado sólo por compulsión interna o externa, no proporciona ninguno de los placeres mencionados y se siente como tarea penosa y podríamos decir, siguiendo a Menninguer que no se trataría de una verdadera sublimación. Entendemos por compulsión, una conducta que es llevada a cabo como algo repetitivo, estereotipado, que la persona no puede dejar de realizar. En la cual parece no intervenir directamente su intencionalidad y se repite sistemáticamente. Obviamente, estas conductas no proporcionan placer. Podemos decir, que existen factores internos inconscientes que actúan provocando las mismas. Las conductas adictivas y obsesivas, pertenecen a este campo. Cuando el trabajo se realiza por compulsión interna, podemos estar ante la presencia de un adicto al trabajo (workaholic) conducta claramente autodestructiva. Si la compulsión es externa, podríamos hablar de diferentes grados de esclavitud. En ambos casos, no hay lugar para la satisfacción porque la

pulsión erótica no ha podido neutralizar realmente los elementos destructivos y por lo tanto no hay una verdadera sublimación.

La satisfacción en el trabajo también se la ha asociado principalmente con el salario, sin embargo, no basta este factor aisladamente para provocarla.

Ya que no existen pruebas de que el trabajo sea agradable en sí mismo, podríamos pensar en qué *condiciones* puede un trabajador lograr cierta satisfacción en su trabajo. Existen algunas circunstancias *internas y externas* que la favorecen:

Interiormente, debe haber cierta liberación de los sentimientos de culpa que aparecen vinculados con la aceptación del placer y la satisfacción en el trabajo. Existen creencias socialmente arraigadas que relacionan al trabajo con el sacrificio, son representaciones colectivas que hemos heredado de la historia de la humanidad, que se traducen en dichos populares. "comerás pan con el sudor de tu frente". Cuando determinados trabajos parecen no estar acompañados del nivel de sacrificio esperable por la sociedad. Por otro lado, se requiere también la liberación de cierta compulsión neurótica ya sea por trabajar o no trabajar.

Exteriormente, debe haber un mínimo de compulsión externa; ausencia de un nivel de fatiga excesiva, cierto esparcimiento y descanso; la oportunidad para compartir con otros, pares, desde un sentimiento agradable; cierto nivel de orgullo por el trabajo realizado porque es considerado útil y es valorado socialmente.

Como conclusión podemos decir entonces, siguiendo a Menninger que *"... La pulsión destructiva puede ser modificada por la capacidad de sublimar de la pulsión erótica dentro de la actividad constructiva del trabajo..."*

Retomando la importancia que le otorgamos en la cátedra al enfoque salugénico, porque nos preocupa el bienestar psíquico de las personas que trabajan y dado que por otro lado, aumentan las consultas psicológicas a consecuencia de perturbaciones que hacen que las personas no puedan encontrar satisfacción en su trabajo o directamente, no puedan trabajar, y siguiendo el enfoque psicoanalítico podemos decir: que tal vez, la enfermedad más significativa es la incapacidad para sublimar (para trabajar) ya que de esta manera aparece un exceso incontrolable de hostilidad.

Bibliografía

- "El trabajo como sublimación" Karl Menninger - Bs As, Revista de Psicoanálisis de la Asociación Psicoanalítica Argentina, tomado de Love against Hate, New York, Hartcourt Brace & cCo, 1942
- "Las pulsiones" Dominique Scarfone - Ediciones Nueva Visión, Bs As 2005, Introducción y Cap.I
- Diccionario de Psicoanálisis Laplanche-Pontalis, Editorial Labor, España, 1971
- "Trabajo y desgaste mental" Ch.Dejours, Bs As Humanitas, 1992
- "Pulsiones y destinos de pulsión" (1915). En Obras Completas S.Freud. Volumen XIV - Trabajos sobre metapsicología, y otras obras, 1914-1916
- "Esquema del psicoanálisis y otras obras". Buenos Aires/Madrid, Amorrortu Editores, 1937-1939

LA PERSPECTIVA DE LA PSICODINÁMICA DEL TRABAJO

Por Lic. Silvia Koffsmon

Este enfoque se nutre de conceptualizaciones de la Ergonomía y el Psicoanálisis, planteadas por Dejours en su concepción del trabajo. Esta perspectiva, alude a la relación subjetiva con el trabajo; más específicamente **la psicodinámica se ocupa del análisis de los procesos psíquicos subjetivos e intersubjetivos, movilizados por las presiones del trabajo.** Entendemos que la presión en el trabajo para este autor, se expresa como sufrimiento o malestar psíquico, resultado de la confrontación del sujeto con la realidad del trabajo. Este sentimiento de malestar para Dejours no se presenta como algo insoportable o espectacular sino que por el contrario, aparece como algo inherente e inevitable del trabajo.

Ante lo prescripto por la organización del trabajo, el trabajador experimenta alguna vivencia de restricción, imposibilidad y hasta fracaso parcial, por no poder salvar los obstáculos o imprevistos, lo que Dejours denomina "lo real del trabajo".

Esta vivencia de malestar, implica una movilización psíquica con alto impacto en la dimensión subjetiva e intersubjetiva del trabajador.

En la dimensión subjetiva, aludimos a los efectos del trabajo en el sujeto y su "sí mismo". Esto significa que ante el sufrimiento por Lo real, hay una movilización de recursos cognitivos, afectivos, actitudinales y hasta de la propia experiencia que permiten al sujeto no solo salir del malestar sino transformar el sufrimiento en placer. Este es el planteo central de Dejours de **la dinámica entre trabajo-sufrimiento-placer.**

El trabajador ante la imposibilidad de cumplir con lo prescripto, despliega un proceso psicológico que reúne diferentes recursos que Dejour denomina **actividad subjetivante.**

De la confrontación de Lo real y la aplicación de la actividad subjetivante, el trabajador sale del malestar psíquico y pasa a la acción, acrecentando también su subjetividad ya que la actividad subjetivante es además generadora de una mirada positiva sobre el sí mismo. El sujeto deja de sufrir y pasa a la acción, cobrando protagonismo y singularidad. Hay una huella subjetivante que es fuente de nutrición de la autoestima y de la propia valoración del sujeto. También observamos en el trabajo que el lazo social impacta **en la dimensión intersubjetiva del sujeto.**

El trabajador en su Hacer se muestra, se compromete y responsabiliza por lo que aporta y queda expuesto a la mirada y el juicio de pares y autoridades.

Ante los obstáculos de Lo real, el trabajador puede replegarse sobre sí mismo, sentirse en falta y suspender su inteligencia, quedando inmovilizado en el sufrimiento. O tal vez, puede aplicar la actividad subjetivante, ejercer su iniciativa, pedir y dar colaboración y desarrollar sus capacidades junto a otros. En esta última dimensión del trabajo, hay posibilidad de ejercicio de la cooperación y un sentimiento importante de confianza mutua, significativo para el vínculo social-laboral. El reconocimiento de pares y autoridades, "agranda el sí mismo", y a la vez fortalece el trabajo colectivo y el compromiso con la organización laboral.

Dada la importancia que la Psicodinámica del trabajo asigna al tema del reconocimiento, y su incidencia en la salud psíquica del trabajador, consideramos importante rever el lugar que la organización del trabajo le otorga como valor central en la propia cultura organizacional.

La perspectiva Psicosocial del Trabajo

Por Lic. Silvia Koffsmon

Proponer una mirada sobre el trabajo desde la perspectiva psicosocial del trabajo, implica conceptualizar el trabajo teniendo en cuenta el sujeto y sus interacciones sociales, tanto en el macro como en el micro contexto (ámbito laboral particular).

La perspectiva Psicosocial del trabajo, bajo los aportes de investigadores como Peiró-Prieto-Salova, hacen foco en **el trabajo como fenómeno articulado en una realidad social**. Las interacciones del sujeto y su realidad social adquieren un significado particular, fruto de modelos culturales, valores, creencias comunes. Hablamos así de estructuras de significados compartidos entre sujetos de una misma cultura, grupo etario, genero, religión y hasta profesiones u oficios.

Seguimos a Peiró cuando dice "El trabajo no puede restringirse ni a la preeminencia de la conducta individual (...) ni a la consideración macroscópica que lo contempla como fenómeno político o social. Existe una zona en que la intersección entre lo social y lo individual se articulan"...

Planteamos que el trabajo implica un sujeto y **una realidad social subjetivada**: la subjetividad, es producción de significados dados por la reciproca influencia de un sujeto y su biografía individual, articulada en un contexto político, social y cultural (macro contexto).

Entendemos como **subjetividad laboral** al pensamiento psicológico contextualizado que en el ámbito laboral, expresa valores, creencias y costumbres de una organización laboral y del modo en que un trabajador se apropia del sentido de esa cultura organizacional.

Hablamos de **subjetividad laboral** como resultado de una interpretación singular, inevitable del trabajador, que sostiene y actúa sobre sus percepciones, acciones e interacciones sociales.

Referirnos a trabajo y salud psíquica desde la perspectiva psicosocial refiere a considerar la idea de estructuras de sentido compartidas que al operar en la subjetividad, requieren ser pensadas como variables significativas de la conducta laboral.

La perspectiva Psicosocial, desde nuestro enfoque, considera también las interacciones del trabajador con las características y condiciones del micro contexto. Hablamos de **trabajo y ámbitos laborales**.

El trabajo desde el abordaje de los Factores Psicosociales, pone el acento en las cuestiones de la organización del trabajo que al generar cierta sobrecarga emocional en el trabajador, puedan dimensionar a nivel de **riesgo para la salud psíquica del sujeto**. Nos referimos a los factores específicos a que se ve expuesto el trabajador e inciden en su subjetividad, tensándola, empobreciéndola.

Desde un marco salugénico la Psicología Laboral, trata de identificar aquellos factores específicos del ámbito laboral, que generen un malestar psíquico persistente y duradero, que puedan devenir en riesgo.

Hay estructuras organizativas que aportan un marco saludable para el trabajador. Nos referimos a lo que diferentes autores denominan **Factores de protección de riesgo psicosocial**.

Coincidimos con Pando en hacer eje en dos factores centrales protectores para la salud psíquica:

- La autoestima
- Las redes de apoyo social

Considerar el trabajo y la salud psíquica desde un abordaje psicosocial más completo, refiere pensar un diseño organizacional que tenga en cuenta el desarrollo de los factores protectores de la salud. Una organización laboral que da apertura al reconocimiento **protege** la autoestima. Una organización laboral que da apertura al trabajo colaborativo y coordinado entre sus actores **protege** las redes de apoyo social.

Si bien hay estructuras organizativas que aportan marcos saludables para el trabajador, es importante recordar que no cualquiera enferma. Hay matices individuales que generan diferencias importantes en los efectos nocivos de los Factores de Riesgo Psicosocial del Trabajo.

Bibliografía

- Peiró, Jose Maria. Tratado de psicología del trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo. Volumen II. Madrid, Síntesis psicológica 1998.
- Fillipi y Zubieta. Psicología y trabajo, una relación posible. Aspectos psicosociales del trabajo. Zubieta y otros pág. 205. Eudeba. Bs As 2010
- Idem anterior. El trabajo en equipo y la diversidad generacional. Koffsmon Silvia. Pág. 115