



# Salud mental y neoliberalismo En la psicología organizacional-laboral

Felipe Lagos D.



Puesto que las diferentes estructuras que tienen las Organizaciones tiene relación no sólo con las actitudes y comportamientos de los “empleados”, sino también efectos sobre su subjetividad, es necesario entender la Organización (en sentido de *sujeto*, no de *verbo*) como un movimiento específico de la sociedad neoliberal. Si la estructura de una organización neoliberal determina cómo se dividen, agrupan y coordinan formalmente las tareas en las funciones de los empleados, es porque esa es su tarea específica en el desarrollo de la sociedad *con predominio* del Poder Burocrático.

Por otro lado, este movimiento de la sociedad que es la “organización” es una forma de moderar los discursos de la sociedad como “pantalla” de su práctica real. Apliquemos algunos ejemplos.

En las Municipalidades existe una oficina llamada “Oficina de Organizaciones Comunitarias”, cuyo objetivo consiste en efectuar acciones tendientes a potenciar y fortalecer la participación de la comunidad en las distintas esferas del desarrollo, por medio de diferentes programas. Cuando uno reflexiona en el concepto “Organizaciones Comunitarias” es necesario hacer notar que por “comunitarias” se entiende un conjunto de comunidades, es decir, una comunidad relacionada con otras comunidades. Pero, precisamente, uno de los efectos del capitalismo global es la aniquilación de la forma social “comunidad”, salvo en su forma virtual, es decir, *imaginaria* (la comunidad de facebook, por ejemplo).

En este punto es donde el concepto de “Organización” despliega su función social: oculta la relación negativa y conflictiva entre Personas-Ciudadanos (concretos, reales) y Grupos (en el sentido de conjunto espontáneo, pero determinado por su posición de clase o de etnia) e Instituciones. Las Organizaciones Comunitarias no son sino Instituciones de dominio del sistema social. Las Organizaciones no son sino la “pantalla” de Instituciones de captación, explotación, dominación.

Los psicólogos organizacionales, lo quieran o no, y aunque se resistan, son agentes del Poder Burocrático que ocupa la hegemonía en la sociedad actual. Son expertos encargados de producir y reproducir la especialización del trabajo, cuestión propia del capitalismo de cualquier tipo (imperialista, neoliberal); la departamentalización (una forma especializada de

la división social del trabajo); organizar la cadena de mando y reproducir así la “autoridad” y el “sometimiento”. En una palabra, los psicólogos organizacionales, así como los psicólogos laborales, por muy críticos que sean, no hacen sino reproducir la hegemonía del Poder Burocrático, por medio de pequeños movimientos-estructuras tales como el “tramo de control”, la “centralización y descentralización”, la “formalización”.

Por supuesto, no nos referimos a psicólogos organizacionales específicos, concretos, individualizados, sino a la función que objetivamente (es decir, independiente a si lo saben o no, a si lo quieren o no, a si se resisten o creen que se resisten) ocupan y reproducen.

Es necesario insistir en que la “Organización” no es una entidad, sino un movimiento de la sociedad capitalista y neoliberal, es decir globalizada, cuya hegemonía es ocupada por el Poder Burocrático. Que la Organización sea un movimiento, o, más bien, una relación, y no una entidad, no una cosa, es mirar la sociedad no ya con los ojos del capitalismo, sino con los ojos de quien mira en las grietas del capitalismo y en vista del cambio social.

Es en este mismo sentido, en el sentido Dialéctico, que Hegel “concibió el trabajo como actividad” (Hopenhayn, 2001. p. 124). Mediante la actividad del trabajo el espíritu desarrolla sus potencialidades. Pero “el trabajo actualiza y a la vez aliena el ser; sin el trabajo el sujeto no es nadie, pero mediante el trabajo deja de ser lo que era originariamente” (Ibíd.).

Para la Modernidad (preponderancia de Occidente) el “ser” no es sino una “cosa” o colección de cosas (y en ese sentido la postmodernidad sigue siendo sumamente moderna). Esto significa que las cosas producen las relaciones, los movimientos, las actividades. La Organización, por ejemplo, produciría las funciones de los empleados.

No obstante, la Organización no es una entidad, sino un movimiento, una relación. Parte del movimiento de la sociedad. Lo que implica que el “ser” no es ya una “cosa”, sino más bien “relaciones”. Y es la relación, el movimiento, la actividad, la que crea las cosas. El ser es una actividad. Y la actividad es productiva.

Entonces, cuando uno habla, por ejemplo, de la “estrategia global de una organización”, ¿puede seguir hablando simplemente de las estrategias y los medios para alcanzar metas de producción, reducción de costos, mejoramiento de la calidad, etcétera? O cuando se habla de la “cultura no escrita” de una organización, ¿se puede obviar los efectos del capitalismo global, por ejemplo el de haber transformado a los trabajadores en consumidores (Bauman)? En unos cuantos meses, la mayoría de los empleados no sólo entienden la “cultura” de su organización, sino que la reproducen actuándola, aplicando, incluso con rigor, las reglas, las formas de vestirse, los comportamientos, las formas de pensar.

Es necesario, para dejar de mirar con los ojos del capitalismo y mirar por las grietas del capitalismo, dejar de utilizar el lenguaje del capitalismo, en este caso, el lenguaje de la psicología organización y laboral.

Los conceptos no son la descripción de los fenómenos, sino la relación entre los fenómenos y la teoría. Las descripciones de los fenómenos son el resultado de la relación de la teoría y el fenómeno. En el caso de la psicología organización, en tanto teoría, y el capitalismo, en tanto fenómeno, se trata de una relación de reproducción. En el caso, por ejemplo, de la psicología institucional y grupal, o el psicoanálisis freudiano o lacaniano (no así de los *psicoanálisis del yo*), y el capitalismo, se trata de una relación de contradicción.

Si uno se plantea la tarea de esclarecer algunas problemáticas de la salud mental y la emergencia de ciertos síntomas clínicos asociación a las nuevas formas de trabajo, específicamente, a las nuevas características del trabajo en las, así llamadas, organizaciones, ¿puede utilizar la teoría de la psicología organizacional?

Por ejemplo, para explicar el caso de Dominique Strauss-Kahn, gerente del Fondo Monetario Internacional, respecto a las acusaciones y evidencias de abuso sexual, ¿se puede recurrir a la teoría de la psicología organizacional? La psicología organización quiere matizar las contradicciones del capitalismo global. En ningún caso puede explicar cómo una persona con “estructura de personalidad perversa” puede llegar a ser gerente de una institucional de gobernabilidad global. Pero, precisamente, sólo una estructura de personalidad perversa, fálico-narcisista, puede llegar a ser gerente de FMI.

La psicología organizacional, con sus mecanismos de estandarización y gestiones basadas en procesos, sólo quiere minimizar la subjetividad, subjetividad que es efecto del capitalismo global.

Otro ejemplo, sumamente relevante para el estado actual de la Lucha de Clases, es decir, su estado matizado pero latente, es el de la mundialización de los Sistemas de Gestión de la Calidad. Este Sistema se ha implantado sistemáticamente en la mayoría de los países, en su forma de Normas de Calidad.

El Sistema de Gestión de Calidad refiere a la forma en que una empresa o institución dirige y controla todas las actividades asociadas a la calidad. Interviene, por lo tanto, la estructura organizativa, la planificación, los procesos, los recursos y la documentación. Y opera tanto en las actividades productivas como de servicio.

Desde que se aplicó esta norma en 1987, uno de los discursos preponderante es el de ser un experto en los sistemas de gestión de la calidad. Es parte constituyente en el movimiento de la sociedad con hegemonía del Poder Burocrático.

Los enfoques que considera este Sistema están completamente implicados con el de la Psicología Organizacional: enfoque al cliente, liderazgo, participación del personal, enfoque basado en los procesos, enfoque de sistema para la gestión, mejora continua, relaciones mutuamente beneficiosas. El movimiento de la sociedad, a partir de estos enfoques, consiste en: producir cliente y producir necesidades; producir un sistema eficaz, eficiente y efectivo;

reproducción del capitalismo global de mercado; reduciendo tiempo, reduciendo esfuerzo, reduciendo gastos; reproducción de deseos.

Para llevar a cabo la implantación de este Sistema es necesario “certificarse”, tarea que se desarrolla a partir de la psicología laboral y organizacional: designación de responsabilidades, formación de equipos de trabajo; creación de mapas de proceso; elaboración de documentos; formación de personal; realización de auditorías internas; etcétera.

Con la implementación de este Sistema se asegura la reproducción de la calidad y la competitividad, del mercado y de los consumidores. Además, se modifica la subjetividad, en tanto que la calidad no sólo se logra *por* las personas, sino que también *en* las personas mismas; se busca la eliminación de los defectos, “personas de calidad”. Pero en el fondo se trata de actuar sobre las diferencias, de actuar sobre el otro, sobre lo Otro. Hacer de lo Otro, Uno y Lo Mismo. Se trata de la calidad de lo Uno: “El sujeto, mediante el trabajo, se transforma a sí mismo en su propia experiencia” (Hopenhayn, 2001. p. 124).

Entonces, a partir de lo dicho y de forma general, se pueden esclarecer algunas problemáticas de la salud mental y la emergencia de ciertos síntomas clínicos asociación a las nuevas formas de dominación y de matización de la lucha de clases. “La competitividad aumenta, pero en un orden globalizado que consagra a ganadores y perdedores, y que en la capa intermedia exige esfuerzos cada vez mayores a los empleados para mantenerse dentro del sistema productivo, incluso sacrificando parte de su bienestar adquirido” (Hopenhayn, 2001. p. 229).

Las nuevas formas de problemáticas en la salud mental y de síntomas clínicos son efecto de los procesos de cambio social y las coexistentes formas de concepciones de mundo contenidas en el sentido común (una red compleja en la que opera el pensamiento mágico, mítico, de la fe y las distintas formas de la racionalidad científica, el empirismo, causalismo, pragmáticos, por ejemplo); además de las *estructuras con predominio* que determinan la subjetividad en conflicto con el desarrollo psicosexual y los eventos aleatorios de la vida; la nueva forma de la sociedad de clase caracterizada por la hegemonía del Poder Burocrático; y la Sociedad de los Expertos que han infantilizado toda otra forma de saber.

No se puede aislar la salud mental de la producción de nuevas estructuras con predominio: el predominio del flujo del capital; la sociedad de derechos; la autoregulación del mercado; el líder; el populismo. Ni mucho menos con las nuevas distinciones materiales que dividen o escinden a los sujetos en hombre, homosexual, niño, mujer, anciano, adolescente, preadolescente, tercera edad, adulto mayor, adulto joven, transexual, y que además lo ponen en manos de expertos como el geriatra, el psicólogo, el asistente social, y se le facilita (en la medida que tenga la capacidad y voluntad de consumir) todo un mundo de consumo: en la moda, la educación, la alimentación, el entretenimiento.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

BAUMAN, Z. Trabajo, consumo y nuevos pobres. Ed. Gedisa. España, 2005.

BOURRIAUD, N. Postproducción. Ed. Adriana Hidalgo. Argentina, 2002.

FUKUYAMA, F. América en la encrucijada: democracia, poder y herencia neoconservadora. Ediciones B. España, 2007.

HOPENHAYN, M. Repensar el trabajo. Ed. Norma. Argentina, 2001.

PÉREZ, C. Para una crítica del poder burocrático. Ed. Lom. Chile, 2001.

ZIZEK, S. Estudios culturales: reflexiones sobre el multiculturalismo. Ed. Paidós. Argentina, 1998.

---

**Texto del archivo de la Escuela de Psicología Grupal Enrique Pichon-Rivière · Análisis Institucional.**