



Subjetividad, trabajo e institución

Miguel Matrajt



NOSOTROS LOS ULTIMOS

Las relaciones entre subjetividad y trabajo, han sido abordadas casi desde los albores de las civilizaciones aunque con denominaciones diferentes. Y no me refiero a las descripciones del trabajo o a su normatividad, sino al significado psíquico del mismo. Paradójicamente nosotros, los «especialistas» en la subjetividad, hemos sido los últimos en pedir nuestra admisión al club, y no solamente por el hecho de ser una disciplina menos vieja que otras que mencionaremos.

El sentido (en una acepción estrictamente subjetiva) del trabajo para quién lo realiza y para quién lo teoriza, es muy claro en la antigüedad. En la Biblia se condensa en un anatema, que le da un significado prístino: el trabajo es un castigo, que se impone a los pecaminosos y rebeldes, extensivo a toda su descendencia. La imposición recoge y condensa una concepción de entonces que se extenderá hasta el siglo XX: el trabajo es algo para esclavos, para pobres, para los socialmente inferiores. Es un mal necesario al que, sólo por un golpe de suerte, de herencia o de acumulación de riquezas, se puede escapar. Incluso dos colosos del pensamiento como Marx y Engels, no dudan en afirmar que todo trabajo asalariado es trabajo alienado, y conciben la liberación a través de una utopía tecnológica futurista: las máquinas que reemplacen la labor humana. En otras palabras, esclavos robotizados, que eximirían a los humanos de una labor perniciosa y degradante. Curiosamente, el mismo Engels escribe también lo contrario: «el trabajo es lo que hace al hombre: hombre». Esta contradicción no hace sino expresar la dificultad para adjudicar al trabajo toda la enorme potencialidad creadora de subjetividad, de salud y de enfermedad mental.

Los artistas plásticos de todas las épocas han tomado al trabajo, más exactamente a los trabajadores, como inspiración y objeto creativo. No me refiero a la dimensión puramente estética, sino a la penetración en los significados, particularmente los dolorosos. Dentro de la escultura, cabe mencionar los clásicos griegos hasta culminar en Rodin. La pintura renacentista y postrenacentista, particularmente la flamenca y la española, abundan en ejemplos de distintos tipos de trabajadores, expresando gozo o penuria. Pero, sin duda, la pintura de la segunda mitad del siglo XIX, partiendo de Millet, y de todo el siglo XX, con alturas como las que consigue Munch, ha arrojado una mirada muy penetrante a la interioridad de los trabajadores. La música, con ejemplos muy destacados en Honegger y

Shostakovich, así como el teatro y el cine, no han dejado espacio sin explorar, desde el clásico Tiempos Modernos de Chaplin hasta la actualidad.

La literatura tomó, durante milenios, y desde la ideología imperante en cada momento histórico, temas más “importantes”: reyes, dioses, guerreros, héroes, mártires y amantes. Si bien hay tímidas incursiones en Rabelais, Molière, Voltaire, Cervantes, Goethe y Rousseau, es hasta el advenimiento de la novela moderna rusa y francesa de la segunda mitad del siglo XIX que el trabajo adquiere rol de protagonista. Sin duda, la figura central para un análisis de este tipo es Emile Zola.

LOS PRIMEROS ENTRE LOS ULTIMOS

Duele aceptarlo, pero los primeros psis. que incursionaron en este tema fueron los que siguieron las líneas teóricas e ideológicas de Taylor (1972) y Mayo (Muller 1968). El primero, centrado en el saber/hacer del trabajador, y el segundo, interesado en el pensar/sentir, tuvieron como objetivo primordial el rendimiento (Duval 1973), en términos estrictamente productivos materiales. De esa forma, ellos devienen en ingenieros del comportamiento, y el trabajador en una máquina más. Surge así toda una línea de conocimiento y de intervención que va a recibir diversos nombres: psicología laboral, psicología industrial, psicología organizacional, etc., y que continúa, con singular vitalidad, hasta nuestros días. Eso sí, travestiendo su esencia con nuevos nombres. Pero, ¿qué es lo que hay debajo de esa profusión semántica? Cuatro constantes, que hacen de meridianos centrales organizadores tanto del pensamiento como de la práctica:

Desde un punto de vista ideológico lo importante es el rendimiento, no el trabajador. El psicólogo laboral está al servicio de la patronal, sea a nivel de diseño ergonómico o como “mecánico” que arregla desperfectos humanos.

Desde un punto de vista epistemológico el paradigma de estudio es la relación causa/efecto. Esto remite a una posición filosófica para la cual la persona es sólo lo externo a ella, o sea los comportamientos.

Coherentemente con lo anterior, desde un punto de vista teórico específico lo que se estudia son los estímulos apropiados para conseguir las conductas buscadas. La subjetividad es la caja negra, cuyo misterio no se propone revelar. Las principales fuentes de conocimientos son los trabajos de campo en la empresa. El pragmatismo lógico es su emblema.

Desde el punto de vista de la acción profesional el “experto” decide por su cuenta, o con otros expertos, pero el trabajador no opina, ni menos aún, decide.

Veremos a lo largo de este escrito cuales de estos principios se mantienen y cuales son cuestionados por las principales corrientes que se han ocupado del tema.

LOS PRIMOS HERMANOS DE LOS ANTERIORES

Si se me perdona la metáfora vulgar del título precedente, podremos ver que hay dos corrientes, sin dudas las más difundidas en la actualidad, que conservan a pleno los tres últimos principios básicos señalados, diferenciándose, a veces, en el primero. Nos referimos a la neuropsicología y la corriente del estrés.

La neuropsicología aplicada al trabajo se incorpora al tema por exigencias de la ergonomía tradicional, ávida de conocimientos más precisos que le permitiesen operar en la empresa con mayor eficacia. Si bien la neuropsicología está más ligada a las neurociencias de laboratorio (Ardilla 1986), y fue muy desarrollada en los países del “socialismo real” (Predvechni 1986), su distancia de los objetivos empresariales para tomar en cuenta las necesidades humanas de los trabajadores fue más discursiva que auténtica (Schaarrsmidt 1983). En tanto mantuvo incólume los otros tres principios y su relación con la dirección de la empresa no fue directa sino mediatizada por los ergónomos, su servicialidad ha sido más que evidente. Las diferencias con la psicología laboral son de tres tipos:

El método, riguroso en cuanto a su científicidad, y el hecho de que las principales investigaciones fueron en el laboratorio.

Los objetos de estudio, referidos, las más de las veces a estímulos físicos, químicos o fisiológicos, y sus impactos sobre atención, memoria, cognición, respuesta muscular, etc.

El nivel de teorización, siguiendo las pautas de las neurociencias.

Una subespecialidad de gran relevancia es la neurotoxicología (Johnson 1990). Sus aportes son imprescindibles en el terreno industrial. El autor de estas líneas, en colaboración con otros investigadores, ha llevado a cabo intervenciones en empresas utilizando una batería (NTBC) aconsejada por la OMS (WHO 1992).

La corriente del estrés es una variante de los principios epistemológicos y teóricos específicos ya apuntados. Conserva el esquema estímulo/respuesta, con prescindencia total del psiquismo que recibe y procesa los estímulos y las respuestas (Levi 1992). Pero estos últimos son diferentes a los anteriormente señalados: para esta corriente, los estímulos a estudiar son los que expresan la organización del trabajo (Levi y Anderson 1987) (tiempos, ritmos, normas, tipos de tareas, exigencias, apoyos, etc.) y la respuesta es la reacción neuroendocrina. Las investigaciones iniciales fueron en el laboratorio, siguiendo una metodología impecable, pero luego fueron trasladadas al sitio de trabajo, y su marco teórico fue ampliado para abarcar la dimensión social. Así surge, con L. Levi (1983), el concepto de condiciones psicosociales del trabajo. Esta corriente conjunta lo mejor de las ciencias duras (investigación de laboratorio, metodología rigurosa, comprobación de resultados) con una aproximación social, ya no centrada sólo en el rendimiento de los empleados, sino también en el bienestar físico y psíquico de los mismos. Sin embargo, y por razones semejantes a todo lo que hemos analizado, la subjetividad es omitida, reemplazándose su estudio por una epistemología positivista centrada en el estímulo/respuesta. Esta corriente tiende algunos

puentes hacia otras disciplinas, fundamentalmente las ciencias de la salud y la ergonomía tradicional, sin preocuparse demasiado por las precisiones epistemológicas. Dos discípulos de Levi, R. Karasek y T. Thorell (1990) continuaron con la tarea; el segundo es el autor de un modelo muy difundido en Europa.

¿POR QUE EL PSICOANALISIS LLEGO TAN TARDE?

No es el caso acusar o exculpar a los psicoanalistas por lo que no han hecho, sino de entender las características inherentes a la disciplina que no permitieron plantearse estos problemas por muchas décadas. Ante todo, es menester dejar sentado que no hay un psicoanálisis, sino casi tantos como psicoanalistas. ¿Cómo orientarse en esta torre de Babel, en la cual todos se auto atribuyen ser los únicos auténticos psicoanalistas? Una distinción operativa a los fines de este escrito es entre las corrientes hegemónicas (las que tienen más adeptos y más posiciones de fuerza en el concierto internacional) y las corrientes cuestionadoras. ¿Cuáles son las características internas de las corrientes hegemónicas que impiden acceder a los fenómenos que nos ocupan, independientemente de la voluntad de sus adeptos? Básicamente son seis:

El supuesto que la evolución psíquica tiene un punto de llegada en algún momento de la primera infancia, que organiza todas las experiencias anteriores, y que por ende se convierte en punto de partida para la vida psíquica ulterior. Por ejemplo, el Complejo de Edipo. Esta concepción es una versión psicológica de la filosofía platoniana de las esencias y las repeticiones. De esta forma, cualesquiera sea el “momento”, etapa o estructura infantil que la corriente tome como concreción y punto de partida de las repeticiones posteriores, el trabajo no tiene ningún papel central.

Obviamente, este principio excluye de facto toda influencia social directa en la producción de la subjetividad, quedando ésta reducida al ámbito familiar, a las relaciones más estrechas acontecidas en la primera infancia. Así, el trabajo no tiene cabida como elemento importante en su constitución.

Corolario de lo anterior, los aspectos del psiquismo sano y enfermo que se tomen en cuenta (identidad, carácter, narcisismo, síntomas, etc.) son efecto solamente de la constitución de esa estructura básica.

Los psicoanálisis hegemónicos le conceden al trabajo el mismo rol que a cualquier otro acontecimiento de la vida adulta: ser incluidos en la tercer serie complementaria, esto es como factor desencadenante de una disposición infantil.

Por añadidura, los psicoanalistas han sido muy reacios a la interacción con otras disciplinas. En el extremo están las posturas lacanianas, que consideran que no hay motivos para un tal encuentro, salvo con la lingüística de De Saussure o el estructuralismo de Levi Strauss. O, peor aún, que el psicoanálisis tiene como función agregada ser el dictaminador de la cientificidad de las demás ciencias sociales, cuando no su analizador epistemológico. Otras

posturas, como muchas corrientes norteamericanas, plantean una interacción multidisciplinaria, esto es un desarrollo en paralelo sin mayor profundidad epistemológica.

La mayoría de los psicoanalistas comparten un prejuicio valorativo: el verdadero, para algunos el único, espacio para la práctica del psicoanálisis, es la relación bipersonal clásica, en el ámbito del consultorio privado, sin más objetivo que el conocimiento del inconsciente, sin más cartografía que el surgimiento libre de contenidos totalmente inéditos y absolutamente únicos de ese analizando. Toda práctica diferente, toda intención de aliviar el sufrimiento de grupos mayores, es visualizada como una desviación propia de demagogos o retardados mentales. Y si bien algunos lo somos, es inocultable la toma de postura ideológica que supone esa posición. Para el autor de estas líneas, psicoanalista clínico desde sus inicios hasta la actualidad, la decisión de llevar el conocimiento del psicoanálisis a otros ámbitos y la búsqueda de alivio del sufrimiento humano en diferentes contextos ha sido y seguirá siendo un meridiano central de su quehacer profesional.

LOS OTROS PSICOANALISIS

¿Qué cambios intradisciplinarios fueron necesarios para poder tener otra perspectiva? En primer lugar, plantearse la constitución del psiquismo no como un hecho universal y a-histórico (le atribuyamos un origen divino o biológico), sino como un efecto de una serie de factores familiares y extrafamiliares en cada particular contexto sociohistórico. En otras palabras, postular una producción social de la subjetividad. En segundo lugar, abandonar la afirmación que existen puntos de partida y de llegada, como los que veíamos en el apartado 3, que encierran la estructuración de la personalidad en una etapa arcaica de la evolución. A tal fin, se hizo imperioso aceptar que el inconsciente se estructura, se desestructura y se reestructura constantemente a lo largo de toda la vida, abierto a la influencia de múltiples flujos individuales y sociales. Por ejemplo, la influencia de los medios masivos ha sido más que demostrada. En tercer lugar, ha sido menester formular una relación más rigurosa con otras disciplinas, y, a partir de la interpelación a la que ellas nos han sometido, hubo que reformular algunos de nuestros conceptos intradisciplinarios. Last but not least, la toma de conciencia del rol social del psicoanalista, y el deseo (en sentido freudiano y deleuziano) de elegir la servicialidad de la práctica.

Haremos un tan brevísimos como incompleto recuento de los hitos básicos de este itinerario, sólo como recordatorio de aquello que nos ha aportado al campo que nos ocupa en este escrito. Desde nuestro modesto punto de vista, comienza con W. Reich¹³ y su concepto (solo enunciado, casi no desarrollado) que existe producción social de deseo. Concepto tan revolucionario, que no pudo ser entendido en toda su magnitud, ni siquiera por su mismo creador. Reich prefiere centrarse en otra idea, igualmente revolucionaria, pero menos afortunada teóricamente: el isomorfismo entre la represión psíquica y la social. E. Fromm (1960), que algunos sitúan como culturalista, pero que él prefería ser considerado como freudomarxista, formula una serie de críticas al psicoanálisis oficial (por entonces el

freudiano), que escapan a los límites de este escrito. Sólo rescataremos un concepto fundamental: la teoría del carácter social. Fromm postula, ¡nada menos!, que el carácter de los individuos está socialmente producido, con el objetivo de asegurar una inserción social acrítica y sometida, y para dotarlo de una serie de particularidades yoicas necesarias para incorporarse con máxima eficiencia a los trabajos de su capa de clase. Este autor lleva a cabo varias investigaciones de campo en este sentido, incluyendo la utilización de un instrumento que había desarrollado con Adorno: un cuestionario sociopsicoanalítico. Si bien hace incursiones en el terreno que nos ocupa, con investigaciones antropológicas con campesinos (Fromm 1982) y mineros, sus seguidores abandonan esta perspectiva. El movimiento de los culturalistas (Horney 1960) es el primer intento serio de relación del psicoanálisis con otras disciplinas de frontera (Malinovsky 1958), particularmente la sociología y la antropología. Nos lega muchos trabajos de campo que fueron pioneros, así como un postulado teórico: la producción social del superyo.

El freudomarxismo (Schneider 1973) de los sesentas y setentas (cuyo punto más conocido es la nueva Escuela de Frankfurt) es un intento de sistematizar las relaciones entre estas dos disciplinas, partiendo de una lectura rigurosa de ambas, y el intento (desde mi modesto punto de vista fue fallido) de establecer puentes epistemológicos. El punto culminante de esta trayectoria son las teorías de Deleuze y Guattari (1974), tanto por su elaboración teórica (1980a) como por el cuestionamiento sistemático de todos los conocimientos psicológicos y sociales (1980b). La monumental obra de estos pensadores es imposible de sintetizar en estas páginas. Sólo me remitiré a algunos conceptos que son indispensables para el tema que nos ocupa (Barembly 1998). En primer lugar la producción social de la subjetividad, lo cual significa, en estos autores, la producción de deseos, de pulsiones, de prohibiciones, de formas operativas, de valores, de normas. Desde su perspectiva, hay algunas producciones claves: la de carencia, y, por ende, de deseo; la de registro, y, por consiguiente la de información y desinformación; la de deseo de producción y antiproducción, o en otros términos, la producción de búsqueda de lo nuevo y revolucionario, y su contrario, la producción de repeticiones.

OTRA HISTORIA, MAS CERCANA

Estos otros psicoanálisis dan lugar, por supuesto, a otras prácticas. También podríamos haberlo dicho al revés, y sería igualmente válido: otras prácticas dieron lugar a otros psicoanálisis. En relación con el tema del trabajo, hay dos epicentros que ocasionaron otros tantos desarrollos en el tema de la subjetividad y el trabajo. Uno tiene lugar en América Latina. Lo describiremos en detalle en otro apartado.

El otro se desarrolla en Francia. Inicialmente, no es desde el psicoanálisis, sino desde la fenomenología y la psiquiatría. ¿Por qué en Francia? Sin duda porque era el país en el cual la medicina del trabajo tenía más presencia, y mayor contenido social. Así los primeros estudios se relacionan con aspectos médicos laborales, y surgen emparentados con cuestiones

jurídicas y administrativas, como las enfermedades profesionales. Pero la presencia de tres pioneros marca la diferencia: P. Sivadon (1969), C. Veill (1999) y A. Fernández-Zoila (1985). ¿En qué consiste esa diferencia? En plantearse qué le hace el trabajo al hombre. A esto lo llaman psicopatología del trabajo.

El abordaje fenomenológico (Sivadon y Fernández-Zoila 1982) se centra en la vivencia. De esta forma se comienza a discriminar el tiempo de los ergónomos (el del cronómetro y el calendario) del tiempo vivido, el espacio de los ingenieros del espacio vital humano, el rendimiento laboral de los administradores de la realización existencial en y por el trabajo (Fernández-Zoila 1999). Y los anteriores fueron sólo algunos ejemplos. Estas primeras aproximaciones se situaban en las antípodas de las corrientes analizadas en apartados anteriores, en tanto casi no tomaron en cuenta los estímulos porque estaban centradas en la subjetividad (Axelos 1969). En otras palabras, el trabajo real se subsumía en la vivencia que el trabajador tenía de él, ya que no era estudiado en sí mismo, sino deducido a partir del impacto subjetivo que producía. Por otro lado, la teoría con la que se abordaba la subjetividad era la fenomenología, y si bien algunos de estos investigadores, como Fernández-Zoila, un verdadero erudito y pensador con profundísimos conocimientos de psicoanálisis (Fernández-Zoila 1995), el inconsciente casi no fue tomado en cuenta.

A mediados de los setentas C. Dejours (1985) toma el protagonismo de la escena francesa. Con una sólida formación psicoanalítica, que incluye la práctica del psicoanálisis clínico, y una auténtica apertura interdisciplinaria, funda una corriente que inicialmente mantiene el nombre de “psicopatología del trabajo”, para luego cambiar a psicodinámica del trabajo (Dejours 1998), y cuyos puntos esenciales son los siguientes (Dejours 1993):

Si bien retoma los aportes de la fenomenología, el psicoanálisis es la teoría de la subjetividad que utiliza. De éste, podemos reconocer algunas fuentes básicas: Laplanche, la psicósomática de Marty (1976), una tónica de la escisión y la importancia del análisis de las defensas.

El paradigma central que utiliza es la relación entre dos fenómenos: el trabajo real y la subjetividad. O sea que el primero no es reducido a la fantasía que de él se tiene. Y para estudiar esos dos fenómenos, recurre a las disciplinas del trabajo (la ergonomía “francófona” (Daniellou 1996) en primer término) y al psicoanálisis. Con el correr del tiempo abre el campo a otras disciplinas, en sus aportes específicos al trabajo: la sociología, la lingüística, la economía y la antropología. La línea epistemológica que sigue es la de monismo anomal de Davisson (1982), esto es que hay fenómenos que son unívocos en su esencia (en este caso la interrelación entre condiciones de trabajo y subjetividad) pero no hay normas que regulen su interacción.

Dejours (1993) prefiere elaborar teóricamente alrededor de pocos términos. Así, el centro de sus postulados son el placer y el sufrimiento en y por el trabajo; ante el sufrimiento, estudia las defensas, tanto las individuales como las colectivas. Estos dos parámetros son más que seductores, pero en la conceptualización de Dejours no siempre se distingue en que nivel

topográfico los sitúa ni menos aún se discrimina que puede haber placeres alienados o sufrimientos que representan un alto nivel de conciencia. Aunque este autor no lo explicita, sin duda abandona la idea de un núcleo infantil fundante al que se deban remitir todas las vivencias actuales; el puente entre lo infantil y lo actual, referido al trabajo, lo explica a través de un mecanismo que denomina resonancia metafórica.

Su posición ideológica es muy clara : su quehacer está al servicio del trabajador, su objetivo es mejorar la calidad de vida en el trabajo, su práctica profesional parte del requisito que los trabajadores involucrados deben no sólo efectuar la demanda sino también participar libremente en la investigación/acción y en la puesta en marcha de los cambios.

Su metodología es igualmente clara (Dejours 1995). Se apoya en cinco puntos: a) la demanda debe emanar de los empleados y debe estar centrada en la elucidación de su sufrimiento en el trabajo; b) debe haber acuerdo de la dirección; c) los trabajadores que participen en la investigación deben hacerlo voluntariamente; d) la recolección del material se hace sólo en el seno de pequeños grupos; e) los investigadores deben hacer un reporte escrito y someterlo a la validación de los destinatarios. Cuando abordemos nuestra postura plantearemos algunos contrastes. En este párrafo sólo remarcaremos uno: la metodología que propone sólo se aplica para pequeños grupos y sólo tiene función correctiva. En otros términos, se deja de lado la posibilidad de trabajar con empresas medianas y grandes (Dejours trabaja en ellas, pero en el ámbito de pequeño grupo), de abordar una dimensión sanitaria (una región, una rama empresarial, un país) o de plantear promoción de la salud o prevención primaria.

Algunos de los seguidores (Molinier 1999) de Dejours han concentrado su atención, al igual que los fenomenólogos, en la subjetividad, dejando de lado el análisis directo de las condiciones de trabajo (Pez 2002). De esta forma, el trabajo real deviene en un fantasma (o fantasía), en nada diferente de otros fantasmas que aparecen en las asociaciones de un paciente.

A MANERA DE SINTESIS PROVISORIA

En un intento (que, después de leerlo quizás suscite una sonrisa burlona en el lector) por poner un poco de claridad en la exposición precedente, nos reduciremos a unos pocos puntos en las corrientes que hemos descrito.

Desde un punto de vista epistemológico (Matrajt 1996a), existen quienes se centran en la relación estímulo/respuesta (psicología laboral, neuropsicología, corriente del estrés), quienes se centran en la subjetividad (fenomenología) y quienes procuran abordar la interrelación entre condiciones de trabajo y psiquismo (psicodinámica del trabajo, nuestra postura)

Desde el punto de vista de los factores (Matrajt 1986) a tomar en cuenta, hay quienes laboran con la organización (psicología laboral), con estímulos físicos, químicos y biológicos (neuropsicología), con las condiciones del trabajo (corriente del estrés) o con la intersección

entre las condiciones humanas del trabajo y la subjetividad (psicodinámica del trabajo y nuestra postura).

Desde el punto de vista de las respuestas (Matrajt 1994a) a obtener, hay quienes buscan el rendimiento productivo (psicología laboral, en parte la neuropsicología), y quienes buscan mejorar las condiciones existenciales, de salud y de bienestar de los trabajadores (corriente del estrés, la fenomenología, la psicodinámica del trabajo y nuestra postura).

Desde el punto de vista de obtención de datos de investigación, hay quienes se centran en el laboratorio experimental (neuropsicología, el inicio de la corriente del estrés), quienes sólo toman las vivencias del trabajador (fenomenología, algunos de los seguidores de Dejours) y quienes toman la intersección entre condiciones de trabajo y subjetividad (psicodinámica del trabajo y nuestra postura).

Desde el punto de vista de relación con otras ciencias, hay quienes se orientan a las disciplinas de la empresa (psicología laboral) hay quienes sólo dan cabida a las ciencias duras (neuropsicología) o quienes procuran una relación epistemológica rigurosa con otras ciencias sociales y biológicas (psicodinámica del trabajo, nuestra postura).

Desde el punto de vista del objeto (fenómeno) de estudio, hay quienes se vuelcan al accionar humano dentro de la empresa (psicología laboral, neuropsicología, corriente del estrés) quienes se concentran en la subjetividad (fenomenología) y quienes toman como objeto las relaciones entre condiciones de trabajo y subjetividad (psicodinámica del trabajo). Nosotros estamos en esta última postura, pero desde una perspectiva singular, en tanto podemos tomar como unidad de análisis la empresa o la sociedad, como veremos más adelante. No confundir el objeto empírico, o fenómeno a estudiar, de la unidad de análisis, del objeto teórico. Son tres niveles epistemológicos y metodológicos diferentes.

Desde el punto de vista de la magnitud de la acción, hay quienes se centran en los individuos o los pequeños grupos (fenomenología, psicodinámica del trabajo) y quienes buscan una amplitud mayor, hacia la empresa grande o hacia las dimensiones sanitarias (psicología laboral, neuropsicología, corriente del estrés, nuestra postura).

Desde el punto de vista de la servicialidad (quien se beneficia con la acción del especialista) hay corrientes que se ubican esencialmente del lado de la empresa (psicología laboral y en parte la neuropsicología) y otras que desprecian los rendimientos, buscando el beneficio del trabajador. Nuestra postura intenta superar este dilema, que consideramos obsoleto.

Desde el punto de vista de la práctica profesional, hay quienes laboran como los expertos, esto es los que saben del tema y por consiguiente los únicos que dan conclusiones y sugieren prescripciones (psicología laboral, neuropsicología, en parte la corriente del estrés); por otro lado, hay quienes postulan que sólo se puede intervenir con aquellos trabajadores que lo demandan y están de acuerdo (la psicodinámica del trabajo, en parte la fenomenología). Nuestra postura intenta superar esta antinomia, que consideramos falsa.

NUESTRA POSTURA

Nuestra postura se desarrolla en Latinoamérica. ¿Por qué allí? Porque los replanteos ideológicos y las luchas políticas condujeron a una revisión de teorías científicas y prácticas profesionales (Langer 1971), así como a una mayor cercanía con las luchas populares. En este contexto, lógicamente tienen cabida tanto las reformulaciones del psicoanálisis como la apertura a nuevos campos de aplicación. El autor de estas líneas comienza sus primeras investigaciones/acciones en salud mental y trabajo en Argentina en 1974. Por entonces, utilizaba la entrevista individual y grupal de orientación psicoanalítica, y procuraba inteligir las relaciones entre profesiones (yeseros, metalmecánicos, mineros y telefonistas) y psicopatologías. Ya instalado en México (1976) continúa las investigaciones, pero rápidamente cambia la orientación en dos sentidos: amplía las herramientas de investigación/acción, como veremos más adelante, y cambia el epicentro teórico, buscando entender que características del trabajo producen qué cambios en la subjetividad, sana y/o enferma (Matrajt1992). Posteriormente, reformula el objeto de estudio, al conceptualizar las relaciones entre trabajo y subjetividad dentro de una institución, y ésta dentro de un sector de la sociedad (Matrajt 1999). Así mis acciones en este terreno se desarrollan en tres ámbitos distintos, aunque a veces fuesen atendidos simultáneamente: lo personal a profundidad, centrado en la subjetividad; lo intermedio, atravesado y determinado por la institución/empresa, y lo macrosocial, entendido a dimensión sanitaria.

Trataremos de seguir la misma lógica expositiva que para las otras corrientes.

Nosotros hemos pasado de considerar aisladamente a la relación condiciones de trabajo/subjetividad, para incluirlas sistemáticamente en un contexto reducido, la institución (Matrajt 1991a), y a ésta en un contexto amplio, la sociedad, o, incluso, las relaciones geopolíticas. Para entender mejor las relaciones entre sujeto e institución, y ambos con la sociedad, hemos creado un nuevo concepto sociológico, el modo de organización social (Matrajt 1987), que da cuenta de las configuraciones regionales de organización social.

Para abordar fenómenos tan disímiles y de amplitud y características tan diferentes, hemos utilizado la epistemología de los sistemas complejos, que Rolando García (2002) desarrolló a partir de la epistemología general de Piaget (1978). Constituye, según nuestro modesto punto de vista, la aproximación más abarcativa al mundo de la interdisciplina (Piaget y García 1983).

Obviamente, nos hemos inclinado por otros psicoanálisis distintos de aquél que definimos como hegemónico. La aproximación que seguimos es la de Deleuze y Guattari.

Incluso esta teoría de la subjetividad es insuficiente para dar cuenta del campo que nos ocupa. Por supuesto, este campo está en la intersección de muchas disciplinas, a las que convocamos para explicar los distintos fenómenos que estudiamos y queremos modificar. Esta posición interdisciplinaria estricta y rigurosa la operacionalizamos con la epistemología de los sistemas complejos (García 1988). Las disciplinas básicas que intervienen en nuestro

modelo conceptual y operativo son: la ergonomía; la sociología; la antropología; la economía; la lingüística y la corriente institucional.

A cada disciplina le “solicitamos” sus aportes teóricos y metodológicos específicos para dar cuenta de cada problema que nos ocupa. Por ejemplo, a la economía que nos defina la dinámica de un mercado en el que se desenvuelve la empresa o la rama laboral que estamos estudiando (Matrajt 1991b); a la sociología que nos explique la estructura social de la ciudad o región donde se ubica esa empresa o rama laboral (Matrajt 1993a); a la antropología que nos ayude en la comprensión de ciertas pautas culturales de origen de los trabajadores de una determinada actividad (Matrajt 1994b); a la lingüística (fundamentalmente nos auxiliamos de la lingüística de enunciación (Bakhtine y Volochinov 1977), de la corriente de Chomsky (1958) y de la pragmática (Fiala y Boutet 1995) que nos ayude a entender las palabras en el trabajo (Boutet 1995), las palabras del trabajo y las jergas de oficio (Tieger 1995). Para incorporar y conceptualizar los aportes lingüísticos al campo que nos ocupa, hemos diseñado una aproximación novedosa, basada en la epistemología de los sistemas complejos (Matrajt 1996b). Un punto central en nuestra teoría y práctica es abordar a la empresa como a una institución. Los institucionalistas continuamos un viejo vicio de las ciencias sociales: utilizar equívocamente la semántica. Así, lo que todo el mundo conoce como institución, nosotros lo llamamos establecimiento, reservando el vocablo institución para una conceptualización teórica (Baremblyt 1992). Pero no nos meteremos en mayores aclaraciones en este escrito. En otras palabras, creemos que las relaciones entre condiciones de trabajo y subjetividad están atravesadas, interdeterminadas e interpenetradas por las relaciones con el grupo de trabajo y con la institución (establecimiento) como conjunto. Para estudiar esta complejidad, utilizamos la metodología de la investigación institucional, adaptada a la magnitud de una gran empresa (Matrajt 1997). Nuevamente, casi toda la bibliografía institucionalista se refiere a pequeños grupos en pequeños establecimientos (casi siempre educativos o de salud). En nuestro caso, hemos debido crear una metodología novedosa, *ad hoc* para los objetivos que nos propusimos, tanto en su magnitud como en sus fines. Recordemos que gran parte de nuestras investigaciones y acciones se llevaron a cabo en empresas grandes (varias sedes, miles de trabajadores, dos o tres turnos, muchas tareas y oficios, etc) o a nivel regional o nacional. Obviamente, cuando laboramos en pequeños establecimientos, o con pequeños grupos aislados, nuestra práctica es muy semejante a la institucionalista tradicional y a la de la psicodinamia del trabajo.

Los hallazgos de campo los referimos a nuestra teoría de la subjetividad. Es así que hablamos de represión, de negación, de narcisismo, de identidad, de defensas (Matrajt 1996c), etc.

Nosotros consideramos al trabajo como un productor y condicionador de subjetividad. En otros términos, postulamos que el trabajo tiene, en función de cada individuo y cada situación sociopsicológica, una importante función en la producción de personalidad sana y enferma. En el primer caso, la producción de salud, tiene que ver con la identidad, con la

realización existencial, con la vivencia de utilidad social, con la integración a un grupo humano, con la sublimación, etc.

Los “síntomas” de una mala relación entre el trabajo y la subjetividad pueden ser de dos tipos: empresariales e individuales. Entre los primeros destacan: el ausentismo, la rotación, los accidentes de trabajo, el burocratismo, la resistencia a los cambios, la baja productividad. Los últimos se expresan, en orden decreciente de frecuencia, como trastornos psicossomáticos (Matrajt 1993b), adicciones (alcohol incluido (Matrajt 1989)), ansiedad generalizada y problemas conyugales.

Nuestro accionar se ha dirigido a distintos ámbitos, y en cada uno, se han utilizado diferentes metodologías. Muy esquemáticamente: para las empresas pequeñas utilizamos: a) las entrevistas individuales, b) la investigación grupal c) la metodología institucional clásica (diseñada y aplicada a pequeños grupos o pequeños establecimientos) y d) la observación directa del proceso de trabajo, incluyendo, según el caso, mediciones ergonómicas. Para las grandes empresas utilizamos: a) una metodología original desarrollada a partir de la investigación institucional, b) la observación directa del proceso de trabajo, incluyendo, según el caso, mediciones ergonómicas, c) entrevistas individuales a una muestra representativa; d) investigación grupal a otra muestra representativa; y e) la aplicación a la totalidad de los empleados y ejecutivos de una batería de tests diseñada *ad hoc*, que incluye tres tests proyectivos. Para la dimensión sanitaria utilizamos métodos socioepidemiológicos (Matrajt 2002), aplicados en forma masiva, y procurando establecer correlaciones con condiciones de trabajo, tipos de actividad, variables sociales, etc. Con frecuencia cruzamos estos datos con otros obtenidos con muestras representativas analizadas en profundidad, utilizando para esto último entrevistas individuales y grupales.

Los objetivos de nuestro quehacer profesional son variables, en función de la dimensión anteriormente apuntada. Por ejemplo, en pequeñas empresas, el objetivo suele ser el esclarecimiento de los factores perturbadores, para que los mismos empleados puedan encontrar (con o sin nuestra ayuda especializada) nuevas formas de trabajar. Por ejemplo, la corrección del mal clima humano a consecuencia de ciertas formas de manejo grupal por parte de un jefe, o la prevención de exceso de fatiga y estrés por mala administración de los tiempos de trabajo.

A nivel de empresas grandes, el objetivo es analizar las causas que llevan a ciertos efectos, y dar elementos (a ejecutivos y trabajadores) para que las corrijan y/o prevengan. Consideramos que no importa tanto de quien provenga la demanda, siempre y cuando se establezcan claras reglas éticas de manejo de datos y conducción de cambios. Por supuesto, informamos y buscamos consenso, en tanto estamos convencidos que sólo intervenimos en problemas cuya solución beneficia claramente a empresa y trabajadores. Un elemento que utilizamos siempre es un informe personalizado a todos y cada uno de los empleados y ejecutivos, en el cual se le señalan aspectos negativos de su forma de trabajar y se le sugieren

cambios que aumentan su rendimiento y sus satisfacción. Por ejemplo, un programa de prevención y corrección de estrés permite que los trabajadores disminuyan su sufrimiento y sus enfermedades (directa e indirectamente producidas por el estrés), así como le permite a la empresa ahorrar muchísimo dinero al evitar problemas de productividad, rendimiento, calidad, ausentismo y rotación.

A nivel sanitario, los objetivos son el establecimiento de leyes, reglamentos o prácticas. En el terreno de la salud pública, producir conocimientos operacionalizables como programas. Por ejemplo, programas de promoción de la salud mental en el trabajo, programas de prevención primaria de ciertos trastornos específicos, programas de formación de trabajadores que hagan tareas de promoción de salud mental en y por el trabajo, programas de formación de médicos del trabajo y de médicos familiares para que realicen detección precoz de trastornos en los que el trabajo juega un papel importante, etc. Como se puede observar, los campos de aplicación son múltiples, y en todos la relación costo/beneficio es altamente conveniente. Hace años formulamos un programa a nivel regional (extensible a nivel nacional) que denominamos 1/1/1: un dolar de costo por trabajador por año.

La antinomia señalada en otros párrafos, entre favorecer a los objetivos de la empresa o beneficiar a los trabajadores, ha sido ampliamente superada por la posición de los organismos internacionales en salud y trabajo (OMS 1988 y OIT (ILO 1987)) todavía hace veinte años. La mayoría de los programas a nivel de empresa como a nivel de nación favorecen indiscutiblemente a los tres grandes actores del proceso: gobiernos, empresas y trabajadores. Una reducción de los accidentes de trabajo beneficia a los gobiernos (que son los que soportan la mayor carga ante incapacidades o muertes), a las empresas (que tienen un costo no médico muy alto con cada accidente) y, obviamente, a los trabajadores. Como este ejemplo, hay muchos.

DISCULPAS Y MORALEJAS

Disculpas. Cada una de las corrientes citadas tiene muchos investigadores, diferentes líneas internas y ha expresado sus hallazgos en infinidad de libros y artículos. Para empezar, los pocos elementos que acá fueron citados no hacen honor a tanto y tan elaborado trabajo. Por otro lado, cada una ha aportado conocimientos fundamentales al campo de la ciencia, así como al bienestar de los congéneres. Mi primer disculpa se refiere a que en los párrafos precedentes no se ha hecho justicia a tanta labor. Pero tampoco estoy seguro que haya quedado claro mi respeto genuino a los colegas mencionados. He tratado de sintetizar lo que consideré más adecuado a los fines expositivos, así como puntualizar las diferencias, tanto entre corrientes como con mi postura, pero en ningún momento pienso esas diferencias en términos valorativos, esto es que alguna sea mejor que otra o haya hecho más por el prójimo.

Moralejas. A lo largo de muchas décadas se han llevado a cabo muchas investigaciones y acciones concretas por mejorar el trabajo, y porque el trabajo mejore la vida de los trabajadores. En las líneas precedentes he tratado de demostrar que mucho es lo que se

puede hacer, desde diferentes perspectivas y con muy distintos métodos. A tal fin hay que superar dos prejuicios muy difundidos: que el trabajo, particularmente el de alta tecnología, conduce inevitablemente al estrés y a otros males, así como que las acciones en este terreno son un gasto superfluo, o, para ricos. Muy por el contrario, la experiencia en muchos países y muchas actividades es que las consecuencias adversas del trabajo se pueden y se deben evitar, y que su prevención y corrección constituye una inversión que siempre se recupera con creces en lo económico, así como mejora la calidad de vida de todos los trabajadores.

Bibliografía

ARDILLA, Rubén (1986), *Psicología fisiológica*, Trillas, México DF.

AXELOS, Kostas (1969), *Le jeu du monde*, Editions de Minuit, Paris

BAKHTINE, M. y VOLOCHINOV, N. V.(1977), *Le marxisme et la philosophie du langage*, Minuit, Paris

BAREMBLITT, Gregorio(1992), *Compendio da análise institucional*, Editora Rosa dos Tempos, Río de Janeiro

BAREMBLITT, Gregorio(1998), *Introducao ≠ esquizoanálise*, Biblioteca do Instituto Félix Guattari, Belo Horizonte

BOUTET, JOSIANE (1995), *Paroles au travail*, L'Harmattan, Paris

CHOMSKY, Noam(1958), *Sintatic structure*, Mouton, La Haya

DANIELLOU, Francois(1996), *L'Ergonomie en quíte de ses principes*, Octares, Toulouse

DAVISSON, David(1982), *Paradoxes of irrationality*, Cambridge University Press, Cambridge

DEJOURS, Christophe(1985), *Plaisir et souffrance dans le travail*, Entreprise Moderne d'Édition, Paris

DEJOURS, Christophe(1993), *Travail, usure mentale*, Bayard, Paris

DEJOURS, Christophe(1995), *Le facteur humain*, PUF, Paris

DEJOURS, Christophe(1998), *Souffrance en France*, Seuil, Paris

DELEUZE, G. Y GUATTARI, F.(1974), *El antiedipo*, Seix Barral, Barcelona

DELEUZE, G. y GUATTARI, F.(1980a), *Mil mesetas*, Seix Barral, Barcelona

DELEUZE, G y GUATTARI, F.(1980b) *Política y Psiconálisis*, Terra Nova. México

DUVAL, Carlos(1973), *La eficacia personal en la empresa*, Hispano-Europea, Barcelona

FERNANDEZ-ZOILA, Adolfo(1985), *Pour une théorie de l'Homme*, en *Psychopathologie du travail*, Entreprise Moderne d'Édition, Paris

FERNANDEZ-ZOILA, Adolfo(1995), *La chair et les mots, La pensée sauvage*, Grenoble

FERNANDEZ-ZOILA, Adolfo(1999) *Récits de vie et crises d'existence*, L'Harmattan, Paris

FIALA, D., et BOUTET, J.(1995) *Modèles linguísticos*, L'Harmattan, Paris

FROMM, Erich(1960), *El miedo a la libertad*, Paidos, Buenos Aires

FROMM, Erich(1982), *Sociopsicoanálisis del campesino mexicano*, Fondo de Cultura Económica, México DF

GARCIA, Rolando(1988), *Deterioro ambiental y pobreza en la abundancia productiva*, IFIAS y CINVESTAV, México DF

GARCIA, Rolando(2000), *El conocimiento en construcción*, Gedisa, Barcelona

HORNEY, Karen(1960), *La personalidad neurótica de nuestro tiempo*, Paidos, Buenos Aires

ILO(1987), *New technology and work organization in developing countries*, ILO, Geneve

JOHNSON, B(Editor)(1990), *Advances in neurobehavioral toxicology*, Lewis, Chelsea

KARASEK, R.A. and THORELL,T.(1990), *Healthy work: stress,productivity and the reconstruction of working life*, New, York, Basic Books

LANGER,Marie(Comp)(1971),*Cuestionamos I*, Granica, Buenos Aires

LEVI, Lenardt(1972), *Stress and distress in response to psychological stimuli*, en *Acta Médica Scandinavica*, Suplementum 528, Estocolomo

LEVI, L.(1983), *Preventing work stress*, Addison-Wesley Publishing Company, New York

LEVI, L., and ANDERSON, L.(1987), *Population, environment and quality of life*, Royal Ministry for Foreign affairs, Estocolomo

MALINOVSKY, B.(1958), *Una teoría científica de la cultura*, Ed. Sudamericana, Buenos Aires

MARTY, Paul(1976), *Les mouvements individuelles de vie et de mort*, Payot, Paris

MATRAJT, Miguel(1986), *Salud Mental y Trabajo*, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Cuernavaca

MATRAJT, Miguel(1987), *Las enfermedades mentales en la República Mexicana*, Taller Abierto, México DF

MATRAJT, MIGUEL(1989), *Las adicciones a drogas en trabajadores mexicanos*, Secretaría de Trabajo, México DF

MATRAJT, Miguel(1991), *Medio ambiente y salud mental*, en *Medio ambiente y urbanización* No. 9, Buenos Aires

- MATRAJT, Miguel(1991), Industrialización y salud mental, en *Subjetividad y Cultura* No. 1, México DF
- MATRAJT, Miguel(1992), *La salud mental pública*, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, Cuernavaca
- MATRAJT, Miguel(1993), Chaone de vies, en *Chimères* No.19, Paris
- MATRAJT, MIGUEL(1993), *Using ergonomics analysis and group discussion to identify and prevent stress in managers and assembly workers*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra
- MATRAJT, Miguel(1994), *Estudios en salud mental ocupacional*, Taller Abierto, México DF
- MATRAJT, Miguel(1994), Entre la charrue et l'alcool, en *Chimères* No.22 , Paris
- MATRAJT, Miguel(1996), Paradigmas en salud mental y trabajo, en *Trabajo y empleo*, Eudeba, Buenos Aires
- MATRAJT, MIGUEL(1996), Lingüística, trabajo y subjetividad, en *Subjetividad y Cultura* No.7, México DF
- MATRAJT, MIGUEL(1996), *El sujeto de la salud mental a fin de siglo*, UAM, México DF
- MATRAJT, MIGUEL(1997), *Méthodologie d'intervention en grandes entreprises*, *Actas del Coloquio Internacional en Psicopatología y Psicodinámica del trabajo*, Paris
- MATRAJT, Miguel(1999), José et Omar, en *Travailler* No.3, Paris
- MATRAJT, MIGUEL(2000), Socioepidemiología y subjetividad en salud mental y trabajo, en *Subjetividad y Cultura* No. 15, México
- MOLINIER, Pascale(1999), *Prévenir la violence*, en *Travailler* No. 3, Paris
- MULLER, Philippe(1968), *Manuel de Psychologie industrielle*, Payot, Paris
- OMS(1988), *Psychosocial factors at work*, OPS, Washington,
- PEZ, Marie(2002), *Le deuxiem corps*, La Dispute, Paris
- PIAGET, Jean(1978), *Introducción a la epistemología genética*, Paidós, Buenos Aires
- PIAGET,J. et GARCIA, R.(1983), *Psychogenèse et histoire des sciences*, Flammarion, Genève
- PREDVECHNI, G.P et al(1986), *El medio social, el individuo y el grupo*, Ed. Política, La Habana
- REICH, Wilhelm (1980), *Psicología de masas del fascismo*, Bruguera, Barcelona
- SCHAARRSCHMIDT; Uwe(1983), *Algunas consideraciones acerca del psicodiagnóstico laboral*, Universidad de La Habana, La Habana,

SCHNEIDER, Michael(1973), *Neurosis y lucha de clases*, Siglo XXI, México DF

SIVADON, Paul(1969), *Psychopatologie du travail*, Flammarion, Paris

SIVADON, P. Y FENANDEZ-ZOILA, A.(1982), *Tiempo del hombre. Tiempo de trabajo*. Pirámide, Madrid

TAYLOR, (1972),*Scientific managment*, Greenwood Press Publishers, Wesport

TIEGER, CATHERINE(1995), Parler quand mime:les fonctions des activités langagières non fonctionelles, en Boutet, J., *Paroles au Travail*, L'Harmattan, Paris

VEILL, Claude(1999), Si líon me donnait ≠ lire... en *Travailler* No.2, Paris

WHO(1992), *NTBC Battery*, OPS, Washington

agosto de 2002

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