



UNIVERSIDAD DE BELGRANO

# Las tesinas de Belgrano

**Facultad de Humanidades  
Licenciatura en Psicología**

El trabajo hoy: algunas incidencias en la subjetividad

Nº 362

María Marcela Cassinelli

Tutora: María Angélica Zdunic

**Departamento de Investigaciones**  
Abril 2010



## ÍNDICE

RESUMEN.....	5
I - INTRODUCCIÓN .....	5
II - DESARROLLO.....	6
1 : Acerca del trabajo hoy. ....	6
2 : Acerca del sujeto hoy .....	7
3 : Acerca del sujeto en el trabajo: Sufrimiento Psíquico ó Bienestar .....	12
III - BREVE ESTUDIO EXPLORATORIO .....	18
IV - CONCLUSIÓN .....	21
BIBLIOGRAFÍA.....	22
ANEXO .....	23



## Resumen

El presente trabajo aborda, mediante una revisión bibliográfica, la temática del trabajo y su incidencia en la subjetividad. Sin desconocer la multiplicidad de factores que intervienen en dicha incidencia, se ha puesto especial énfasis en la consideración del bienestar y el sufrimiento psíquico del sujeto en situación de trabajo.

Sin bien el campo de abordaje corresponde al área laboral, se ha buscado información en autores que desde diversos marcos teóricos – psicoanálisis, sociología, filosofía – han abordado esta problemática.

A manera de estudio preliminar, se aplicó a un grupo de trabajadores un cuestionario destinado a identificar y medir la exposición a diversos factores de riesgo laboral. Se presentan los resultados obtenidos, que señalan a las *exigencias psicológicas* como la fuente principal de riesgo para la salud de los trabajadores.

## I - Introducción

### Presentación del Tema

“Este es el lugar donde voy a trabajar a partir de hoy, al principio por pura necesidad de dinero, y después porque esta necesidad se fundirá con otras y con los acontecimientos y con las personas que conoceré, de la misma forma que se funden el cobre y el estaño o el oxígeno o el hidrógeno, y me quedaré aquí sin saber porque... Durante un tiempo me había dedicado a publicar artículos aquí y allá y a intentar escribir la novela, tan ambiciosa que nunca lograba arrancar con ella. La verdad es que nunca consideré que escribir fuera un verdadero trabajo, puesto que no había un sueldo fijo, ni horario, ni jefes, ni compañeros, por lo que vivía en un permanente estado de inseguridad y desarraigo, de no permanecer a nada ni a nadie en serio. Y ahora, por fin, iba a tener un sitio a donde ir todas las mañanas y personas con la que hablar todos los días e iba a recibir dinero todos los meses.”

Clara Sánchez, *Un millón de luces*

El trabajo es uno de los aspectos más importantes en la vida de las personas; es en el lugar que ocupa el sujeto en situación de trabajo, donde pasa gran parte del día y donde se desarrolla una parte fundamental de su vida de relación. Así, presenta una doble vertiente: por un lado la actividad laboral se puede concebir como fuente de enriquecimiento personal, reforzamiento de la autoestima y estímulo para la superación y realización del sujeto.

Pero por otro lado, la responsabilidad, la toma de decisiones y la insatisfacción derivada de las condiciones o de la organización del trabajo, “la carga psíquica” en suma, pueden constituir una fuente de preocupación, sufrimiento o frustración; e incluso desencadenar un trastorno psíquico. Dichas condiciones desfavorables de la actividad laboral pueden ayudar a precipitar una crisis o descompensación del individuo, considerando la estructura de personalidad subyacente como el elemento básico predisponente. Dicho esto, un determinado trabajo en sí, puede ser frustrante y una fuente generadora de conflictos intra y/o intersujetivos para una determinada persona y no para otra, que logra adaptarse a la misma actividad laboral.

Toda actividad laboral se desarrolla dentro de un contexto histórico-social determinado y, en la actualidad, el sujeto está inmerso en un cambio cultural abrumador. La posmodernidad y la globalización se caracterizan por una nueva experiencia de reorganización del tiempo y del espacio que conlleva grandes cambios sociales como, por ejemplo, el avance de nuevas tecnologías y la revolución en las comunicaciones. Instaladas en este nuevo marco, las instituciones, trabajo, familia, género, pareja, y la vida cotidiana en general no escapan tanto a las ventajas como a las consecuencias de dichas transformaciones.

Culto a la individualidad, cuestionamiento a las verdades en las que el sujeto se apoyaba, innovaciones constantes, grandes incertidumbres, ambigüedad y carencia de control y predictibilidad sobre la propia vida, caracterizan al sujeto actual que vive así en un proceso de saturación social.

Tal como lo afirma Gergen (2006), “el Yo de cada uno se coloniza cada vez más: ya no somos uno, contenemos multitudes, una adquisición de múltiples y dispares posibilidades de ser para adaptarse a la proliferación de las relaciones en cantidad, variedad e intensidad”.

Sin desconocer la vastedad del tema, la presente tesina intentará el acercamiento al impacto que estas nuevas transformaciones producen en los tiempos que corren en el hombre en situación de trabajo. Para ello, ubicaremos primero distintas concepciones del trabajo a lo largo de la historia hasta la actualidad. Luego, recorreremos los aportes teóricos que dan cuenta de la conformación de la subjetividad, es decir los procesos identificatorios mediante los que esa subjetividad se construye, y sus posibles implicancias en la identidad del sujeto trabajador. Posteriormente nos referiremos a la repercusión que dichos cambios

producen en la actividad laboral, ya que la misma puede contribuir a la salud del trabajador pero también puede causar deterioro; puede ejercer una función estructurante o sufrimiento sobre el aparato psíquico de todo trabajador. Una vez realizado ese recorrido teórico, reseñaremos un aporte práctico-teórico a través de la administración del Cuestionario ISTAS21 (CoPsoQ), a un número reducido de sujetos en situación de trabajo dentro de una organización para ejemplificar la cuestión aquí abordada.

Todo ello, para intentar - de manera inacabada y provisoria – una puesta al día de las cuestiones que plantea ***el hombre en situación de trabajo hoy y algunas de sus incidencias en la subjetividad: bienestar o sufrimiento psíquico.***

## II - Desarrollo

### 1: Acerca del trabajo hoy

El concepto, la definición y la valoración social del trabajo se generan en función de los parámetros culturales del contexto histórico, político y social de que se trate. En consecuencia, el trabajar - o el hombre en situación de trabajo - tendrá significados distintos para los sujetos, los grupos y el conjunto de acuerdo a la construcción elaborada al respecto en el imaginario social del medio cultural y época de que se trate.

A partir de esta premisa, nos parece oportuno realizar una breve reseña de la concepción acerca del trabajo a lo largo de la historia, para referirnos luego a las conceptualizaciones vigentes hoy acerca del trabajo en la cultura occidental.

#### **Concepciones del trabajo a lo largo de la historia.**

Para el hombre primitivo, el trabajo era una necesidad toda vez que la caza y la recolección en los pueblos nómades y luego la agricultura y la ganadería en los sedentarios, eran actividades que hacían a la supervivencia misma de unos y otros.

En la antigüedad grecorromana el trabajo manual era concebido como una degradación del hombre. Actividad en general reservada y desplegada por los esclavos, implicaba un lugar de desvalorización con una connotación de tormento y de sufrimiento. Lo contrario del trabajo en cambio - el "otium" (ocio) -; significaba una actividad de contemplación que, lejos de degradar, dignificaba al hombre.

En el transcurso de la Edad Media, si bien persistía esta idea, comenzaron a diferenciarse las artes liberales - del saber -; de las artes serviles o manuales - del hacer- , reservándose para éstas últimas la consideración de inferiores.

En los finales de este período histórico, el trabajo va adquiriendo un sentido de redención, en el sentido de entenderlo como una actividad de penitencia y un instrumento de disciplina corporal y espiritual.

En los comienzos de la Edad Moderna, la concepción del trabajo estaba centrada en el carácter de utilidad del mismo, "el ganarse el pan", es decir que: "...El trabajo es una ocupación diaria a la que el hombre está condenado por necesidad..." (Hopenhayn, 2002).

Durante la Edad Contemporánea, y más concretamente en la era industrial de los siglos XVIII y XIX, se consideraba al trabajo del hombre casi como una prolongación necesaria del funcionamiento de la máquina. Así, se asumía que el aporte humano era como una aplicación subordinada de músculos y esfuerzos físicos rutinarios, determinados y necesarios para producir. A consecuencia de esta concepción, el accionar del trabajador se reducía a determinadas y específicas tareas simples, rutinarias y repetitivas, las que no necesitaban capacitación previa alguna.

En virtud de ello, durante este período, el trabajo quedaba subordinado a la organización técnica de la producción, en el que - bajo el paradigma de la división por tarea y operaciones -; se racionalizó al máximo la intervención humana, despojándola de su aporte emocional, intelectual y cognitivo. La preocupación estaba centrada en la rapidez para lograr una producción determinada resultante del trabajo realizado.

Como correlato de esta idea, emergió la concepción marxista acerca del trabajo; que entendía a éste como instancia de degradación y alienación del hombre toda vez que el mismo no intervenía en el proceso global del producto terminado. Era un engranaje más, y trabajaba por el salario y no por el trabajo en sí.

Para finalizar con esta breve reseña histórica acerca de cómo se ha concebido el trabajo y, tal como lo ha señalado Hopenhayn (2002), en el itinerario histórico del desarrollo de ese concepto, se pueden sintetizar tres etapas que dan cuenta de los diferentes constructos elaborados sobre el trabajo en tanto diferentes culturas y épocas.

**El Trabajo familiar.-** Considerado como la industria familiar o doméstica, se desarrolló en las sociedades primitivas hasta comienzos de la Edad Media. Los hombres formaban grupos pequeños y autónomos: las familias patriarcales. Dentro de esta estructura social el trabajo que requiriese esfuerzo físico era realizado por los llamados esclavos o siervos.

**El Trabajo Artesanal.-** Trabajadores llamados artesanos, con rudimentarios instrumentos de trabajo, comenzaron a individualizarse y se constituyeron en los denominados trabajadores ambulantes, que no estaban subordinados a ningún patrón. Con el tiempo el artesano se estableció en un negocio propio, en el que ocupaba el lugar de “maestro”. En él, recibía la colaboración de integrantes más jóvenes de su familia o “aprendices”. Esta unidad laboral trabajaba por cuenta propia, por encargo y para un mercado reducido.

**El Trabajo asalariado.-** Como resultado de la expansión de los mercados se incrementó la producción obligando a ésta a independizarse de la comercialización. Se creó así la función del intermediario. Éste le suministraba al artesano materia prima arrendándole asimismo las cada vez más costosas herramientas de trabajo. Poco a poco, con esta emergente organización, el artesano se convirtió en “asalariado” y el “intermediario” en patrón, en razón de que éste último reunía a los artesanos en un mismo local de su propiedad.

Ahora bien, para introducirnos en la concepción actual del trabajo, entendemos relevante reseñar, sintéticamente, ciertos factores que consideramos influyen directamente en la misma.

En ese sentido podemos destacar que, a partir del siglo XX y hasta la actualidad, nuevas formas de obtener mejores desempeños en los trabajadores comenzaron a tenerse en cuenta, primero de manera incipiente y luego cada vez con mayor profundidad y fuerza. En ese sentido, factores como las condiciones ambientales en las que se desarrollaba el trabajo, motivación de los trabajadores, diferentes estilos de liderazgo fueron motivo de estudio y valoración pues ellos comenzaban a dar cuenta y a explicar parte de las diferencias habidas en el desempeño de los trabajadores y los consecuentes resultados obtenidos.

Asimismo, y siendo que, desde las últimas décadas y hasta hoy asistimos a un escenario de desarrollo de economías eficientes, a un intensivo uso de modernas tecnologías de información y comunicación, a un alto nivel de cambio en el entorno de las organizaciones, resulta obligada la necesidad de reconocer la importancia del *saber* como fuente de crecimiento y competitividad.

De la mano entonces de esta nueva era de la información, tecnología y de conocimiento, cambió también la concepción del trabajo.

En ese orden Neffa (2003) utiliza tres conceptos, entre otros, que - entiende - deviene necesario diferenciar; éstos son: actividad, trabajo y empleo.

En cuanto al primero, la **actividad**, sostiene que es una noción muy amplia que alude a la forma en que se utiliza el tiempo de vida, expresando todo el dinamismo de la naturaleza humana en la que el trabajo es sólo una expresión de ella. Este concepto refiere y engloba todo el quehacer humano desarrollado en la esfera doméstica, educativa, cultural, recreativa, deportiva, interpersonal, política, lúdica, religiosa, etc.

La actividad entonces tiene un sentido para quien la realiza y puede estar orientada a obtener de manera directa un bien o acceder a un servicio que satisfaga tanto una necesidad material o inmaterial.

La segunda concepción a la que refiere, el **trabajo**, es definido como dijimos antes como una actividad, realizada por una o más personas, orientada hacia una finalidad: la prestación de un servicio, o la producción de un bien, con una realidad objetiva y exterior al sujeto que lo produjo y una utilidad social que implica la satisfacción personal o de otras personas. Así, el trabajo involucra a todo el ser humano, poniendo en acto sus capacidades, tanto en su dimensión fisiológica y biológica (gestos, posturas, fuerza física), como en la psíquica y mental (inteligencia, emoción, motivación, volición, etc.).

En cuanto al último concepto diferenciado por el citado autor, el **empleo**, la noción alude al caso en el que el trabajo se realiza con el objetivo de obtener a cambio un ingreso, en calidad de asalariado, de empleador o actuando por cuenta propia.

Para Jaques (2004), ante la pregunta acerca de qué es el trabajo, el autor afirma que ese vocablo es utilizado actualmente para referirse a tres cosas distintas - importantes todas -, pero que deben discriminarse.

**Hacer el trabajo.-** refiere a las tareas o asignaciones hechas al trabajador para producir un determinado producto dentro de un tiempo de cumplimiento fijado, de ciertos límites establecidos y con los recursos adjudicados para ello.

**Esfuerzo en el trabajo.-** alude a aquello que el trabajador debe hacer para cumplir con la tarea: el uso del discernimiento y toma de decisiones destinados a superar los obstáculos que se le presenten.

**Lugar de trabajo.-** hace referencia para Jaques al rol, a la posición ocupada por la persona dentro de una organización.

Este autor afirma también que, una de las definiciones más comunes del trabajo es la que sostiene que éste es lo que debemos hacer para vivir, aunque no nos guste. En ese sentido, Jaques considera que ésta y otras concepciones de valor negativo son erradas: las personas no necesitan premios o bonificaciones para querer trabajar. Por el contrario, afirma el autor que el hombre ansía tener la oportunidad de enfrentar el desafío de un trabajo económico (entendido éste como trabajo que genera una producción valorada por los demás), para sentirse y mantenerse psicológicamente activo y contento. Sostiene así,

que las personas quieren tener la oportunidad de “trabajar” en un nivel en el que puedan utilizar a pleno sus capacidades y obtener entonces una remuneración justa por ese trabajo. Cumpliéndose éstas dos condiciones y con la existencia de un liderazgo gerencial eficaz, la gente, además de trabajar todo lo necesario, gozará con ello.

De lo contrario, la imposibilidad de satisfacer estas dos condiciones anulará el impulso que mueve a la gente a trabajar en forma creativa e innovadora.

Desde otro punto de vista, no contrapuesto sin embargo al anterior, Schvarstein y Leopold (2005, p.52) siguiendo a Martínez García (2002), consideran al trabajo desde una concepción que lo define como una actividad humana que conlleva cierto grado de energía y es productora de bienes sean éstos económicos, políticos, sociales y subjetivos. Así, estos autores hacen mención al sujeto que vive de su trabajo, y siente que, a través de él, contribuye al bien común, posee en su labor posibilidades de creación, de expresión y de desarrollo personal: un individuo que a través de su trabajo es creador de su propia identidad.

Uno de las contribuciones del psicoanálisis las realiza su creador cuando en el Malestar en la cultura (Freud, 1920) en una nota al pie de página del capítulo dos señala”... ninguna otra técnica de conducción de la vida liga al individuo tan firmemente a la realidad como la insistencia en el trabajo, que al menos lo inserta en forma segura en un fragmento de la realidad, a saber, la comunidad humana...”. Y continúa “... la gran mayoría de los seres humanos sólo trabajan forzados a ello, y de esta natural aversión de los hombres al trabajo, derivan los más difíciles problemas sociales”. Refiere así que a través del trabajo y su articulación con los vínculos humanos, el hombre posee la posibilidad de desplazar ciertos componentes libidinosos, narcisistas, agresivos y eróticos, que son indispensables para la vida en sociedad.

En la misma línea para Dejours (1998), el trabajo es conceptualizado como “la actividad coordinada, desplegada por los hombres para enfrentar lo que en una tarea utilitaria no puede obtenerse mediante la estricta ejecución de lo prescripto”. Desde su concepción crítica del trabajo alude a que sólo interesa el hombre en situación de trabajo; haciendo y repitiendo una tarea determinada porque eso era lo que se convocaba y esperaba de él.

Inferimos así que este autor da cuenta que los sujetos, por medio de la ejecución de tareas, no son más que las tareas que se obtienen gracias al avance tecnológico o las máquinas, y que en definitiva eran las tareas rutinarias que antes se les pedía a los trabajadores que hicieran. Este autor alude a que sólo interesa el hombre en situación de trabajo; haciendo y repitiendo una tarea determinada porque eso era lo que se convocaba y esperaba de él.

Desde otra perspectiva del psicoanálisis, Lanton se refiere al trabajo como “una actividad yoica de alto nivel de integración que sirve a la autopreservación”. Siempre tiene algún componente placentero y otro que no lo es tal. El componente displacentero está presente aún en el trabajo que gratifica, ya que siempre hay algo a lo cual se está obligado a hacer, sea como para sobrevivir o para cumplir con un contrato laboral. (Jahoda, 1987). Lo placentero surge a partir de una actividad que de por sí genera placer, o cuando el fin que se busca con la actividad laboral ayuda, por ejemplo, a la autorrealización o al desarrollo personal.

De este modo intentamos exponer a través de las distintas concepciones y definiciones del trabajo sustentar la importancia que tiene en la salud psíquica de los seres humanos y de las sociedades de las que forman parte. Consideramos que ninguna situación de trabajo es neutra para la salud: o bien juega a favor de la realización personal y de la construcción de la subjetividad –cuando permite obtener reconocimiento y gratificación de la tarea que se realiza – o, si no adquiere ese sentido subjetivo, se vuelve un factor patógeno.

## 2: Acerca del sujeto hoy

Antes de abordar distintas formulaciones teóricas realizadas acerca del sujeto hoy, resulta oportuno referirnos a la estructuración del sujeto como tal.

### **Proceso identificatorio.**

Desde el psicoanálisis dice Losso (2001) que la subjetividad se construye a través de mecanismos de identificación que le permiten ir construyendo su identidad.

Será necesario para ello dos formas de identificación, primaria y secundaria. La primaria, constitutiva del sujeto y anterior a toda relación de objeto, es la ligazón emocional más temprana con otro, orientada a formar el propio Yo similar al otro tomado como modelo. Y luego se sumarán las identificaciones secundarias que, con la resolución del complejo de Edipo (identidad sexual) y la constitución del Super Yo refuerzan la identidad.



Y como han señalado Laplanche y Pontalis (2001) los mecanismos de identificación cobran un valor central en la Teoría Psicoanalítica, resultante de la operación por medio de la cual se constituye el sujeto humano. Los autores mencionados la definen como (p.184):

*“Proceso psicológico mediante el cual un sujeto asimila un aspecto, una propiedad, un atributo de otro y se transforma, total o parcialmente, sobre el modelo de éste.  
La personalidad se constituye y se diferencia mediante una serie de identificaciones”.*

En *Psicología de las masas y análisis del yo* (1921) Freud sienta las bases de la psicología social diciendo que si bien la psicología individual se refiere al hombre individual y explora los caminos mediante los cuales trata de encontrar satisfacción, sólo raramente y bajo ciertas circunstancias excepcionales, la psicología individual está en una posición de dejar de lado la relación del individuo con los otros. Refiere así que en la vida anímica del individuo alguien está invariablemente comprometido, el otro cuenta como modelo, objeto, ayudante u oponente, justificando así que la psicología individual es al mismo tiempo psicología social.

Creemos entonces que el individuo no es concebible sin el otro. Todos sus vínculos con los otros, el grupo, los demás están presentes en la vida anímica del sujeto, lo atraviesan y lo definen como ser cultural, como hombre inserto en la cultura y determinado por ella.

Sin embargo Bleichmar, S (2003) señala que...*“la producción de subjetividad no es un concepto psicoanalítico, es sociológico...”*, así *“...la misma hace al modo en el cual las sociedades determinan las formas con la cual se constituyen sujetos plausibles de integrarse a sistemas que le otorgan un lugar...”* y *“...es constituyente, e instituyente; la producción de subjetividad hace a un conjunto de elementos que van a producir un sujeto histórico, potable socialmente...”*

Teniendo presente lo expuesto estamos en condiciones de referirnos al trabajo y la subjetividad, en tanto su relación con el tema de esta tesina.

A partir de las definiciones del concepto de trabajo citadas en el capítulo 1 estamos en condiciones de adherir a que no puede discutirse ya la importancia del trabajo para el hombre.

Es compartido que estructura la personalidad, brinda un rol en la sociedad, otorga estatus. Mencionamos al sujeto que, además de vivir de su trabajo, posee en su labor posibilidades de creación, de expresión y desarrollo personal. Por lo tanto, es mucho más que un sustento económico ya que a través de su trabajo es creador de su propia identidad.

Tampoco podemos ya subestimar la importancia del hombre en situación de trabajo, el cual se despliega en una cultura, sociedad que es determinada de acuerdo al contexto social, histórico-político que la atraviesa.

Si consideramos que estamos siendo actores de una sociedad del nuevo siglo, plena de transformaciones sociales, económicas, comunicacionales, tecnológicas, informáticas, el trabajo no puede escapar de dichas transformaciones, modificando la subjetividad.

En relación con lo antes expuesto Bauman, Z (2003) caracteriza, desde la sociología, como un “tiempo líquido” a la fase tardía de la modernidad, dando cuenta que estamos asistiendo en los tiempos que corren, al tránsito de una modernidad “sólida” - estable, repetitiva – a una “líquida”- flexible, voluble..

Describe entonces a la “modernidad líquida” como una figura de cambio y de transitoriedad ya que para dicho autor los sólidos conservan su forma y persisten en el tiempo, duran. Por el contrario, en la modernidad líquida son informes y sufren constantemente de transformaciones, fluyen. Continúa diciendo que a través de la metáfora de la liquidez nos encontramos en presencia de una fase actual de la modernidad caracterizada por la incertidumbre frente a las transformaciones constantes a las que están expuestos los sujetos en todos los ámbitos en que están inmersos ( el trabajo es uno de ellos) : renuncia a la planificación de largo plazo, y el olvido y desarraigo afectivo que se presentan como condición de éxito. Esto exige a los individuos flexibilidad, y fragmentación tanto de intereses como afectos, ya que se debe estar siempre dispuesto al cambio.

En la misma línea, en la actualidad, el acento se pone en el término “flexibilidad”, alude Sennet (2000) cuando dice que a los trabajadores se les pide hoy un comportamiento ágil, que estén abiertos al cambio, que asuman un riesgo tras otro dependiendo cada vez menos de reglamentos y procedimientos formales. Y así la flexibilidad provoca ansiedad, incertidumbre tal, ya que la gente no sabe que le reportaran los riesgos asumidos ni qué caminos seguir. “La flexibilidad impacta en el carácter, el que se relaciona con los rasgos personales de los sujetos que valoran de ellos mismos y por los que quieren ser valorados”.

Y continúa preguntándose:

¿Cómo decidimos lo que es de valor duradero en nosotros en una sociedad impaciente y centrada en lo inmediato? ¿Cómo perseguir metas a largo plazo en una economía entregada al corto plazo? ¿Cómo sostener la lealtad y el compromiso recíproco en instituciones que están en continua desintegración y reorganización? (Sennet, 2000, p. 10).

Así el trabajo presenta nuevas formas que han impactado en la vida anímica del hombre: trabajo a distancia (teletrabajo), contratos laborales cortos, el desempleo, cambios de trabajo, nuevas formas de contratación (tercerización), entre otras.

Frente a este mercado laboral cambiante y lleno de incertidumbres, parecería que nos lleva a la necesidad de replantear las formas que tradicionalmente han avalado la organización del trabajo y el impacto que produce en la subjetividad del hombre en situación de trabajo.

### **Identidad laboral en el contexto de las transformaciones en el mundo del trabajo.**

El concepto de identidad laboral se desprende de los cambios que han transformado recientemente el mundo del trabajo, con su fuerte implicación sobre la subjetividad de los trabajadores.

Si asumimos que la conformación de la identidad se produce y reproduce en diferentes marcos o escenarios, tales como la familia, la comunidad o el trabajo, se la puede definir como un proceso de construcción intersubjetiva nunca acabada. La identidad laboral se conformaría así a través de una permanente articulación entre el mundo externo (espacios laborales) y el mundo interno (percepciones y valoraciones personales que los sujetos tienen de la experiencia del trabajo).

Dicho lo anterior haremos referencia, a través de diversos autores, a distintas interpretaciones sobre la identidad laboral.

Sainsaulieu (1988) con el objetivo de realizar un análisis de la identidad en el trabajo, propone un modelo psico-sociológico de producción de la identidad en las organizaciones (empresas) e incorporando como ejes de estudio el conflicto, el poder y el reconocimiento del sujeto en dicha organización. Así, este autor estudia la conformación de las identidades en el trabajo a partir de las relaciones que el sujeto establece con sus compañeros y sus jefes en un contexto (la empresa) caracterizado por el acceso desigual al poder.

Considera así que el reconocimiento del otro estará directamente ligado al lugar que el sujeto ocupe en la sociedad, y sólo surgirá, en la medida en que el individuo que desea ser reconocido, luche por serlo (Sainsaulieu, 1988).

Y en su análisis identifica cuatro tipos de identidad en el trabajo basadas en la constatación de una enérgica coherencia entre las lógicas de los actores en el trabajo y las normas relacionales presentes de la empresa. Estas cuatro formas identitarias estarían estructuradas por el entrecruzamiento de las oposiciones individual/colectivo, por un lado, y relación de alianza/oposición en la organización, por otro.

Ampliando y retomando el enfoque anterior, Dubar (1991), mantiene que la identidad laboral implica la conexión del sujeto con las relaciones de trabajo, el compromiso en su actividad y el reconocimiento por parte de sus pares. Sostendrá que la identidad no sólo es para otros sino también para uno mismo y que se construye a lo largo de la vida.

Para los autores antes mencionados, la identidad laboral sería la resultante estable y provisorio, individual y colectivo, biográfico estructural, de los diversos procesos de socialización desplegados en el trabajo.

En contraposición a las teorías sociológicas antes descritas, las denominadas desde una concepción estructuralista sostiene que el sistema social, con sus instituciones, regulaciones, normas y valores, modelan las subjetividades y limitan sus formas de acción. Consideran así que la identidad se conforma básicamente por el análisis de las estructuras socio-económicas y culturales, sin negar de todos modos, cierto margen de libertad en las acciones individuales.

A partir de las diferencias y retomando a Dubar (2002) podríamos acordar en que la identidad cambia con el tiempo, y que se la debe pensar como una actividad de subjetivación que se conforma en el proceso de interacción con otro. Proceso entonces que implica la introyección de las relaciones sociales en las que el sujeto se desenvuelve, en una relación dialéctica entre lo intersubjetivo (aquello que es realizado con otros) y lo intrasubjetivo, vale decir, la apropiación que cada sujeto hace de su entorno material y de las relaciones sociales que en él tienen lugar (Dubar, 2002).

Matrajt (2002) refiere que las relaciones entre condiciones de trabajo y subjetividad están atravesadas, interdeterminadas e interterpenetradas por las relaciones con el grupo de trabajo y con la organización como conjunto. Consideramos entonces que el trabajo es un productor y condicionador de subjetividad, ya que tiene para el sujeto y en cada situación sociopsicológica, una función en la producción de una personalidad sana, en tanto y en cuanto dicha producción se relacione con la identidad, con la realización existencial, con la vivencia de utilidad social, con la integración a un grupo humano de pertenencia y reconocimiento mutuo, entre otros rasgos. Por el contrario, de no ser así, si el contrato psicológico, moral (concepto que volveremos más adelante), la no permanencia frente a las nuevas formas de organización del trabajo que mencionamos anteriormente, hiere la personalidad del sujeto interfiriendo negativamente en su compromiso, sentido de pertenencia y su identidad la laboral.

Por su parte, Schvarstein (2005) dice que la cultura, la identidad y la pertenencia no son temas menores en las organizaciones, sean estas empresas privadas, públicas, sindicales o cualquier otro tipo de

organización. Entiende como cultura organizacional a los modos de pensar, creer hacer dentro de una organización, es decir, como modos sociales de acción establecidos y aplicados por los sujetos que la componen. Propone así el término "identidad-construcción" constituido por los rasgos que la organización construye para sí y que serán inalterables a través del tiempo.

Estaríamos en condiciones entonces de afirmar, siguiendo a este autor, que la cultura organizacional otorga una identidad a los sujetos que la conforman, y que se construyen culturas específicas que proponen establecer reglas indiscutibles que tienden a naturalizarse, e instituye, para aquellos a quienes involucra, factores de identidad y de pertenencia que los agrupa alrededor de un quehacer común.

Comprendida así la cultura de una organización ofrece una identidad a los sujetos trabajadores (empleados) y a la organización misma, una visión de lo que ésta representa brindándoles una sensación de seguridad y estabilidad y ayudando a los nuevos miembros a interpretar lo que sucede dentro de la organización, ofreciéndoles así un contexto para hechos que de otro modo parecerían confusos.

Como nos referimos en los párrafos anteriores, donde sustentamos que el sujeto logra construir su identidad psicosocial a partir de un grupo homogéneo dentro de una organización y dimos cuenta de los cambios y transformaciones que se presentan en la actualidad en cuanto al trabajo, parecería que estamos efectivamente ante nuevas formas de organización del trabajo y, probablemente, con consecuencias de rupturas en las posibilidades de identificación.

Según Dubar (2001 p: 12), desde hace más de dos décadas, "con los nuevos cambios estructurales acontecidos en el trabajo, se van borrando los antiguos puntos de referencia, se multiplican las incertidumbres sobre el futuro y se cuestionan las categorías anteriores".

Diversos autores han acuñado diferentes términos para conceptualizar las transformaciones que mencionamos anteriormente: "sociedad red" (Castells, 1999), "modernidad líquida" (Bauman, 2003), "sociedad del riesgo" (Beck, 2000), etc. (Svampa, 2000).

A su vez, uno de los rasgos que más enfatizan dichos autores en esta sociedad es la especificidad de los procesos de individualización. Como señala Svampa, "expulsados de las antiguas estructuras normativas y sociales (familia, escuela, religión, tradiciones) que definían la orientación de sus conductas y los dotaban de certezas, los sujetos hoy se ven obligados a producir su acción en un contexto donde los márgenes de imprevisibilidad, contingencia e incertidumbre se amplían considerablemente" (Svampa 2000 p, 10). Y dice que este proceso marcaría el pasaje de lo colectivo a lo individual, la entrada a una época en la cual las identidades se definirían cada vez más por su implicación subjetiva y menos por su pertenencia a una comunidad previa.

En este sentido Dubar (2000) plantea que existe un movimiento histórico, colectivo e individual a la vez, de tránsito de un modo de identificación a otro, produciéndose así mutaciones identitarias, del trabajo y de las relaciones profesionales, resultante del paso de la sociedad industrial a otra que nadie está seguro de cómo nombrar y signada por la crisis del empleo y del trabajo.

Otro de los aportes a la comprensión de los cambios ocurridos en el mundo del trabajo y su relación con la identidad son los de Sennet (2000). Este autor menciona al menos tres cambios fundamentales que tienen implicancia directa sobre la subjetividad de los trabajadores, enmarcadas en este nuevo "capitalismo flexible" (al que nos referimos en párrafos anteriores) y que son: "diferencia de velocidades" en la vivencia del tiempo, entre la economía moderna y el proceso de organización del "carácter"; transformación en la percepción del tiempo, que hoy es inmediata y desarticulada; y por último, la idea de "carrera" y estabilidad en el trabajo, reemplazada por las nociones de incertidumbre y "riesgo laboral". Señala así que las nuevas formas de organización del trabajo, resultantes de estos cambios, son corrosivas de las relaciones sociales y de la formación del carácter, provocando, por consiguiente la desestructuración y desorientación de los sujetos trabajadores. (Sennet, 2000).

Como hemos visto, el papel que ocupa el trabajo como configurador de nuevas identidades en este nuevo contexto socio-económico pareciera ser un tema de preocupación recurrente en los estudios sobre identidad y trabajo desde distintas perspectivas teóricas.

Pero el elemento común entre los aportes de los diferentes autores que realizamos se evidenciaría en que la experiencia de los sujetos trabajadores, sus acciones colectivas, individuales, en interacción con otros, hacen a la construcción de la identidad y a la problemática de la misma.

La construcción de la identidad de los sujetos es como un devenir en la que se ponen en juego las acciones individuales y colectivas de los sujetos involucrados y en un contexto psicosocial determinado.

### 3: Acerca del sujeto en el trabajo

#### **Algunas incidencias: sufrimiento psíquico o bienestar**

De acuerdo a una de las referencias citadas en el capítulo 1, ésta aludía a que convencionalmente el trabajo ha sido definido como la actividad instrumental que desarrollan los hombres para obtener una ganancia que está orientada a lograr los medios para la satisfacción de las necesidades. De esta concepción se desprende que se trata de una actividad meramente utilitaria y generalmente alejada de aquellas que generan placer o satisfacción.

Luego en el capítulo 2, dimos cuenta del proceso de construcción de identidad de los sujetos en la situación de trabajo.

Dicho esto, intentaremos en el desarrollo de este apartado poder reflexionar sobre la psicodinámica que se genera en los espacios de trabajo, permitiendo que estos se conviertan en ámbitos de privilegio para la construcción de la identidad de los sujetos, como así también cuando comienza el proceso inverso, en el que el trabajo desubjetiviza al hombre convirtiéndose en destructor de la identidad y afectando así su salud psíquica.

#### **Introducción**

Para el abordaje del tema de este capítulo, seguiremos prioritariamente los aportes teóricos realizados por Christopher Dejours. Ello así, toda vez que entendemos que sus enseñanzas serían las que dan cuenta – de forma más sistemática y acabada – del posible sufrimiento psíquico del sujeto en situación de trabajo.

En primer término deviene relevante ubicar que, al hablar de la Psicodinámica del Trabajo, nos referimos, en parte, a los procesos intersubjetivos que hacen posible las interpretaciones del trabajo por los sujetos (creadoras de actividades, de “saber hacer” y de modos operatorios nuevos). A su vez, el análisis psicodinámico de las situaciones de trabajo apunta a la existencia de un desfase entre la tarea prescrita y la actividad real del trabajo.

Dejours (1998, p.35) refiere entonces que:

“La organización del trabajo no es estrictamente sufrida por los asalariados, todas las consignas se reinterpretan y reconstruyen: la organización real del trabajo no es la organización prescrita. Nunca lo es: es imposible prever todo y dominarlo todo (por adelantado en el trabajo). Pero la brecha entre lo prescrito y lo real no siempre corre la misma suerte: o bien es tolerada, y ofrece márgenes de libertad creadora, o bien se la persigue, y los asalariados temen ser atrapados en falta. Generalmente es a la vez una y otra cosa, tolerada ahí donde la ganancia es visible, perseguida ahí donde se la interpreta como una posición de desobediencia y fraude”.

#### **El trabajo, fuente de bienestar del sujeto.**

En relación con lo antes expuesto, dicho autor señala que el trabajo es la actividad desplegada por los hombres para enfrentar lo que no está prescrito en la actividad laboral.

Para Dejours, cuando sólo hay prescripción, el trabajo puede deshumanizarse, automatizarse y unirse así al orden maquinal como lo era en los comienzos del desarrollo industrial. Insiste así en la dimensión humana para definir al trabajo: “El trabajo es, por definición, humano, ya que se convoca precisamente ahí donde el orden tecnológico-maquinal es insuficiente” (Dejours, 1998).

A partir de dicha concepción, podríamos decir que el trabajo es poder hacer algo más de lo que está formalmente prescripto, es realizar *un plus de aporte*, y se caracteriza por el hecho de que solo una persona lo puede lograr, no una máquina. Esta es una de las razones por la que tantos autores afirman que el trabajo es una actividad netamente humana.

Siguiendo con los aportes del autor antes mencionado, los sujetos tienen que querer hacer este plus de aporte, tienen que tener *el deseo* de hacer esta contribución para que la tarea se logre; por otra parte ocurre que la mayoría de los sujetos sanos poseen un fuerte deseo de involucrarse, de hacer este plus de aporte: no pueden dejar de querer hacer.

Como dice Dejours (1998) existe en la persona que trabaja, una “movilización subjetiva” que consiste en el deseo del sujeto de cooperar, involucrándose en el debate de opiniones, en la toma de decisiones para el logro de un compromiso efectivo con la tarea que realizan. Será necesario para dicha cooperación relaciones de confianza entre los sujetos, basadas en la libertad de los mismos y la formación de una voluntad común para trabajar en conjunto y superar en forma colectiva lo implicado en la organización del trabajo – entre lo prescrito y lo real -.

De lo contrario, sin deseo de cooperar se paraliza la eficacia del trabajo dando lugar a la pérdida del placer y su consecuente sufrimiento.

Asimismo, considera que las organizaciones necesitan esta movilización subjetiva en los trabajadores y quienes se encuentran en condiciones saludables, están deseosos de realizar el mencionado aporte, de contribuir; ellos esperan recibir a cambio una retribución que es fundamentalmente de naturaleza simbólica; esta es, *el reconocimiento*.

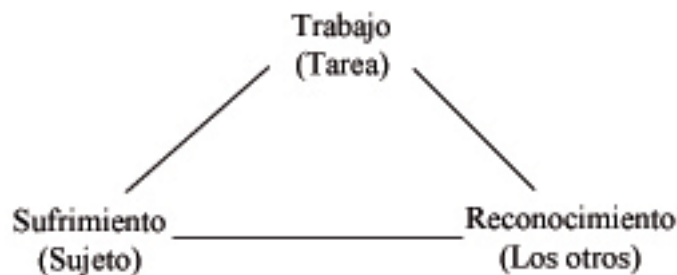
El reconocimiento se daría en dos dimensiones:

En el sentido de constatación, es decir reconocimiento de la realidad constituida por la contribución del sujeto a la organización del trabajo... implica el reconocimiento de la imperfección de la ciencia y la técnica, de las fallas de la organización del trabajo prescripto y del indispensable recurso a la contribución de los trabajadores para llevar adelante el proceso de trabajo.

En el sentido de gratitud por el aporte de los trabajadores a la organización del trabajo, reconocimientos llamado juicios al trabajo realizado. Los profieren los demás (juicio de utilidad), como por ejemplo los superiores jerárquicos. Y el juicio llamado de belleza, proferido por los pares, colegas, miembros del equipo, o de la comunidad de pertenencia.

Si bien estos juicios se refieren en primer término al trabajo realizado, es decir al *hacer* y no a la persona, en segundo lugar, como respuesta al reconocimiento de la calidad del trabajo realizado, se inscribiría a nivel de la personalidad, como gratificación a su identidad.

Para Dejours, quedaría conformado así lo que llama el triángulo de la psicodinámica del trabajo:



Refiere así que el sufrimiento en el trabajo es originario y consubstancial a toda situación de trabajo, en tanto se confrontan las reglas sistémicas y técnicas, pero que a través del reconocimiento, al gratificar al sujeto con respecto a sus expectativas sobre la realización de sí mismo, puede transformar el sufrimiento en placer.

Al mismo tiempo, la problemática de la identidad adquiere un lugar fundamental en la psicodinámica del trabajo; referirse a ella es tocar el núcleo de la salud mental ya que toda descompensación supone dudas o una crisis de identidad. Así, la dinámica del reconocimiento en el trabajo involucra de facto la problemática de la salud mental.

En cuanto al reconocimiento, este implica el juicio de los pares que funciona como un colectivo o comunidad de pares. El *colectivo* ("otros" en el triángulo) es el eslabón fundamental y el punto sensible de la dinámica intersubjetiva de la identidad en el trabajo (Dejours, 1998).

La importancia del reconocimiento queda fundamentada en cuanto constructor de la identidad.

Ahora bien, entendido el trabajo como fuente de bienestar, los sujetos esperan entonces tener la oportunidad, gracias a la actividad laboral, de construir su identidad por medio del reconocimiento, en el campo social.

Así, a diferencia de las defensas contra el sufrimiento psíquico del sujeto en situación de trabajo y siguiendo con los aportes del autor antes mencionado, el estudio del placer en el trabajo se basa, desde una concepción psicoanalítica, del proceso de sublimación.

Este último consiste, muy esquemáticamente, en tomar el campo social, y en particular el trabajo, como escenario donde se actúan deseos (o mociones pulsionales) que no encontraron en la sexualidad las condiciones propicias para su satisfacción. Y es así como el trabajo se constituye como el mediador privilegiado entre inconciente y campo social.

De hecho, el trabajo, bajo ciertas condiciones, es capaz de ofrecer una vía de salida favorable al deseo por medio de la imaginación, la inventiva, y las capacidades autónomas y creativas e inscribirse como herramienta hacia la conquista del equilibrio psíquico y de la salud mental, junto a la sexualidad y el amor.

### **Sufrimiento psíquico.**

Para Dejours, existen muchas resistencias de parte de las organizaciones para promover y generar esta dinámica del reconocimiento, y la ausencia de reconocimiento deja al individuo solo frente al sufrimiento, transformándose este en fuente de malestar psíquico y/o somático.

Para poder referirnos entonces al sufrimiento psíquico del hombre en situación de trabajo, será necesario definir la psicodinámica del trabajo.

Apoyándose en la concepción psicoanalítica del funcionamiento psíquico, Dejours (1992) nos enseña que la psicodinámica del trabajo estudia las consecuencias del trabajo sobre la salud mental de los trabajadores, ya sea que estas consecuencias sean nefastas, dando lugar a que el trabajo sea patógeno, o bien que sean favorables, en cuyo caso el trabajo será estructurante.

Menciona que el funcionamiento psíquico dependerá de la organización del trabajo (división de tareas, de asignación de responsabilidades, jerarquías de mando, etc.) ya que dicha organización ejerce sobre el trabajador una acción específica y cuyo punto de impacto es el aparato psíquico. Bajo ciertas condiciones emerge un sufrimiento, como producto del choque entre una historia individual colmada de proyectos, esperanzas y deseos, y una organización del trabajo que los ignora. Este sufrimiento mental comienza cuando los sujetos en situación de trabajo ya no pueden aportar nada para su tarea que responda a sus necesidades fisiológicas o a sus deseos psicológicos.

El sufrimiento, estado de equilibrio inestable, implica entonces una confrontación entre los factores patógenos que provienen de la organización del trabajo y los procedimientos defensivos producidos por los mismos trabajadores, sistemas defensivos que derivarán, por ejemplo en enfermedades psicósomáticas, estados de ansiedad, depresivos, etc.

Se evidencia así que si la principal función de los sistemas defensivos a los que apelan los trabajadores es la de aliviar el sufrimiento psíquico, el cual es desconocido para ellos mismos, su poder de ocultamiento se vuelve contra los propios trabajadores.

Disfrazado o escondido, el sufrimiento solamente puede descubrirse mediante un conjunto de situaciones propias que se constituyen en diversas sintomatologías (Dejours, 1992).

Otro autor, Martínez García (2002) indica que las nuevas formas de organización del trabajo rompen el contrato narcisista, es decir, el espacio social que se genera entre el sujeto y una institución, una alianza entre ambos que garantiza cierta permanencia pero también permite que surja lo singular, y resulta de esta ruptura una herida narcisista y libidinal responsable del sufrimiento psíquico en el sujeto. Si bien la inclusión en una organización o en una institución supone para el sujeto singular restricciones, las que generalmente producen sufrimiento, también este monto de sufrimiento psíquico estará relacionado con el modo que dicha organización efective o no, las compensaciones a las renunciaciones pulsionales y asegure a los sujetos los términos mínimos del contrato narcisista.

Esta falta de apoyo narcisista por parte de la organización es la que genera, siguiendo a esta autora, violencia y sufrimiento psíquico, lo que muchas veces se pone en acto por parte de los trabajadores, a través de un excesivo cuidado o explosiones verbales con un alto monto de agresión como diferentes modalidades en las que circula la violencia.

Otra línea conceptual para pensar el contrato narcisista son los aportes de Piera Aulagnier (1994), quien sostiene que el Yo no puede devenir más que dando a su pasado y a su porvenir un sentido, eligiendo un proyecto identificador y una interpretación de su historia en constante reelaboración. Según la autora el Yo se inviste en tres espacios diferentes: un primer espacio *familiar*, para el niño, un segundo espacio *escolar* para el niño, de *relaciones de amigos* para el joven, y de *amigos y medio profesional* para el adulto; y un tercer espacio *social* para el joven y el adulto, en el que se comparten intereses, esperanzas y proyectos. Así, el contrato narcisista ofrece un entramado que sirve de soporte al Yo y su ideal, necesario tanto para el sujeto como para el grupo al que pertenece, ya que articula repetición, diferencia, sujeción, condicionamiento y libertad, es decir permite permanencia y diferenciación a la vez, generando así importantes beneficios narcisistas y de potenciación subjetiva, a condición de poder soportar ciertos límites y frustraciones.

En relación al sufrimiento psíquico, Pomares y Sabas (2008) adhieren con Dejours al diferenciar "alineación" de "alienación". Consideran al primer término estructurante cuando existe alineación entre la organización del trabajo y la estructura mental del sujeto trabajador, es decir que, las exigencias intelectuales, motrices y psicosensores de la tarea estén de acuerdo a las necesidades, aptitudes, deseos y proyectos del trabajador, y que a su vez se le confíe una parte significativa de la concepción de sus tareas para que las diseñe, cree en base a esas necesidades, aptitudes, deseos y proyectos para lograr así desprenderse de la mera ejecución de las mismas y permitir el despliegue de comportamientos productivos.

Para el caso contrario, los autores se refieren a la alienación que se produce en las organizaciones donde reina la idea de control, orden, fijeza en las estructuras jerárquicas y donde las tareas son condicionadas, monótonas, repetitivas y disciplinadas, y los deseos y necesidades del trabajador son neutralizados, alienados, generando así condicionamientos productivos para la organización pero sufrimiento para el sujeto.

Destacan también la importancia de las relaciones entre compañeros, superiores, subordinados, es decir, las relaciones psicoafectivas que se establecen en la situación de trabajo y que pueden dar lugar al sufrimiento psíquico, como por ejemplo, la desigualdad en la división de trabajo, rivalidades, discriminaciones (favoritismo para el cálculo de salarios, premios, traslados, licencias, promociones, etc.), perturbaciones que pondrán en peligro el equilibrio mental de los trabajadores.

Asimismo considerado el trabajo como institución que regula las relaciones sociales y determina las formas de intercambio, permitirá la confrontación de vínculos entre los sujetos, y a través de esta dinámica, las personas podrán asignar sentido a su tarea, obteniendo así placer en su hacer.

Si se posibilita la circulación del deseo del sujeto en su hacer, permitiendo así superar el sufrimiento que el trabajo implica, la actividad del trabajo se constituirá en un espacio de privilegio donde los sujetos van construyendo su identidad brindando un importante aporte al sostenimiento de la salud mental de los mismos, entendida esta última como una constante búsqueda de equilibrio; así “el trabajo es el operador fundamental en la construcción misma del sujeto” (Acevedo, 2005).

Por otra parte, ante las nuevas transformaciones que se imponen en la actualidad, las formas de organización del trabajo imponen un monto de sufrimiento que se ha vuelto característico por estos días, afirma Martínez García (2005) cuando expresa que la idea de tránsito como una constante y la percepción de pasaje, de fragilidad en cuanto a la estructura, el sentimiento de no pertenecer y no permanecer, todo ello es lo que obtura la circulación del deseo. Es en este sentido que plantea que la institución como constructora de identidad de los sujetos en situación de trabajo, puede ser desubjetivante y convertirse en un factor desestabilizante de la salud de sus miembros debido a que se produce una ruptura en esta posibilidad de “identificación”. Se refiere a que el carácter continente y regulador que se espera tenga una institución, se ve desvanecida hoy poniendo al sujeto ante una situación de desprotección en tanto no puede asignarle sentido a sus producciones porque no se convoca la movilización subjetiva y si se la convoca no se la reconoce simbólicamente, acentuándose así más la sensación de exclusión, dejando a la persona al margen de la posibilidad de obtener las ganancias de un trabajo saludable.

“El monto de sufrimiento generado por estas condiciones de trabajo se puede traducir en auto agresión, en sentimientos hostiles depositados en los vínculos y se destaca una dificultad para generar ilusiones; las organizaciones ya no ofrecen garantías de estabilidad o continuidad que aseguren la regulación del psiquismo” (García Martínez, 2005).

Melamed (2006) describe a un tipo de organización como “organizaciones depredadoras”, resultantes de los cambios estructurales y veloces a los que asistimos hoy en el ámbito laboral y que son responsables del impacto negativo que generan tanto en la salud psicofísica como en la vida personal, familiar y laboral.

Dichas organizaciones se caracterizan por generar un tipo de fenómeno – la depredación – que se evidencia en demandas excesivas hacia los sujetos independientemente de la edad, el género, las áreas de la organización y actividad a la que se dediquen. Un común denominador es que son organizaciones, empresas alineadas con la idea de competitividad, considerada como indispensable para enfrentar y sobrevivir a las hostiles situaciones del presente.

Reconoce también que los desafíos ante los que se encuentran las personas están relacionadas con capacidades y competencias interpersonales cada vez más complejas, necesidad de actualización realizando cursos de grado, posgrado, masters, etc. Todo ello bajo la amenaza potencial del desempleo y la precariedad de los puestos de trabajo y en función del paradigma según el cual el recurso humano es, potencialmente, siempre una variable de ajuste. Según este autor la depredación es un fenómeno organizacional complejo que naturaliza la “sobreimplicación” como modalidad legítima de trabajo que opera por medio de un dispositivo conformado por un cúmulo de demandas que la organización plantea a las personas como modalidad de gestión, las que por sus características no pueden ser satisfechas sin afectar negativamente la salud psicofísica y personal de los empleados y a la organización tanto en el corto o largo plazo.

La depredación excede la idea de comportamiento individual, es un resultado inevitable e indeseable de una forma de gestión que legitima la “ultracompetitividad” y la “sobreexigencia” como forma de trabajo, no buscada ni deseada por la organización. Será necesario visualizarla y avanzar en propuestas para lograr los mejores resultados sin dañar a las personas ni a las organizaciones, sino por el contrario, potenciarlas y obtener lo mejor de ellas. (Melamed, 2006).

En el mismo sentido, Aubert y Gaulejac (1993), reflexionan acerca del costo que tiene para cada persona lograr la excelencia que pretende la empresa u organización a la cual pertenecen. Para ellos este costo produce conflictos internos en los sujetos que se traducen en síntomas físicos, psíquicos, estrés, sufrimiento, agobio, etc.

Describen así que, por un lado, las empresas y organizaciones en el mundo actual fijan metas competitivas, creando un nuevo estilo de “management”, buscando la “calidad total”, la perfección y la excelencia.

Las lógicas organizacionales operan como si se tratara de una competición donde el mejor rendimiento es el premiado.

Y por otro lado, las empresas/organizaciones son espacios de desarrollo personal para los empleados, gerentes, directores, etc., que buscan a través de la organización, encontrarse a sí mismos.

En esta situación compleja de múltiples demandas, los autores mencionados se cuestionan:

- En una organización en búsqueda de excelencia ¿cuáles son los costos y las consecuencias de esta “carrera de competición” hacia la excelencia sobre los colaboradores y empleados de la empresa?
- ¿Cuáles son las consecuencias de la tensión entre las exigencias de la organización y las aspiraciones personales de los sujetos en el trabajo?
- ¿Porqué y cómo algunos sujetos que trabajan llegan a no poder satisfacer las necesidades y exigencias de dichas organizaciones, e inclusive desarrollan procesos patológicos que se manifiestan en “enfermedades” ligadas al costo de la excelencia”?
- ¿Se podría entonces repensar la actividad laboral como instrumento de organización y construcción de un mundo donde el vínculo importa tanto como las ganancias?

Es en esta perspectiva en la que han explorado y llamado “las enfermedades de la excelencia”, provocadas por algunas organizaciones que parten de la hipótesis de que hay una especie de congruencia entre las formas de organización que se crean así y la estructura psíquica de los cuadros dirigentes que la detentan o que la crean, lo que implica a que la búsqueda de la excelencia induce a un número elevado de sujetos a un desafío permanente para superarse. Y responden a ello los que su historia personal y cuyo proceso de formación psíquica les vuelve más accesibles a la “tentación de la excelencia”. Es decir que los autores consideran que los sujetos están inmersos en sistemas organizacionales que empujan al hombre a superarse día a día, descartando así la posibilidad de fracasar, provocando una tensión constante entre el Yo y el Ideal del Yo, al intentar el primero amoldarse a las exigencias del segundo. La consecuencia de ello, dicen, es el sufrimiento que aparece en forma de angustia, como resultado de una lucha intrapsíquica, y acuerdan así con Dejours que refiere a esta lucha como “una contradicción entre dos conceptos irreconciliables, dos deseos, dos planos; el conciente y el inconciente” (Yo/Superyo o Yo/Ideal del Yo). La angustia es, a la vez, el costo psíquico de esta nueva forma de gestión del trabajo y su motor ya que de la tensión entre el Yo y el Ideal de un Yo integrado en la organización idealizada, nace la energía necesaria para la realización de los objetivos de la organización (Aubert, Gaulejac, 1993).

Ahora bien, ante lo expuesto y siguiendo con los aportes de los autores mencionados, los mismos nos enseñan un tipo de personalidad que responde al tipo de organizaciones que buscan la excelencia. Dicen estar ante un aumento del narcisismo tal como lo reconocen sociólogos y filósofos americanos y franceses – Sennet, Lash, Lipovetzky, etc.- como por los psicoanalistas – Anzieu, Bergeret, Kernberg, Green, etc. -, los que sostienen que estamos frente la aparición de un nuevo perfil inédito del ser humano en sus relaciones consigo mismo y con su cuerpo, con los demás, el mundo y el tiempo. Este nuevo sujeto se caracteriza por buscar de forma desenfrenada su realización personal en lo que se refiere tanto al cuerpo como a su Yo.

Se refieren así al “hombre managerial” y que se caracteriza por una personalidad “narcisista”.

El hombre managerial es el resultado de un doble fenómeno del que es a la vez producto y productor. Busca a través de la empresa la realización de sus deseos, sus intereses, y sus proyectos, es decir, encuentra una organización a su imagen y semejanza. La empresa, pasa así a ser “el lugar social centro”, gracias a este doble fenómeno: el del sujeto que busca su realización y piensa conseguirla adentrándose en el mundo de la organización, y el de la organización que busca recursos ofreciendo un discurso seductor capaz de concentrar las energías y ponerlas al servicio de sus propios intereses.

Siguiendo con las características que mencionan del hombre managerial es que necesita el éxito para sentirse vivo, necesita ser un ganador. Anhela el desafío, el riesgo, vencer las dificultades, saltar el obstáculo. El funcionamiento psíquico de estas personalidades narcisistas se logra cuando coexisten un Yo perfectamente adaptado a la realidad externa y un Yo sometido a las exigencias narcisistas internas. En el mundo exterior, el Yo distingue entre un Yo autónomo, adaptado, que se relaciona con los demás, y un Yo modelado por la organización que, a la vez le sirve de soporte, y manifiestan que:

*“Mientras ambas partes vivan en armonía, el sujeto se siente satisfecho con lo que es; si hay discordia, la confianza en uno mismo, antes inquebrantable se rompe en mil pedazos, provocando una herida al narcisismo individual, dando lugar a la aparición de la angustia, porque la relación con el objeto se ve amenazada, provocando un desmoronamiento interior. En el hombre managerial, el temor se hace realidad, cuando el objeto “empresa” falta. La personalidad narcisista constituye así el fundamento psicológico del hombre managerial,*  
(Aubert, Gaulejac 1993, p.131)

Como conclusión ambos autores destacan que ante lo expuesto, intentaron mostrar como determinadas organizaciones buscan un tipo de personalidad favoreciendo determinadas actitudes y que a la inversa,



según sus peculiaridades psicológicas, las personas se sienten más o menos atraídas y más o menos aptas para vivir en tal o cual tipo de organización. Afirma así que el hombre managerial es productor y producto de un sistema manageriano.

En cuanto al sufrimiento psíquico, Gaulejac (2008), considera que es resultado de la internalización de las exigencias implicadas en la realidad laboral de hoy. Sostiene así que las formas operacionales en las organizaciones actuales absorben toda la energía y les impide a las personas tomar esa distancia necesaria para poder concebir otras maneras de funcionar. De allí se deriva el sufrimiento en el trabajo, y ese sentimiento de acoso permanente. En la presión en la que se encuentran las personas que trabajan, atrapados por la urgencia, por la cultura del alto rendimiento, en esa carrera del "siempre más", uno se encuentra bajo tensión y pone a los demás bajo tensión. Y todo el sistema está bajo tensión. Para soportar eso... algunos enferman, se descompensan psíquicamente y otros son hiperactivos, los que parecen estar excelentes y tendientes a superar sus rendimientos anteriores. Pero la respuesta ante esta excelencia trae aparejada, en la mayoría de los casos, depresiones encubiertas. Esta patología la considera como uno de los síntomas masivos de las sociedades posmodernas. Continúa diciendo que con la dificultad de que cuando los sujetos no se sienten bien, en lugar de responsabilizar por ello a la presión del trabajo, han interiorizado hasta tal punto las exigencias de la organización, que terminan diciendo, por ejemplo: "yo soy el que no sirve", "no estoy a la altura de las circunstancias", "no rindo lo suficiente". Los mismos sujetos interiorizan entonces el hecho de no estar a la altura de las exigencias y esa es la causa de los estados depresivos: cuando el Yo no se siente a la altura de las exigencias del Ideal del Yo. De esta forma, entiendo a este modelo basado en la exigencia, como productor de exclusión y depresión, que para el autor son los dos síntomas más importantes de las sociedades actuales.

Qué es lo que hace que hoy en día, en las organizaciones se ponga a la gente en situaciones en las cuales se les fijan objetivos, sin preocuparse por si son realizables o no? Ante este interrogante que nos plantea Gaulejac, responde que frente a los que prescriben dichos objetivos y los que los cumplen, los trabajadores, sin cuestionamiento alguno, lo hacen a través de la sumisión. Por miedo, por resignación, por sentirse impotentes para cuestionar el proceso que culmina en fijar esos objetivos, hace que exista una suerte de resignación frente a un sistema que pone a las personas trabajadoras en dificultad pero al que siguen adhiriendo de todas formas. Dice que esta contradicción, la de adherir los sujetos para seguir trabajando, perteneciendo a la organización y a la vez el rechazo a aceptar situaciones que los ponen en dificultad, es la que la mayoría de los managers de hoy están insertos. En lugar de ponerla en común y pensar juntos cómo salir de allí, la mayor parte del tiempo es "que cada uno se las arregle sólo" y "sálvese quien pueda". Define así un sistema sociopsíquico, es decir, la interpenetración entre las organizaciones y el funcionamiento psíquico de los sujetos (Gaulejac,2008).

Teniendo presente lo expuesto nos referiremos a continuación a los aportes de Michel Gollac (2008) el que considera que el sufrimiento psíquico en el trabajo no es un problema individual.

Refiere así que las organizaciones aceptan el hecho de que muchas personas sienten malestar en sus trabajos, pero lo consideran un problema individual brindando así soluciones individuales. Cuando lo que deberían hacer es reflexionar sobre sus procesos y transformarlos.

Desde esta perspectiva, alude a que resulta más simple pagarle al personal cursos para administrar el estrés laboral que admitir que no se han tomado buenas decisiones organizacionales y reflexionar de este modo sobre las condiciones de trabajo. De buena fe, dice que muchas veces se propone como solución, por ejemplo, mejorar el ambiente físico con espacios laborales confortables, crear ambientes agradables. Pero, al igual que con la gestión del estrés, todo ello, tiene una efectividad limitada, ya que los trabajadores "sufren".

Existen grandes diferencias en relación con el trabajo y la subjetividad y su incidencia en el sufrimiento psíquico para Gollac, al decir que: hay personas que son felices en sus trabajos; otras no lo son tanto pero no se involucran mucho y por lo tanto no sufren; y están los que no encuentran felicidad, pero tienen una presión tal que se ven obligados a implicarse psicológicamente y por eso, sufren. Considera que la fuerte intensificación del trabajo en los últimos treinta años en la mayoría de las economías hizo que cada vez sea más difícil mantenerse retraído, lo que aumenta el riesgo de estar en la situación de sufrimiento. Y que este sufrimiento está vinculado con las formas de organización del trabajo; por consiguiente son esas formas las que hay que tratar de cambiar si se lo quiere combatir. Alude así que hay modelos epidemiológicos que muestran que cuando el trabajo es demasiado exigente, y no se cuentan con márgenes de maniobra, cooperación y reconocimiento material y emocional, se producen problemas de salud psíquica y física. El autor sostiene que estas formas de organización solo van a estar dispuestas a cambiar en la medida que comprendan que este cambio es menos costoso y más saludable para todos los integrantes de la misma que el dejar las cosas como están. Por eso, concluye que son necesarios regulaciones y estímulos los que pueden ser provistos por medio de un modelo que promueva limitar la intensidad del

trabajo y que base la productividad en la capacitación y la autonomía. Para ello, será necesario el aprendizaje tanto individual y colectivo para que todos los que componen la organización evolucione en forma productiva, creativa y saludable.

Ahora bien, a lo largo del desarrollo de este capítulo intentamos dar cuenta a través de los aportes teóricos de los autores mencionados, la importancia de la salud física y mental de los sujetos en situación de trabajo. Será necesario para ello, como refieren Schvarstein y Leopold (2005), que los espacios laborales sean productores –y no vaciadores- de sentido; que sean significativos en sí mismos –sentidos y no padecidos-, para sí poder pensar que otra forma de trabajar es posible.

### III. Breve estudio exploratorio

#### Introducción

A manera de estudio preliminar, se aplicó a un grupo de trabajadores un cuestionario destinado a identificar y medir la exposición a diversos factores de riesgo laboral.

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) fue desarrollado en el año 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca. El ISTAS 21 (CoPsoQ), es la adaptación para el estado español de dicho Cuestionario. Existen tres versiones del ISTAS: una larga, diseñada para investigación; una media, diseñada para la evaluación de riesgos en medianas (25 o más trabajadores) y grandes empresas; y otra corta, diseñada para la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores.

#### METODOLOGÍA

**Participantes:** Fueron evaluadas 14 personas que trabajan en una PYME dedicada a la venta e implementación de soluciones informáticas. Las personas evaluadas fueron las que el día de la entrevista se encontraban en las oficinas comerciales que funcionan en el microcentro. El resto de los empleados se encontraba asignado a trabajos en clientes y se dificultaba mucho poder entrevistarlos. De los entrevistados, cuatro eran personal jerárquico y diez, empleados.

Género: once hombres y tres mujeres

Edad Promedio: 37,4 años (entre 21 y 54 años)

Viven solos, cuatro; viven casados o con hijos, diez.

**Instrumento:** El ISTAS 21 (CoPsoQ), en su versión corta.

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.

El cuestionario consta de 38 preguntas que permiten evaluar, en seis apartados distintos, las dimensiones psicosociales que se señalan a continuación:

Apartado 1: exigencias psicológicas.

Apartado 2: trabajo activo y posibilidades de desarrollo

(influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos).

Apartado 3: inseguridad.

Apartado 4: apoyo social y calidad de liderazgo.

Apartado 5: doble presencia.

Apartado 6: estima.

Los resultados permiten evaluar en qué situación de exposición (verde, amarillo o rojo) se encuentra el sujeto en su puesto de trabajo en relación a cada una de las seis dimensiones psicosociales, siendo

VERDE: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

AMARILLO: nivel de exposición psicosocial intermedio.

ROJO: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Las puntuaciones para la población ocupada de referencia – con las que el sujeto evaluado debe compararse - son las siguientes:

Apartado	Dimensión Psicosocial	Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias Psicológicas	de 0 a 7	de 8 a 10	de 11 a 24
2	Trabajo Activo y Desarrollo	de 40 a 26	de 25 a 21	de 20 a 0
3	Inseguridad	de 0 a 1	de 2 a 5	de 6 a 16
4	Apoyo Social y Liderazgo	de 40 a 29	de 28 a 24	de 23 a 0
5	Doble Presencia	de 0 a 3	de 4 a 6	de 7 a 16
6	Estima	de 16 a 13	de 12 a 11	de 10 a 0

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones y de la organización del trabajo nocivas para la salud. De acuerdo al Cuestionario ISTAS existen 4 grandes grupos que se pueden identificar.

*El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:* la actividad laboral se realiza en forma irregular, rápida, escondiendo sentimientos para el logro de resultados. (apartado 1 del cuestionario).

*La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo:* se refiere a la falta de influencia y margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo, no hay posibilidad de aplicar habilidades y conocimientos propios y la actividad laboral no puede ser compatible a las necesidades familiares. (apartado 2 del cuestionario).

*La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo:* apunta a que el trabajo se realiza en forma aislada, sin apoyo de superiores o compañeros, las tareas son mal definidas poco claras o sin la información necesarias para llevarlas a cabo. (apartado 4 del cuestionario).

*Las escasas compensaciones del trabajo:* alude a la inseguridad contractual, cambios de puesto y trato injusto en las perspectivas de promociones contra de la voluntad del sujeto. (apartado 3 y 6 del cuestionario).

Además existe otro factor que afecta la salud e identifica y mide el ISTAS21:

*La doble presencia:* la mayoría de los trabajadores, y particularmente las mujeres trabajadoras, realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo ya que debe asumirse de forma simultánea con el trabajo remunerado. La organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos. (apartado 5 del cuestionario).

**Procedimiento:** Los empleados fueron encuestados en función de su disponibilidad, algunos contestaron en pequeños grupos de no más de 3 personas y otros aisladamente. Previamente a cada uno de ellos se les explicó que la encuesta iba a ser anónima, que los resultados iban a ser evaluados para medir el nivel de riesgo laboral en el que se encontraban, y que se iban a utilizar para ilustrar un trabajo final que estaba realizando para graduarme de psicóloga. Se dispuso una urna de cartón para que cada uno pudiera depositar el cuestionario al finalizar a fin de asegurar el anonimato. La encuesta fué tomada con la autorización de los dueños de la empresa, en horario laboral, a lo largo de casi todo un día.

Los resultados fueron volcados a la planilla siguiente:

## Resultados

Sujeto	Apartado 1	Apartado 2	Apartado 3	Apartado 4	Apartado 5	Apartado 6
1	14	38	1	31	4	4
2	14	30	9	30	6	10
3	8	30	3	31	2	15
4	8	26	9	33	2	15
5	17	26	6	26	9	10
6	7	35	8	34	5	15
7	17	38	4	35	4	10
8	10	27	9	30	6	7
9	10	27	8	27	7	8
10	12	39	0	39	0	16
11	15	30	6	24	0	9
12	19	30	6	17	11	9
13	10	27	1	34	5	13
14	11	32	5	31	3	10

## Discusión

Los resultados obtenidos de los 14 sujetos estudiados, señalan particularmente tres apartados como fuente principal de riesgo para la salud de los trabajadores:

El apartado 1: **exigencias psicológicas** muestra 8 sujetos en riesgo alto y 5 en medio. Esto posiblemente se deba a la presión por resultados y a que las tareas de ventas presentan grandes irregularidades de carga de trabajo.

Los apartados 3 y 6, referidos a las escasas compensaciones, también muestran elevados factores de riesgo: **inseguridad**, con 8 sujetos en riesgo alto y 3 en riesgo medio, y **estima**, con 9 sujetos en riesgo alto y uno en riesgo medio.

Estas exigencias se dan a pesar de que los mismos sujetos trabajadores reconocen en los apartados 2 y 4 que cuentan con autonomía para realizar su trabajo y posibilidades de aplicar conocimientos y desarrollarse; y que trabajan en un clima de apoyo social de sus compañeros y jefes.

Por último, la doble presencia también indica que tres personas tienen un nivel de exposición alto y seis intermedio, relacionado más con las características de la población encuestada que con el marco de trabajo que propone la organización.

Desde el punto de vista de la empresa, analizando la tabla en sus dos dimensiones se obtiene interesante información respecto de planes generales que deben ser puestos en marcha a fin de disminuir los factores de riesgo a nivel general por cada uno de los apartados (dimensión vertical), y por otro lado muestra que algunos individuos deberán ser considerados con prioridad sobre el resto por mostrar mayor cantidad de factores de riesgo alto (dimensión horizontal), aunque para poder efectivizar este segundo punto primero habrá que individualizarlos, ya que la encuesta fue tomada en forma anónima.

## IV – Conclusión

A partir del recorrido teórico realizado de los diferentes autores, intentaremos en lo que sigue, ubicar las reflexiones finales que la problemática desarrollada en este trabajo nos acerca. Asimismo no es nuestra intención elaborar en este apartado una conclusión que resulte absoluta en el sentido de asumir una posición determinada que cierre la cuestión de manera acabada.

Para comenzar parecería como innegable la importancia del trabajo para el sujeto. Desde una concepción que piensa el trabajo como una actividad humana que le permite vivir de su trabajo, el hombre posee además en su labor posibilidades de creación, de expresión y de desarrollo personal.

Luego, tomando los aportes de la psicodinámica del trabajo analizamos el mecanismo que se establece en los ámbitos laborales para que estos se constituyan en lugares de privilegio para la construcción de identidad de los sujetos. Sin embargo en este mismo ámbito puede generarse el proceso inverso: el de la desubjetivación, convirtiéndose así en destructor de la identidad que afectaría sensiblemente la salud mental de los sujetos trabajadores.

Tal como señala Martínez García (2002): “la identidad implica y permite la presencia de otro y el establecimiento de un vínculo relacional de confrontación”; el sujeto en situación de trabajo está en interacción permanente con otros, superiores, subordinados y pares, constituyendo así un colectivo de trabajo. Referimos entonces la importancia que tendría el reconocimiento del trabajo realizado por las personas: “la retribución simbólica conferida por el reconocimiento puede cobrar sentido en relación con las expectativas subjetivas sobre la realización de sí mismo e inscribirse en términos de ganancia en el registro de la identidad” (Dejours, 1998).

Se evidencia entonces que el trabajo como institución regula las relaciones sociales, permite un vínculo con otros y proporciona sentido a las tareas que realizan los sujetos en situación de trabajo, a través del reconocimiento y obteniendo así placer en su hacer.

Sin desconocer los cambios ocurridos en el mundo del trabajo, pudimos apreciar el impacto que producen los mismos en la salud de los sujetos trabajadores. Diversos autores refirieron que asistimos a grandes transformaciones a las cuales el trabajo no puede escapar. Incertidumbre, flexibilidad, culto a la individualidad, etc, darían cuenta que estamos ante nuevas formas de organización del trabajo que impactan en la salud de los trabajadores.

Ante estas nuevas concepciones y organizaciones del trabajo nos adentramos en los aportes de los autores para comprender que ninguna situación de trabajo es neutra para la salud. Como fuente de bienestar, la actividad laboral permite la realización personal a través del reconocimiento y de la gratificación de la tarea que se realiza. Pero por el contrario, si no adquiere ese sentido subjetivo, se vuelve un factor patógeno con sus consecuencias graves en la salud de los sujetos.

Desde el punto de vista de las organizaciones, queda evidenciado, a través de los resultados obtenidos del Cuestionario Ictas21 (CoPsoQ), que cada sujeto debe ser analizado en forma individual y que los planes para reducir los riesgos psicosociales deben ser tratados tanto a nivel general, como también adaptados a las necesidades de cada uno.

Llegados al final de estas reflexiones, seguramente quedarán abiertos innumerables interrogantes y sólo algunas respuestas provisionales e incompletas.

Será entonces, desde nuestro rol de trabajadores de la salud, momento de generar un espacio contextualizado en estos tiempos de cambio para así contar con recursos que nos permitan intervenir sobre la singularidad, creando estrategias de abordaje para dar lugar a la prevención y promoviendo la salud en el trabajo.

Todo trabajo debería asegurar la satisfacción de las necesidades vitales, pero sin perder de vista el contribuir también a la realización de la persona, dando lugar a la circulación del deseo y obtención de placer en la tarea que realiza. Será en este sentido entonces que la labor desarrollada ayudará a sostener un equilibrio en su salud psíquica y estaremos en condiciones de decir que: **El Trabajar es Salud.**

## Bibliografía

- Acevedo, J. (2005). Trabajo y Subjetividad. Buenos Aires: Mimeo.
- Aubert, N y De Gaulejac, V. (1993). El Coste de la Excelencia. Buenos Aires: Paidos.
- Aulagnier, P. (1994). Los Destinos del Placer. Buenos Aires: Paidos.
- Barman, Z. (2000). Modernidad Líquida. (9ª Ed.). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bleichmar, S. (2003). Acerca de la Subjetividad. Presentado en la Conferencia realizada en la Facultad de Psicología de la Ciudad de Rosario. Buenos Aires.
- Cuestionario Psicosocial de Copenhague -ISTAS21- (CoPsoQ). (2000). Navarra.
- De Gaulejac, N. (2008). Sobre el coste de la excelencia. Conferencia realizada en Buenos Aires. Argentina. Documento otorgado por Ceil Piette / Conicet
- Dejours, C. (1992). Trabajo y Desgaste Mental. Buenos Aires: Lumen.
- Dejours, C. (1996). De la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo. Buenos Aires: Lumen.
- Dejours, C. (1998). El factor humano. Buenos Aires: Lumen.
- Dubbar, C. (1991). La Socialización. Construcción de Identidades Sociales y Profesionales. París: Armand Collin.
- Dubbar, C. (2001). El Trabajo y las Identidades Profesionales y Personales. En Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 13, Nº 7. Buenos Aires.
- Dubbar, C. (2002). La Crisis de las Identidades. La interpretación de una Mutación. Barcelona: Bellaterra.
- Elliot, J. (2004). La organización requerida. Buenos Aires: Granica.
- Freud, S. (1921). Psicología de las Masas y Análisis del Yo. Obras Completas. (Vol. XVIII). Buenos Aires: Amorrortu.
- Freud, S. (1929-1930). El Malestar en la Cultura. Obras Completas. (Vol. XXI). Buenos Aires. Amorrortu.
- Gergen, K. (2006). El Yo Saturado. Buenos Aires: Paidos.
- Gollac, M. (2008, noviembre). Subjetividad y Trabajo. Presentado en el Seminario en Buenos Aires. Argentina. Documento otorgado por Ceil Piette / Conicet.
- Hopenhayn, M. (2002). Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto. Buenos Aires: Norma.
- Jahoda, M. (1987). Empleo y Desempleo: un análisis socio-psicológico. Madrid: Morata.
- Laplanche, J y Pontalis, J.B. (Eds) (2001). Diccionario de Psicoanálisis (4ª Ed.). Buenos Aires: Paidos.
- Losso, R. (2001). Psicoanálisis de la familia. Buenos Aires: Lumen.
- Martínez García, B. (2002). La Intervención profesional del psicólogo ante el despido: una alternativa de intervención. Buenos Aires: Psicolibros.
- Matrajt, M. (2002). Subjetividad, Trabajo e Institución. Disponible en: <http://www.psicologíagrupal.cl/documentos/articulos/subtrainti.html>. Fecha de acceso: 18-2-2008.
- Melamed, A. (2006). Empresas Depredadoras, recursos no tan humanos. Buenos Aires: Paidos.
- Neffa, J. C. (2003). El trabajo humano. Buenos Aires: Humanitas.
- Pomares y Sabas. (2008). El Sufrimiento psíquico en las Organizaciones. Disponible en: <http://www.adrha.or.ar/>. Fecha de acceso: 9-3-2008.
- Sainsaulieu, R. (1998). La Identidad y el Trabajo. París: Presses de la Fondation des Sciences Politiques.
- Schein, E. (1982). Psicología de la Organización. Buenos Aires: Princes Hall.
- Schvarstein, L y Leopold, L. (2005). Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario. Buenos Aires: Paidos.
- Sennet, R. (2000). La corrosión del carácter. Barcelona: Anagrama.
- Svampa, M. [comp.] (2002). Desde Abajo. La Transformación de las Identidades Sociales. Buenos Aires: Biblos.

Anexo: Cuestionario Iistas21 (CoPsoQ)

# métodc

**istas21**  
**(CoPsoQ)**

**Instrumento para la  
Prevención de Riesgos  
Psicosociales**

**Versión corta para  
pequeñas empresas  
y autoevaluación**

 **istas**  
Instituto Sindical  
de Trabajo,  
Ambiente y Salud

# método

## **istas21 (CoPsoQ)**

### Instrumento para la Prevención de Riesgos Psicosociales

Versión corta para pequeñas empresas y autoevaluación

*Septiembre de 2003*

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) fue desarrollado en 2000 por un equipo de investigadores del Arbejdsmiljøinstituttet (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca liderado por el profesor Tage S. Kristensen.

Su adaptación al estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), compuesto por: Tage S. Kristensen, de Arbejdsmiljøinstituttet; S. Moncada y C. Llorens, de ISTAS; E. Castejón, C. Nogareda y S. Nogareda, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; C. Barba y C. Ladona, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona; F. G. Benavides y J. Benach, de la Universitat Pompeu Fabra; T. Torns y A. Navarro, de la Universitat Autònoma de Barcelona; D. Villegas y M<sup>a</sup>. Á. Palomares, de Mutua Fraternidad Muprespa; N. García y M. Menéndez, del Gabinet Higia Salut i Treball, así como todas las personas integrantes del Departament de Salut Laboral de Comissions Obreres de Catalunya (CONC), y del Gabinet de Estudios CC.OO. de Navarra, que colaboraron activamente en este proyecto.

*Traducido por:* Ll. Armangué, C. Jorgensen y M. Schaltz.

*Este proyecto ha contado con la colaboración de*



*y el apoyo económico de*





Edita ISTAS

 **istas21 (CoPsoQ)** © ISTAS 2002.  
CoPsoQ original danés © AMI 2000

Instrumento de dominio público. Prohibido su uso comercial y cualquier modificación.

Realiza Paralelo Edición

Depósito Legal: M-46369-2003



*Impreso en papel reciclado*



## Índice

<b>¿Qué tienes en las manos?</b> .....	5
Apartado 1.....	6
Apartado 2.....	7
Apartado 3.....	8
Apartado 4.....	9
Apartado 5.....	10
Apartado 6.....	11
Analiza tú mismo tus resultados .....	12
Interpreta tus resultados .....	13
<b>¿Qué son y por qué debemos evaluar los factores psicosociales?</b> .....	14
<b>Actúa, defiende tu salud</b> .....	15



## ¿Qué tienes en las manos?

Lo que tienes en tus manos es la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ), que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). De ISTAS21 (CoPsoQ) existen tres versiones: una larga, diseñada para investigación; una media, diseñada para la evaluación de riesgos en medianas (25 o más trabajadores) y grandes empresas; y otra corta, la que ahora tienes, diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores y trabajadoras. También puedes usar esta versión corta para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en tu puesto de trabajo.

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Esta versión corta no es el único instrumento que puede o deba usarse para la evaluación de riesgos en pequeñas empresas, existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión...) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no necesitas más apoyo que un lápiz o un bolígrafo. Tú podrás analizar tus propias respuestas, comentarlas y compararlas, si así lo deseas, con tus compañeros y compañeras de trabajo.

**Por favor, lee detenidamente todas las preguntas y elige, con sinceridad para cada una de ellas, la respuesta que consideres más adecuada.**



## ¿Qué tienes en las manos?

Lo que tienes en tus manos es la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ), que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). De ISTAS21 (CoPsoQ) existen tres versiones: una larga, diseñada para investigación; una media, diseñada para la evaluación de riesgos en medianas (25 o más trabajadores) y grandes empresas; y otra corta, la que ahora tienes, diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores y trabajadoras. También puedes usar esta versión corta para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en tu puesto de trabajo.

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Esta versión corta no es el único instrumento que puede o deba usarse para la evaluación de riesgos en pequeñas empresas, existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión...) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no necesitas más apoyo que un lápiz o un bolígrafo. Tú podrás analizar tus propias respuestas, comentarlas y compararlas, si así lo deseas, con tus compañeros y compañeras de trabajo.

**Por favor, lee detenidamente todas las preguntas y elige, con sinceridad para cada una de ellas, la respuesta que consideres más adecuada.**



## Apartado 1

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = ..... puntos



## Apartado 2

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 = ..... puntos



### Apartado 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
17) En estos momentos, ¿estás preocupado/a... por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 = ..... puntos



## Apartado 4

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 = ..... puntos





## Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

PREGUNTA	RESPUESTAS
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = ..... puntos



## Apartado 6

ELIGE UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 = ..... puntos



## Analiza tú mismo tus resultados

- 1) Anota los puntos que has obtenido en cada apartado en la columna «**Tu puntuación**» de la siguiente tabla.
- 2) Compara tu puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que ves en las tres columnas de la derecha, «**verde**», «**amarillo**» y «**rojo**», y subraya el intervalo que incluya tu puntuación.
- 3) Ahora, ya puedes ver en qué situación de exposición (**verde, amarillo o rojo**) a las 6 dimensiones psicosociales te encuentras en tu puesto de trabajo:
  - Exigencias psicológicas.
  - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos.
  - Apoyo social y calidad de liderazgo.
  - Inseguridad.
  - Doble presencia.
  - Estima.

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0



## Interpreta tus resultados

Los tres intervalos de puntuaciones para la población ocupada de referencia que has visto en la anterior tabla, han sido establecidos mediante una encuesta a una muestra representativa de la población ocupada en la Comunidad Autónoma de Navarra, muestra que es también representativa de la población ocupada española.

Cada uno de estos tres intervalos clasifica la población ocupada de referencia en tres grupos exactamente iguales: el intervalo verde incluye la tercera parte de la población de referencia para la que su puntuación es más favorable para la salud, el intervalo rojo incluye la situación contraria (tercera parte de la población ocupada de referencia para la que su puntuación es más desfavorable para la salud) , mientras que el intervalo amarillo define el tercio de la población ocupada de referencia que se encuentra entre los dos extremos verde y rojo. Así pues, estos intervalos significan:

- Verde:** nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Amarillo:** nivel de exposición psicosocial intermedio.
- Rojo:** nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Si, por ejemplo, tu puntuación en el **apartado 1** es 12, ello quiere decir que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que peor está en cuanto a exigencias psicológicas del trabajo (**intervalo rojo**). Si, por ejemplo, tu puntuación del **apartado 6** es 12, ello indica que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que está en situación intermedia (**intervalo amarillo**). Si tu puntuación en el **apartado 2** es 30, ello indica que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que mejor está en cuanto a aspectos positivos del trabajo.

Cuando en algún apartado la puntuación obtenida te sitúe en el intervalo rojo, vuelve a leer las preguntas de este apartado, éstas te dan pistas de cuál puede ser el origen del problema y te ayudarán a interpretar los resultados.

## § istas

### ¿Qué son y por qué debemos evaluar los factores psicosociales?

El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo nocivas para la salud. Existen cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que puedes identificar en tu puesto de trabajo con este cuestionario:

- **El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:** hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos... ([apartado 1](#) del cuestionario).
- **La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo:** no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no tiene sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares... ([apartado 2](#) del cuestionario).
- **La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo:** cuando hay que trabajar aisladamente, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo... ([apartado 4](#) del cuestionario).
- **Las escasas compensaciones del trabajo:** falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto.... ([apartados 3 y 6](#) del cuestionario).

Además, existe otro factor que afecta la salud: la doble presencia ([apartado 5](#) del cuestionario). La mayoría de mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos.



## Actúa, defiende tu salud

Los resultados que tienes en tus manos te permiten conocer si tus condiciones de trabajo pueden ocasionarte exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Tienen su origen en la organización del trabajo. Si te encuentras en una o varias dimensiones en situación de rojo, ello podría tener consecuencias negativas en tu salud en un futuro, además que tales situaciones ya puedan estar produciéndote, hoy por hoy, malestar físico o mental que puede ser evitado.

La defensa de tu salud en tu puesto de trabajo constituye uno de tus derechos fundamentales y está protegido por la legislación vigente. La empresa tiene la obligación de garantizar que tus condiciones de trabajo sean saludables. Comenta estos resultados con tus compañeros y compañeras de trabajo, ello te permitirá tener una visión colectiva, y no dudes en asesorarte.

Puedes obtener asesoría de los representantes de los trabajadores en tu empresa, sector o localidad, de los técnicos de prevención en tu empresa (trabajador designado, técnicos del servicio de prevención...), y de los organismos de prevención de riesgos laborales de las Administraciones públicas y los sindicatos.

Impedir que las condiciones psicosociales de trabajo dañen la salud es posible mediante medidas que:

- Faciliten que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para realizarlo.
- Incrementen las oportunidades de desarrollo de nuestras habilidades y conocimientos; evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- Incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones...).
- Potencien la participación en las decisiones relacionadas con las tareas.
- Potencien la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo.
- Faciliten el apoyo entre el personal de la empresa.
- Fomenten la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.
- Proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias.

## istas

- Eliminen la competitividad entre compañeros y/o departamentos.
- Eliminen el trabajo aislado.
- Garanticen el respeto y el trato justo.
- Garanticen la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.).
- Eliminen la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole.
- Faciliten la compatibilización entre la vida laboral y familiar.

La selección y puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias debe hacerse con tu participación. Sin ella no será posible identificar los riesgos ni poner en marcha las medidas preventivas oportunas.

