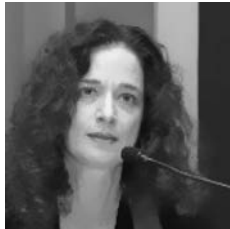


# Métodos de organización del trabajo, racionalidad neoliberal y Salud Mental

*Work organization methods, neoliberal rationality and mental health.*



**Miriam Wlosko**

Lic. en Psicología y Doctoranda,  
Facultad de Psicología, UBA.  
Docente-Investigador, Universidad  
Nacional de Lanús.

*miriwlos@gmail.com*

El trabajo constituye el escenario privilegiado de la mediación entre el campo social y la economía psíquica (Dejours 1990). Por ello puede contribuir tanto al mantenimiento del equilibrio psíquico y la economía psicosomática, como incidir en la fragilización subjetiva y en la aparición de diversos trastornos psicopatológicos.<sup>1</sup>

Es en épocas de crisis en las que se pone claramente de manifiesto la centralidad del trabajo en la estructuración de la subjetividad. Mediante argumentos en los que se presenta al mercado y la competitividad como fatales e inevitables; la racionalidad neoliberal legitima la implementación de políticas manageriales de reestructuración organizacional que operan mediante la precarización laboral, la amenaza de despido y modalidades de gestión mediante el uso del terror.

¿Qué ocurre en un *colectivo de trabajo* bajo el efecto del miedo?<sup>2</sup> Cuando los acuerdos técnico-valorativos que ordenaban la cooperación en el trabajo se empobrecen y

desestructuran, el colectivo puede transformarse en masa desorganizada o en un conjunto de camarillas enfrentadas. Es en este marco en el que debe situarse la aparición de la violencia y el acoso laboral (Dejours 2007-a; Wlosko y Ros 2008), así como toda una serie de descompensaciones y agravamientos de cuadros psicológicos.

Múltiples investigaciones han mostrado el incremento significativo de dos grandes grupos de problemas que han modificado el panorama epidemiológico relativo a la salud de los/as trabajadores en los últimos años: 1. los relativos a la **sobrecarga e intensificación** del trabajo, que están estrechamente vinculados con diversas afecciones músculo-esqueléticas, así como con el Burnout y con el Karoshi o muerte súbita por accidente cerebro-vascular o cardíaco; 2. los problemas derivados de los **fenómenos de violencia y acoso laboral**<sup>3</sup> y sus derivas: cuadros de estrés postraumático, cuadros ansiosos, depresiones y suicidios vinculados al trabajo<sup>4</sup>. ¿Cómo explicar este panorama?

Para la Psicodinámica del Trabajo el aumento de estas patologías posee un denominador común: los métodos de organización y gestión del trabajo. Son las modalidades de dominación *en y por* el trabajo puestas en práctica mediante estrategias manageriales específicas, las que exponen al psiquismo a nuevas exigencias y a renova-

das situaciones de desestabilización subjetiva. Dado que entre psiquismo y relaciones de dominación social no existe relación causal, es preciso considerar como mediación a los modos que asume la organización de trabajo y los métodos para su gestión. Entre estos la **precarización** junto con la amenaza de ser descartado, son centrales en la producción de sufrimiento psíquico. A lo anterior, se añade la **evaluación individualizada del rendimiento**, modalidad de gestión que mediante el mandato de “tener que ser competitivos o fenecer”, genera una angustia específica: la de *no estar a la altura* (Dejours, 2007-b). Cuando la evaluación individualizada del desempeño se anuda a contratos por objetivos que inciden en el salario, incita a la rivalidad entre trabajadores, favoreciendo la desestructuración de la cooperación en el trabajo.

Otra herramienta managerial generalizada es la prescripción de normas de *calidad total*, o *cero defecto*. Estas modalidades manageriales, además aumentar la intensidad y carga de trabajo, prescriben la realización de tareas frecuentemente imposibles de cumplir, colocando a los individuos en una situación de “*como sí*”, la que posee un costo psíquico significativo.<sup>5</sup> A su vez, no pocas organizaciones utilizan el *terror* como estrategia managerial, a fin de provocar una desestabilización calculada de los sujetos.<sup>6</sup>

El panorama epidemiológico descrito se asocia así a métodos de organización y gestión del trabajo específicos: es la desestructuración de los vínculos al interior del colectivo de trabajo la que está en la base de numerosas patologías,<sup>7</sup> y la que da lugar a la *banalización del mal*, es decir, a la tolerancia al abuso, su no denuncia y la colaboración con su producción (Dejours, 2006).

Es preciso subrayar que estas modalidades de gestión son *constitutivas* de la racionalidad neoliberal, la que constituye una racionalidad a un tiempo política y subjetiva. Para comprender la efectividad de los mecanismos de desestabilización desde el punto de vista de la psique, es preciso tener en cuenta que dicha racionalidad procede era mediante dos mecanismos básicos: *individualización* y *responsabilización*. La *individualización* de las modalidades de contratación, de evaluación, del control de la producción, del salario y de carrera no solo hace estallar las categorías de oficios debilitando las luchas sindicales, sino que constituye un dispositivo de recodificación de los conflictos sociales, los que son reducidos a problemas de índole personal o interpersonal. Por su parte, la *responsabilización* por el propio destino es impuesta mediante el discurso paradójico de la “autonomía” propio de la racionalidad neoliberal. Esta tiene como precondition al sujeto concebido como “*empresario de sí mismo*” (Foucault 2007), un individuo capaz de autogestionarse,

adaptándose a cada nueva situación y ocupándose de la actualización continua de sus conocimientos a fin de acrecentar su empleabilidad. La responsabilización –impuesta mediante el discurso paradójico de la “autonomía”, propio de la racionalidad neoliberal– constituye un mecanismo de inscripción subjetiva de la dominación que está en el origen de la exigencia generalizada de implicación de los individuos (Wlosko 2014).

Para finalizar, cabe preguntar cómo operamos en tanto trabajadores del campo de la salud mental respecto de la relación trabajo - salud mental. ¿Contribuyen nuestras prácticas a visibilizar el rol del trabajo en la subjetividad?

El esclarecimiento de los modos en que la organización laboral impacta en el psiquismo no solo es crucial para generar herramientas diagnósticas y de intervención, sino que tiene suma importancia para el desarrollo de prácticas de salud mental cuya potencia ético - política contribuya a desnudar la *banalización del mal* y sus consecuencias.

## Referencias bibliográficas

**Dejours, C.** (1990) *Trabajo y Desgaste Mental*, Editorial Humanitas, Buenos Aires.

**Dejours, C.** (2006) *La banalización de la injusticia social*, Buenos Aires, Topia.

**Dejours, C.** (2007-a) *Conjurer la violence. Travail, Violence et Sante*, Payot, Paris.

**Dejours, C.** (2007-b) *Vulnérabilité psychopathologique et nouvelles formes d'organisation du travail (approche étiologique)* En: *L'Information psychiatrique* 2007; 83: 269-75(2012).

**Dejours, C.** (2012) *Trabajo Vivo, Tomo I: Sexualidad y Trabajo*, Topia, Buenos Aires.

**Dejours, C.** (2013) *Trabajo Vivo, Tomo II: "Trabajo y emancipación"*, Topía, Buenos Aires.

**Dejours, C y Begue, F.** (2009) *Suicide et travail: que faire?*, PUF, Paris.

**Wlosko, M.** (2009) La construcción de la violencia y el acoso laboral: artefactos conceptuales y dispositivos ideológicos. En Wittke, T. & Melogno, P. (comps.) *Producción de la Subjetividad en la organización del Trabajo*, Psicolibros Universitario (Págs. 337-352), Montevideo.

**Wlosko, M.** (2014) Malestar y sufrimiento en el trabajo: el frágil equilibrio. En: Stecher, A. & Godoy, L. (Eds.) *Transformaciones del Trabajo, Subjetividad e identidades. Lecturas Psicosociales desde Chile y América Latina*, Ril Editores (Págs. 343 a 367), Santiago de Chile.

**Wlosko, M y Ros, C.** (2008) *Violencia Laboral y organización del trabajo en personal de enfermería*. En: *"Crítica de la Cultura Organizacional. Claves para cambiar la Organización del Trabajo"*, Ed. Psicolibros (Págs. 490-511), Montevideo.

**Wlosko, M y Ros, C.** (2010) La organización de trabajo como generadora de violencia laboral en la enfermería. En: Ana Magnólia Mendes (Comp.): *Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica*, Ed. Mackenzie (págs. 173 a 198), São Paulo.

**Wlosko, M y Ros, C.** (2012) Violencia Laboral en el sector salud: Abordajes conceptuales y resultados de investigación en personal de enfermería en la Argentina. En: *Personas Cuidando Personas: Ser Humano y Trabajo en salud*, OPS/OMS, Facultad De Psicología Universidad Diego Portales (Págs. 211-230), Chile.

## Notas

<sup>1</sup> La teoría del Trabajo Vivo de Dejours – que tiene como propósito dilucidar las vicisitudes de la subjetividad en relación al trabajo-, sostiene que para pensar el trabajo es preciso postular una doble centralidad: la *centralidad de la sexualidad* y la *centralidad política del trabajo*. La primera toma posición respecto del sujeto psíquico concibiéndolo como un sujeto sexuado/pulsional, mientras que la segunda se vincula con el papel del trabajo en las relaciones que permiten a los individuos elaborar relaciones de civilidad, limitando la violencia y posibilitando la coexistencia de intereses individuales, y por ende la vida en conjunto. (Dejours, 2012).

<sup>2</sup> La noción de “colectivo de trabajo” elaborada por la Psicodinámica del Trabajo alude a relaciones de confianza, interdependencia y obligación mutua que van más allá de la coordinación de puestos y tareas prescripta por la organización formal de trabajo. Posee una función primordial en la elaboración de consensos, normas y valores que permiten encuadrar las maneras de realizar el trabajo y diferenciar lo eficaz y de lo ineficaz, lo justo de lo injusto, es decir, desplegar una *actividad deóntica* (Dejours, 2013) creadora de reglas a un tiempo técnicas y éticas, que regulan y organizan la vida en común en el trabajo.

<sup>3</sup> Aunque el acoso y violencia laboral no son un fenómeno nuevo en el mundo del trabajo, el incremento de estos fenómenos debe analizarse en el marco de las modalidades específicas de explotación y gestión de la fuerza de trabajo, que constituyen el terreno propicio para la generación de la misma. Las condiciones que favorecen la generación de violencia y acoso están estrechamente vinculadas con las modalidades de gestión

y las decisiones en materia de organización del trabajo de las empresas (Dejours 2007a; Wlosko y Ros 2008, 2010, 2012; Wlosko 2009)

<sup>4</sup> Los suicidios y las tentativas de suicidio en los lugares de trabajo han aparecido en la mayor parte de los países occidentales en el curso de los años 90. La mediatización del problema se disparó en Francia a partir de los suicidios en la fábrica de Renault-Guyancourt acaecidos entre 2006 y 2007; y luego con los suicidios de Telecom-France empresa en la que, se produjeron 58 suicidios y 39 tentativas de suicidio en aproximadamente 3 años y medio (Dejours y Begue, 2009; Wlosko, 2014)

<sup>5</sup> La imposición de prescripciones imposibles de cumplir coloca a las personas en una posición complicada respecto de su ética profesional y personal, dando lugar a lo que la Psicodinámica del trabajo denomina *sufrimiento ético*.

<sup>6</sup> En el caso Telecom de Francia, se utilizó esta estrategia managerial, en la que la utilización del acoso fue central para forzar el “retiro voluntario” de los trabajadores. Ver: Wlosko, 2014.

<sup>7</sup> Según Dejours (2013) estas patologías poseen un rasgo común: la desolación. Las patologías de la soledad tienen como rasgo común el aislamiento y deterioro de los recursos defensivos colectivos contra los efectos patógenos del sufrimiento y las reacciones del trabajo.