

# REPENSAR LA IDENTIDAD INDIVIDUAL EN EL PROCESO DE PARTICIPACIÓN EN EL NUEVO ESTILO DE *MANAGEMENT*<sup>1</sup>

*Rethinking the individual identity within the participation process in new management style*

María GÓMEZ Y PATIÑO  
Universidad de Zaragoza, España  
✉ [mariagp@unizar.es](mailto:mariagp@unizar.es)

Aldo MENESES CARVAJAL  
Universidad de Chile  
✉ [ameneses@uchile.cl](mailto:ameneses@uchile.cl)

Vol. VIII N° 13, 2010, 197-210  
Fecha de recepción: 29 de septiembre de 2010  
Fecha de aceptación: 12 de octubre de 2010  
Versión final: 14 de diciembre de 2010

RESUMEN: La gran crisis financiera que asola al mundo globalizado, los nuevos líderes empresariales, los nuevos modelos de organización que lideran los espacios productivos, económicos, financieros, políticos, culturales y sociales generan un nuevo estilo de *management* que está afectando sensiblemente la identidad individual del trabajador/profesional. La propuesta que se presenta se inscribe en el análisis del nuevo constructo organizativo y psico-social que aparece en el entramado empresarial universal.

Desde la perspectiva psicoanalítica, el poder de modificación que se produce en la identidad tanto individual como colectiva es tan sutil e imperceptible, difuso e invisible como presente y activo en cualquier relación laboral, y las organizaciones iberoamericanas no escapan al fenómeno sino que

---

<sup>1</sup> Una versión de este artículo fue presentada en el *XVII ISA World Congress of Sociology "Sociology on the move"*, 11-17<sup>th</sup>. July, 2010 - Gothenburg (Sweden).

lo padecen en el corazón mismo, tanto individual como colectivo, de toda organización, lo cual puede inducir a reflexionar sobre los nuevos modelos de poder, liderazgo y manipulación individual y colectiva dentro de las organizaciones.

*Palabras clave:* identidad; management; poder; liderazgo; organizaciones.

**ABSTRACT:** A new management style is being generated by the huge financial crisis that the globalized world is suffering as well as the new entrepreneur leaders with the new organizational models leading the productive, economic, financial, political, cultural and social spheres. This new managerial style is severely affecting the individual identity of the worker/employee. The proposal is to analyse the new organizational and psycho-social structure which is growing in the new global entrepreneurship. The power of individual/ collective transformation is so subtle, so unperceivable, so diffuse and invisible as present and active in any labour relationship. No organization is free from this phenomenon. On the contrary most are suffering it in just in the organization core. This is the reason why a reflection on the new power and leadership models for individual and collective manipulation within the organizations is so convenient.

*Key words:* identity; management; power; leadership; organizations.

## Introducción

El objetivo general de este artículo es describir las funciones que desempeñan los afectos comprometidos con el trabajo en la estructura psíquica de los trabajadores y su influencia en los procesos de identificación y constitución de identidad en el puesto o lugar de trabajo. La situación se torna conflictiva para el trabajador/ sujeto en la medida que va perdiendo su disposición al “resignarse” a ser ubicado en una posición de objeto o recurso, pudiendo estar aquí el origen de las enfermedades psíquicas profesionales, los absentismos laborales y las consecuencias personales imprevisibles cuya trascendencia merece algunas reflexiones.

Dos noticias, referentes a realidades distintas (la chilena y la española), fueron el germen inicial para reflexionar y repensar estos problemas que acaecen a ambos lados del Atlántico, y cuyas conclusiones podrían ser aplicadas no sólo en ambos países, origen de la reflexión, sino que, por extensión, ser igualmente válidas a otras comunidades hispano-parlantes y a la manera cómo es tratado un fenómeno que empieza a ser generalizado y que, por esta misma razón, bien podrían trasladarse a la arena universal.

Por ejemplo, en Chile, *El Mercurio*,<sup>2</sup> da a conocer un estudio de *Hk Human Capital* donde señala que el 68% de los encuestados afirma estar sometido a altos niveles de presión y el 51% percibe que su empresa no lo recompensa como merece. Los ejecutivos, agrega, se sentían sobrepresionados y poco reconocidos en su trabajo. Las mujeres, por su parte, consienten en ocultar sus ambiciones de

<sup>2</sup> Periódico chileno de circulación masiva, 18 de febrero de 2007..

ascenso laboral y de cambio de roles por temor al rechazo social. Casi la mitad de los chilenos padece estrés laboral y cerca del 50% de las bajas laborales presentadas recientemente tienen como causa enfermedades mentales entre las que destacan diversos grados de depresión, trastornos de ansiedad y estrés.

Por su parte en España, la agencia *Europa Press*, en octubre de 2008, señala que el 50% de las bajas laborales producido anualmente responde a cuadros de estrés y ansiedad. Un 10% deriva en absentismo laboral y, además, estos males son también los “responsables directos” del 100% de consultas en centros de salud.<sup>3</sup>

En este mismo sentido, más preocupante aún es la afirmación de la Organización Mundial de la Salud<sup>4</sup> (OMS), en un artículo publicado en *Tiempo*,<sup>5</sup> de 25 septiembre de 2007, que pronostica que para 2020 la depresión será la segunda causa de incapacidad del mundo, lo que sitúa este trastorno anímico y mental en un lugar bastante preocupante, especialmente si se considera que las consecuencias de padecerlo se hacen papables no sólo en la vida personal y profesional, sino también, en algunos casos, es disparador de tragedias mayores si prosperara. El informe citado de la OMS parece indicar que, efectivamente, el problema está bastante extendido y el planeta entero podría verse afectado por igual fenómeno.

Si bien el objeto de esta reflexión se centra en el ámbito laboral o profesional, e incluso resultando muy difícil deslindar y acotar las causas precisas que lo originan, lo innegable es que las consecuencias afectarían al individuo tanto en su vida personal/social como profesional/laboral.

Cabe preguntarse, ¿qué está ocurriendo con el trabajo en la actualidad? ¿Cómo es que aquel dominio del desarrollo personal que más aportaba a la construcción de la identidad personal se está tornando tan adverso? ¿Están apareciendo nuevas formas de alienación laboral? Si es así, ¿qué características tiene esta alienación? ¿Podemos hablar de una provocada por un consentimiento “voluntario”? ¿Podría ser una forma de explotación que el sujeto no sólo consiente sino que, asimismo, produce? ¿Es la expresión de un nuevo “malestar en la civilización”?

## Descripción metodológica

Para dar respuesta a estas preguntas y para la elaboración de este artículo se ha acudido a diversos autores. Los mismos hacen propuestas distintas a las de la *Escuela de la “organización científica del trabajo”* de Taylor que ponía el énfasis en el uso adecuado del cuerpo de la persona (el músculo) y a las de, la denominada *Escuela de las “relaciones humanas”* de Elton Mayo, que destacaba, principalmente, el lugar de los afectos (simbolizado en el corazón) y la necesidad de la consideración igualitaria del trabajador. En la actualidad diversos autores (Dejours, 1980; Enriquez, 1997; De Gaulejac, 1991) han revelado la importancia del nivel psíquico en la instauración de las modernas relaciones del trabajo. La cuestión se centra

<sup>3</sup> <http://www.psiquiatria.com/noticias/depresion/41200/>

<sup>4</sup> *Ídem* (Nota 2).

<sup>5</sup> Revista Española de información general, mensual.

entonces en escudriñar cómo opera hoy la cooptación del sistema psíquico del sujeto para ser puesto al servicio de la organización del trabajo.

Es cierto que desde la concepción taylorista, keynesiana o fordista, muchos conceptos del trabajo han cambiado, sin embargo, este sigue teniendo distintos tipos de valor. Según el Equipo de Investigación Meaning of Working (MOW, 1987), con integrantes de ocho países distintos, los mismos son los siguientes:

1. Dotar de estatus y prestigio: tener un empleo otorga de por sí connotaciones positivas.
2. Desempeñar un papel importante como principal sustento económico de la gran mayoría de las personas a través de un sueldo.
3. Ocupar una importante cantidad de tiempo de la vida de las personas.
4. Convertir el lugar de trabajo en un fundamental centro de relaciones interpersonales y de socialización. Nuevos fenómenos como el teletrabajo abren algunas incógnitas respecto de esta función.
5. Transformarse en un servicio para el conjunto de la sociedad, pues es productor de bienes materiales e inmateriales.
6. Medir, asimismo, la propia capacidad de la persona, convirtiéndose en su propia expresividad.

A la luz de lo anterior, se trata entonces de entender las razones psico-sociales que operan en el individuo/trabajador ante los cambios conceptuales del trabajo y los nuevos sistemas de dirección, especialmente en períodos de crisis, dado que en momentos de bonanza económica las circunstancias, tensiones y presiones suelen ser absolutamente distintas, y prácticamente inexistentes. De ahí el énfasis depositado en instancias de dificultad económica o financiera.

## Análisis y reflexión del sistema psíquico del sujeto al servicio de la organización del trabajo

Desde una perspectiva psicoanalítica, los afectos constituyen un *quantum* de energía instalado entre los instintos y la constitución del aparato psíquico del individuo. Se trata de una energía considerada una magnitud cuantitativa de las pulsiones, en relación con todo aquello que puede designarse con la palabra amor, entendida como lo que aproxima, crea solidaridad y da curso a organizaciones paulatinamente más complejas. Es lo que tiende a la unidad de las partes. Lo opuesto a esta tendencia sería la competencia, el orgullo por el éxito, que distancia, y el recurso al poder para dominar y controlar al otro.

La pulsión puede ser comprendida como aquello que pone en movimiento al organismo (semejante al efecto motivacional) y que visualiza a un "otro" como aquel que hace posible la realización y reconocimiento del deseo del sujeto original. Lo pulsional parece estar en el fundamento, tanto de lo social como de lo psíquico, mostrándose indispensable para dar cuenta de estos dos órdenes de realidad. Sin embargo, y a pesar de lo natural que resultaría reconocer lo cotidiano de

esta relación, su complementariedad no estaría exenta de conflictos, jugándose relaciones entre objetos sociales e intrapsíquicos.<sup>6</sup>

Desde idéntica perspectiva, esto último remite a que la pulsión requiere un proceso de identificación con diversos objetos por cuya mediación tiene lugar. Esto último da cuenta de una exigencia existencial de marca mayor para el individuo: se trata de una imperiosa interdependencia, de la necesidad de ser reconocido por los otros, de “ser alguien” para otro, que es cuando podría surgir la búsqueda de la gratificación narcisista, expresada en el deseo de reconocimiento social, prestigio o estatus.

Aparece así en el proceso constructor de identidad, el ámbito de lo social propiamente dicho. No obstante, lo que se impone como identificador o causa etiológica en el sujeto no es cualquier contenido social sino algo que refuerza la necesidad de la presencia del “otro”. Supone comunidad (común-unidad), aceptación colectiva, e incluso, o principalmente, conlleva una potencialidad coercitiva que actúa en acto o por presencia, haciendo posible la cohesión social que garantiza la supervivencia de la comunidad. Luego, lo identificatorio no es casual sino que responde a una construcción social depositada, en el decir freudiano, en un plano inconsciente, cuyo contenido puede ser sustituto o representante regresivo de un objeto o relación afectiva de carácter placentero, por ejemplo, el deseo de ser amado (Laplanche, 2001). De hecho, en el *Prólogo a la traducción de H. Bernheim, De la sugestión* (1888-89), Freud (OO.CC.II: 88) se pregunta a qué es lícito llamar sugestión y responde: “por ella se entiende, una variedad de influjo psíquico (...), y se singulariza (...) por ser despertada a raíz de ella, en un segundo cerebro, una representación cuyo origen no se somete a examen, sino que se acoge como si se hubiere generado espontáneamente en el cerebro”.

Darse cuenta de qué se tiene “en común” o qué diferencia del otro, permite que el sujeto adquiera conciencia, ante todo, de la propia identidad, siendo capaz de distinguir-se de otros, si bien, y de manera simultánea, en esta diferenciación producida en el proceso identificador también descubre la propia imagen.

Por su parte, los modelos socioculturales que adoptan la expresión de las pulsiones son deudores de la construcción de un imaginario social que legitima tales actos y formas conductuales representativos. Subjetividad y estructuras sociales se dan la mano. Manifestación de esto último es la noción de síntoma social que Lacan atribuye a Marx (Zizek, 2003: 329), y que puede verse expresado en el fetichismo de la mercancía, aplicado al mundo laboral.

Esta noción remite al reconocimiento de que la mercancía, en este caso el trabajo en tanto mercancía, es “para los hombres, una forma fantasmal que representa una relación entre cosas, es sólo la relación social determinada existente entre ellas” (Marx, 1975-I: 89). El equívoco productor de lo fantasmal está en que no es la relación entre las cosas la que posee un valor en sí, por ejemplo, el trabajo, sino que las relaciones entre las personas poseedoras de dicha mercancía (distintos

---

<sup>6</sup> Se utiliza este término dado que podría parecer obsoleta la tradicional separación entre lo subjetivo y lo objetivo o lo “interno” y “externo” del sujeto.

tipos de fuerza laboral) son quienes determinan las cualidades de las cosas y no las cosas en sí y, por tanto, su valor de intercambio.

El rasgo esencial del fetichismo de la mercancía, sostiene Zizek (2003: 341) “consiste en un falso reconocimiento con respecto a la relación entre una red estructurada y uno de sus elementos; aquello que es realmente un efecto estructural, un efecto de la red de relaciones entre los elementos, como si esta propiedad también perteneciera a la red fuera de su relación con los demás elementos”. Es justamente esta forma oculta de relaciones sociales, articuladora y legitimadora de la apropiación privada de la plusvalía producida por el trabajo y las relaciones de dominio que allí se enlazan, la que en el plano social queda reprimida y es reemplazada por el discurso de los hombres (libres) que libremente negocian los propios intercambios laborales, “tenemos aquí una definición precisa del síntoma histérico, de la histeria de conversión propia del capitalismo” Zizek (2003: 344).

Lo aseverado en la perspectiva marxista del trabajo se complementa con la mirada freudiana, pues no se trata sólo del enmascaramiento de las relaciones sociales lo que está inscrito en el fetiche sino que, en un plano subjetivo, este oculta la falta (castración), a partir de la cual se constituye un orden simbólico que lo sustenta, aquello que podemos denominar la función ideológica (Kernberg, 1999; Zizek, 2003).

La impronta freudiana permite comprender la noción de fetichismo de la mercancía respecto del trabajo como espacio donde la propia falta instituida en el sujeto ofrece una explicación de las manifestaciones narcisistas que abundan en el mundo laboral. Aceptando la función de la falta como constitutiva del vínculo socio-laboral, se podría entender el anhelo de gratificación en la relación de dependencia que el sujeto establece con otro, en tanto único medio para acceder a dicha satisfacción y, por tanto, a los procesos de identificación generados en el mundo laboral. Es esta misma dependencia del otro lo que explica los diversos caminos que adopta la socialización del sujeto tales como la identificación aludida anteriormente, las formaciones reactivas, la sublimación, buscando educar o controlar las pretensiones narcisistas.

En síntesis, el proceso de socialización requiere la presencia y disponibilidad de objetos de los cuales el sujeto se sirva para dar cuenta del mismo. “En la vida anímica individual aparece integrado siempre efectivamente ‘el otro’, como modelo, objeto, auxiliar o adversario, y de este modo la psicología individual es al mismo tiempo y desde el principio, psicología social”, señala Freud (1986).

Pero, sobre todo, el sujeto necesita en este plano del reconocimiento del otro, el cual no queda al azar pues, a través de este, puede acercarse a una mayor o menor realización de su deseo, a llenar su carencia. De allí que buscará presentarse a los demás de forma tal que sea reconocido como digno de ser acogido en la demanda de satisfacción manifestada, es el anhelo de vigencia del principio del placer de forma segura y duradera.

Sin embargo, los objetos del entorno por medio de los cuales el sujeto identifica la alternativa de satisfacción pulsional no siempre están disponibles para esta satisfacción y entonces aflora la frustración que, dependiendo del nivel de

autoestima individual y del ejercicio de mecanismos defensivos secundarios, podría provocar violentas reacciones en este. Ha de considerarse que la socialización o la internalización perfecta de pautas socialmente aceptadas para la convivencia nunca ocurren de manera completa. Allí la disonancia cognitiva opera recurriendo a sutiles defensas como la negación, la proyección, la racionalización. La sublimación, por su parte, favorece y estimula las capacidades adaptativas y productivas del sujeto pues disponen de una valoración socialmente definida. Esto último permite pasar del predominio del principio del placer al de realidad.

Este tránsito no ocurre exento de frustraciones y si bien el temor al rechazo causado por un bajo nivel de adaptación social estimula comportamientos integrativos al medio, también estimulan impulsos destructivos (intentar conquistar y dominar a los otros, disponer de mayor poder) o reacciones ilusorias variadas (idealizar atributos diversos, autosuficiencia omnipotente para subyugar a los otros, definición privilegiada de artefactos que generen reconocimiento), lo cual intenta evitar el retorno de lo reprimido. “La defensa maníaca señala Teicher (2002: 68) es la lucha por el poder que se desencadena en el encuentro humano. Quién merece más derechos y quién tiene más deberes. En lo manifiesto, disposición amable de preocupación y respeto por el otro, en lo latente, oculto y disfrazado, deseo de dominio, de ser el único, el mejor, el más grande”.

De hecho, se podría señalar que nuestra vinculación social, en particular en lo referente al trabajo, varía entre dos extremos: un narcisismo perverso intolerante a la frustración, que busca someter al otro ignorando sus necesidades para satisfacer las propias, y un narcisismo sublimado que favorece la adaptación al medio, que tolera la frustración. Efectivamente, el trabajo, en abstracto, muestra serias dificultades para mantener su potencial capacidad de construir estructuras y de transformar la sociedad (Habermas, 1988). Son más bien las estructuras dinámicas las que van modificando las nuevas formas laborales, que pugnan por mantener la identidad y la dignidad del individuo.

La dignidad de una persona no se encuentra necesariamente en el trabajo asalariado; es la utilidad social la que dota al individuo de dicha dignidad, y esta, en tanto social, puede variar y evolucionar sustentándose en otros elementos o ideas (Moreno Vázquez, 2003). La evolución que el mundo del *management* empresarial va produciendo gira en torno a una ética de la excelencia, a nuevos estilos de dirección y a la correspondiente modificación o incluso mutilación de la identidad personal.

## Repensando la nueva ética de la excelencia, el nuevo *management*, construcción identitaria y participación en el ámbito laboral

La denominada “ética de la excelencia” que descansa en expresiones como : “supérate a ti mismo”, “supera tus metas”, “cada día más”, “cada día mejor”, no son más que manifestaciones de la insatisfacción permanente de que hace gala la histeria tanto masculina como femenina. Cabe preguntarse, ¿qué función juega el deseo

de reconocimiento y/o de éxito narcisista en la conformación de un psiquismo canalizado hacia la realización de los objetivos de la empresa?

Se podría afirmar que el imaginario de los trabajadores pasa a ser el objetivo de los sistemas de gestión. En un nivel hipotético podemos afirmar que los afectos son en el presente canalizados por un sistema productivo que los transforma en fuerza de trabajo. Bauman (1999) opina que, en la producción de bienes, se debe destacar la función dominante del empleo en las sociedades industriales a la hora de vertebrar y unir los diferentes niveles de la sociedad.

En la actualidad, la configuración identitaria del sujeto ha experimentado transformaciones en relación a lo que ocurría en décadas anteriores. Si bien los años 60 podrían calificarse como marcados por el valor de la participación y el compromiso colectivo como estrategia primordial para provocar los cambios, tanto de la sociedad como en la empresa en forma específica; a partir de los años 90 comienza a aparecer una privatización de los intereses laborales en base a los cuales el sujeto define la propia identidad.

Hoy, y simultáneamente con la aparición de nuevos estilos de gestión, liderazgo y *management*, esta configuración sigue transformándose, con los problemas que van apareciendo y que se citaron anteriormente: estrés, ansiedad, angustia, de forma generalizada, a lo que podría añadirse, ocasionalmente, el *síndrome Burnout*, *mobbing*, etc., en forma más específica, y no necesariamente siempre presentes.

El pensamiento sociológico actual invita a dirigir una mirada inquisitiva en busca de una responsabilidad final de los males y problemas laborales citados anteriormente. Se enfatizan los aspectos del rol del liderazgo o estilo de dirección. Se activan una serie de funciones sancionadas y reconocidas socialmente en las que el líder y el seguidor (jefe/trabajador) mantienen conductas y percepciones mutuamente reforzantes. Si la psicología social busca las causas en las emociones, los sentimientos y los afectos, el análisis sociológico (Kernberg, 1998) se centra en la confusión que se desarrolla frecuentemente en las organizaciones entre la personalidad del líder, su conducta cuando ejecuta ciertos roles y la percepción de tal comportamiento por parte del personal, quien no diferencia fácilmente, como es de esperar, el papel de la personalidad, en especial cuando la percepción del líder se encuentra distorsionada por conflictos inconscientes.

Así, la inestabilidad laboral creciente, las exigencias de superación diaria y las evaluaciones individuales son algunos de los modos y estilos que han ido configurando estrategias de conservación de la fuente laboral basadas en las preferencias y resguardos individuales de las personas, lo cual, si bien ha tenido diversos efectos en estas, ha contribuido en forma sistemática a estimular definiciones individuales en detrimento de las colectivas y a elaborar estilos defensivos de organización laboral entre los trabajadores.

Lo anterior ha tenido un efecto particular: la definición de identidad del sujeto ha pasado a depender primordialmente de su puesto y lugar de trabajo en circunstancias en que es justamente el trabajo lo que hoy carece de una mínima seguridad que pueda brindar estabilidad identitaria al sujeto.

Es en ese contexto de inestabilidad que el espacio laboral configura un imaginario capaz de producir y estabilizar creencias que legitiman formas de relaciones interpersonales en que la satisfacción pulsional nunca está al nivel de la represión exigida. Quizás porque el deseo en sí mismo nunca se realiza plenamente y se permite fantasías que pierden relación con los niveles de realidad que esta misma ofrece a la satisfacción libidinal.

La propia organización de la empresa sabe cómo jugar con este diferencial que aparece entre el deseo y su realización en el medio laboral, ofreciendo, por ejemplo, formas de reconocimiento que aportan al sujeto una cierta estabilidad identitaria. Es justamente en este diferencial, en este espacio irreductible, donde se instala en la actualidad la fantasía y el fantasma, cuando la empresa actúa ofreciendo o mostrándose al sujeto como el espacio de realización pulsional por excelencia. Es en ese breve espacio donde opera el imaginario empresarial donde se juegan las aspiraciones, los sueños, pero también las inhibiciones y temores de cada individuo.

Se trata de aspiraciones y sueños que, súbitamente, se ven rotos cuando surge un problema de crisis, de escasez laboral, o aparece el desempleo. Según Blanch (1990: 161), el desempleo se define como lo contrario al empleo; así, la propia descripción del fenómeno se convierte en una definición en negativo, o si se quiere, las no aspiraciones, los no sueños. Sueños, deseos, aspiraciones, afectos, hacen tambalear la identidad. Es en ese espacio breve donde se instala el deseo, movilizado por la búsqueda del placer y la evitación del dolor, anhelo siempre inacabado, pues el sujeto se ilusiona con un yo unificado, quimera imposible pues para constituirse en sujeto depende del reconocimiento del otro; es decir, es la constitución fragmentada del sujeto a partir de la realización del deseo del otro.

En este sentido podemos afirmar que el inconsciente aparece configurado a partir de la relación con el otro. Es la ineluctable presencia del espacio social que adquiere forma y sentido a través del paso por la subjetividad propia del individuo.

Contra esta realidad fragmentada, elaborada en la relación intersubjetiva, la empresa intenta imprimir organización, solidez y estabilidad. Para ello define roles y prescribe normas para garantizar una estabilidad imposible de alcanzar. El logro de metas amparado en el respeto a los procedimientos y la rigidez de los modelos de gestión, actúa como instancia fantasmática de estabilidad para el yo, lo que se torna funcional al propio funcionamiento de la organización empresarial.

De lo anterior se podría desprender que la propia lógica de funcionamiento empresarial, por un lado intentando mostrarse como espacio de acuerdo y unidad de las personas tras un objetivo común, comprende, al mismo tiempo, la imposibilidad de evitar la alienación del sujeto en el trabajo. Al mismo tiempo, la apropiación privada de la plusvalía, resultante de la venta del producto terminado, reafirma la necesidad de un compromiso del sujeto con una obra que luego escapa de su realizador, es el “estar en, sin ser de” que expresa la alienación hegeliana. Sin embargo, esto último instaura una paradoja en el mundo laboral.

Por una parte, es precisamente lo que falta en la realización del deseo, producto de la distancia con la realidad y la fragmentación del yo alienado en el deseo del otro, lo que asegura la perennidad de este mismo, sosteniendo así el sentido de la pulsión, pues imprime una dirección y orienta la elección de objeto tras su realización plena, lo cual, como señalamos anteriormente, resulta más que difícil, imposible de conseguir. Por otra, lo paradójico de lo enunciado hasta aquí es que parece inevitable reconocer que la organización del trabajo es en sí misma, un agregado de relaciones de objeto, personas, situaciones que deben alcanzar un grado de coordinación para existir en sí mismas. En este agregado de relaciones de personas, la organización asume un rol, un difícil papel entre protector y controlador, que otorga y demanda, cuyas reglas del juego son innegociables en la mayoría de las ocasiones. Para M. Krieger (2001: 57) "... la organización asume un rol protector y controlador, que exige de sus miembros un compromiso de lealtad en relación con sus objetivos. La organización exige de esos miembros (...) que asuman los valores definidos por ella".

Es precisamente en este doble juego de dar/exigir, (deberes/derechos) donde ha de encontrarse el equilibrio que permita al individuo trabajar sin que por ello sufra su dignidad e identidad. Esta polaridad exigiría un perfecto equilibrio entre el entregar/recibir cada vez más difícil de lograr, según el informe de la OMS citado al inicio del artículo, que apunta hacia un claro desequilibrio individual, generado en la identidad personal.

El trabajo humano, en la perspectiva psicoanalítica, se orienta, por una parte, a establecer una relación del sujeto con la naturaleza tras la satisfacción de sus necesidades básicas, en cuyo transcurrir, el sujeto establece diversos tipos de relaciones con los demás. Sin embargo, es en esta doble relación con la naturaleza y el entorno interpersonal (laboral), donde se encuentra la confluencia de los afectos solidarios y agresivos (pulsiones de vida y muerte en Freud), elaborados en la intersubjetividad. Ello proviene del hecho de que es justamente en el trabajo y, en un sentido más amplio, en la producción de la cultura, donde el sujeto busca la realización de sus afectos. Sin embargo, esta relación se constituye en el espacio donde también se encuentra la competencia por la satisfacción de intereses de todas las personas. De ahí que las pulsiones se vean impedidas de ser plenamente realizadas y, en ocasiones incluso, de forma parcial.

De esta manera, el trabajo humano se configura como una actividad en que la represión de los deseos individuales se constituye en el medio que posibilita justamente la propia actividad laboral. Y es precisamente también este hecho el que produce la ansiedad, el estrés, o los síndromes psico-sociológicos (*Burnout*, *mobbing*, etc.).

En momentos de crisis financiera, generadores de profundos cambios en las organizaciones, el nuevo *management*, (con las consiguientes deslocalizaciones), ha impedido que el individuo pueda realizar sus afectos en estos nuevos espacios laborales, dado que la deslocalización no es sólo de carácter geográfico, sino también afectivo y emocional. El individuo se encuentra desubicado, y sin ninguna esperanza de poder reubicarse con celeridad y certeza. Esta

incertidumbre y desesperanza aumenta su estrés y ansiedad, generando procesos depresivos de consecuencias impredecibles. De este modo, ve lesionada la propia identidad, igualmente “deslocalizada”, y por tanto herida, con lo que el trabajo, tradicionalmente considerado un elemento cohesionador, capaz de brindar estatus, prestigio, sentido de pertenencia a un grupo socio-laboral concreto, hace que el individuo vea ahora peligrar en el medio laboral, la propia identidad que se ve modificada, vulnerada y herida permanentemente. Se plantea si quiere seguir perteneciendo a tal grupo, o lo que es lo mismo, si su participación activa en la empresa no ha perdido sentido en las nuevas localizaciones en las que se reeditúan. Aparecen, por tanto, en la nueva escena socio-laboral, preguntas y cuestiones que, si bien han ocupado esta reflexión teórica, deberían tener mayor cabida y espacio en futuras investigaciones de carácter empírico para arrojar respuestas concretas que respondan y solucionen las interrogantes teóricas reflejadas en este artículo.

### A modo de conclusión

Se podría concluir que el trabajo humano, de manera inevitable y tal vez imperceptible dado el nivel de reificación alcanzados por las relaciones laborales, siempre será fuente de neurosis y, por tanto, en él se podrían encontrar también explicaciones a las fobias, temores, deseos y frustraciones que van conformando las inclinaciones más o menos neuróticas del sujeto. Lo que se aventura aquí y con valor hipotético, pensando en futuras investigaciones, es que tal vez es el propio trabajo y la creación cultural, en un sentido más amplio, lo que contribuye, en ocasiones, a que el sujeto deambule desde el polo de la neurosis al de la histeria y viceversa, en tanto ambos términos sólo representan dos posiciones al interior de las cuales el sujeto construye la propia subjetividad en el marco de

principios de realidad y de placer, orientadores de la producción de identidad grupal y, por tanto, de participación en los colectivos laborales.

En las últimas décadas, en las sociedades desarrolladas o emergentes, se ha venido observando un notorio aumento de las patologías psicológicas, si bien vistas con anterioridad, ahora asombrando y preocupando por los rasgos destructivos que presentan. Estas alteraciones de la salud mental han adquirido un carácter epidémico y son reconocidas por su extraordinaria variedad y gravedad.

Asimismo, muy a menudo presentan un alto grado de implicación orgánica y, finalmente, son temidas por las repercusiones que producen en el entorno familiar y social de las personas que las sufren.

En esta dinámica organizacional, el hombre occidental es muy sensible y vulnerable, padeciendo la reducción de su vida a un cálculo permanente cuyo afán es la optimización productivista del tiempo. Lo grave es que esta optimización ha dejado de ser un medio para el logro de un desarrollo humano para convertirse en un fin en sí. No se trata de conseguir mayor felicidad o enriquecimiento de los afectos, como debería ser. La optimización del uso del tiempo, la conversión del medio en un fin, implica que la existencia se vacía de

sentido. La sociedad se mueve más rápidamente y con mayor eficacia, pero sin saber muy bien a dónde va.

El centro de la vida humana, el trabajo, la actividad creativa por excelencia, se convierte en una cosa o mercancía. Cada momento del día tiene una actividad y así surgen luego las prácticas reguladoras extendidas a toda la sociedad bajo el concepto de escuelas, hogares, cárceles, hospitales. La subjetividad moderna resulta de este proceso de control disciplinado.

Por su parte, la compulsión productivista favorece avances científicos y técnicos que hacen la vida más larga y segura. Por lo que la persona más libre es aquella que puede lidiar mejor con la angustia provocada por el vacío de sentido en el trabajo, subsumido en el accionalismo permanente.

El desafío de la recuperación del sujeto supone y requiere, en primer lugar, salir de esta compulsión, “atravesar la fantasía”, rechazar los mandatos del *gran Otro*. Dejar de verse a sí mismo como uno más en la galería de los modelos sociales. Darse cuenta de que el *gran Otro*, en el decir lacaniano, no existe, que es sólo una construcción social destinada a la “normalización” de los individuos o, lo que es igual, un intento de recuperación de la libertad. En segundo lugar, “identificarse con el síntoma” que uno es y con ello tratar de descubrir los deseos y formas de goce propios de cada uno. Estar más en contacto con los deseos para realizar más plenamente el propio potencial vital.

Los individuos aparecen ligados a la realidad por medio de la existencia del trabajo. De esta manera nos sentimos insertos y seguros en un fragmento de la realidad y, por ende, perteneciendo a la comunidad humana. Se produce así un desplazamiento de los componentes libidinosos, narcisistas, agresivos y eróticos hacia el trabajo profesional y hacia los vínculos establecidos por la comunidad humana y, de ese modo, enlazados, hacen del trabajo algo indispensable para provocar un afianzamiento y justificación de la vida en sociedad. Por tanto, estar forzados al trabajo genera aversión y es algo poco apreciado pues se prefieren otras posibilidades de satisfacción.

Como propuesta se podría sugerir que la rutina no necesita ser atormentadora, puede ser serena y fecunda. Se trataría de vivir, por así decirlo, dentro del principio del placer y no más allá de él. A modo de ilustración, podría aventurarse que una deslocalización (geográfica/sentimental) lejos de vivirse como una herida en la propia identidad, podría habitarse como la oportunidad de un nuevo proceso cohesionador, de recreación de la propia identidad para un mayor enriquecimiento y disfrute personal. Si el individuo fuera consciente del proceso producido y, más aún, fuera capaz de reconducir y recanalizar los propios afectos y sentimientos, habría logrado no sólo disminuir los efectos perversos mencionados anteriormente relativos a la ansiedad, la depresión o el estrés, sino que habría conseguido, por añadidura, enriquecer y permitir un mayor crecimiento de su anterior identidad psico- socio-laboral.

Por último, la idea referida de “problematizar” la mirada del trabajo como una actividad compulsiva y repetitiva, bajo la óptica psicoanalítica se podría plantear

como una nueva base de participación socio-laboral, probándose la existencia de opciones y visiones diversas del rol del trabajo para cada persona en su motivación misma, independientemente de los estilos de gestión, organización o *management*, e incluso de la localización geográfica de que se trate. Como consecuencia, el individuo, lejos de desembocar en angustia, estrés, ansiedad, *mobbing* o cualquier otro síndrome psicológico, podría devenir en gestor de los propios sentimientos y afectos, reconduciendo y recanalizando su nueva participación laboral activa, al “reubicarse” en una nueva localización, enriqueciendo la identidad como resultado de la conjugación y equilibrio armónico entre las nuevas circunstancias y las propias necesidades para lograr el desarrollo integral como individuo, con una identidad que se vería fortalecida y reforzada, no herida como la mostraban las cifras que dieron lugar a esta reflexión.

## Bibliografía

- BAUMAN, Z. (1999) *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Ed. Gedisa, Barcelona.
- BLANCH, J. M. (1990) *Del viejo al nuevo paro. Un análisis psicológico y social*, Ed. PPU, Barcelona.
- BURKE, R. J. (2002) *Workaholism in organizations: antecedents and consequences*. London: Routledge.
- DE GAULEJAC, V. y otros (1991) *Le cult de l'excellence*. Paris, France. Editions du Seuil.
- DEJOURS, C. (1998) *Souffrance en France*. Paris, France.
- ENRIQUEZ, E. (1997) *Les jeux du pouvoir et du plaisir dans l'entreprise*. Desclée de Brouwer. Paris, France. Editions du Seuil.
- FREUD, S. (1986) *Obras Completas (OO. CC.)*, Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- \_\_\_\_\_ *Más allá del principio del placer*, Tomo XVIII.
- \_\_\_\_\_ *Pulsiones y destinos de pulsión*, Tomo XIV.
- \_\_\_\_\_ *El porvenir de una ilusión*, Tomo XX.
- \_\_\_\_\_ *Psicología de las masas y análisis del Yo*, Tomo VII.
- \_\_\_\_\_ *El malestar en la cultura*, Tomo XXI.
- \_\_\_\_\_ *Introducción al narcisismo*, Tomo, XIV.
- \_\_\_\_\_ *Tótem y tabú*, Tomo XIII.
- \_\_\_\_\_ *De la sugestión*, Tomo II.
- KERNBERG, O. F. (1999) *Ideología, conflicto y liderazgo en grupos y organizaciones*, Barcelona, Paidós. Tit. original: *Ideology, Conflict and Leadership*. Yale University Press, New Haven/Londres. Traducción de Víctor Manuel Arnáiz Adrián.
- KRIEGER, M. (2001) *Sociología de las organizaciones. Una introducción al comportamiento organizacional*, Buenos Aires: Pearson Education.
- HABERMAS, J. (1988) *Ensayos políticos*, Ed. Península, Barcelona.
- LAPLANCHE et al. (2001) *Diccionario de psicoanálisis*. Buenos Aires: Paidós.
- LE BON, G. (1895) *Psicología de las masas*, París: Felix Lacan, (28ª ed., 1921).
- MARX, K. (1975) *El capital*. S XXI, México.
- MORENO Vázquez, G. (2003) *Trabajo y ciudadanía. Un debate abierto*. Bilbao: Ararteko.
- MOW (International Research Team) (1987) *The Meaning of Working*, Academic Press: London.
- OMS (2007) Organización Mundial de la Salud. Artículo publicado en *Tiempo*, de fecha 25 septiembre 2007. En <http://www.psiquiatria.com/noticias/ansiedad/38781/>, 6-7-2010.
- TEICHER, M. (1989) “Acerca del Narcisismo y la cultura”, *Revista de Psicoanálisis*, Vol. XLVI.
- \_\_\_\_\_ (2002) “Teoría vincular del narcisismo”, *Letra viva*, 2ª ed. Argentina, p. 68.
- VALLS, J. L. (1989) “Acerca de la teoría representacional Freudiana y las patologías narcisistas”. *Revista de Psicoanálisis*, Vol. XLVI.
- ZIZEK, S. (2003) *Ideología, un mapa de la cuestión*. México: FCE.

## Referencias de Internet

<http://www.psiquiatria.com/noticias/depresion/41200/>, 6-7-2010

<http://www.psiquiatria.com/noticias/ansiedad/38781/>, 6-7-2010