

SALUD MENTAL Y TRABAJO

Nuevos escenarios, nuevos problemas, nuevas perspectivas¹

Andrea Pujol²

“Trabajo es todo lo que los hombres y las mujeres se ingenian en inventar, para encontrar los mejores compromisos entre lo que deben hacer, lo que es posible hacer, y lo que desearían hacer, teniendo en cuenta lo que creen que es justo o bueno”.

“El sufrimiento en el trabajo es la percepción que surge cuando la relación del sujeto con la organización del trabajo se bloquea, la cooperación se rompe, la confianza se vuelve imposible, el reconocimiento fracasa”.

Dominique Dessoris

Aperturas

El propósito de la presente comunicación consiste en pasar revista a las principales problemáticas que atraviesa actualmente la cuestión del trabajo y sus efectos en la subjetividad, con el fin de valorar los aportes de la psicodinámica del trabajo en el abordaje de la problemática de la salud laboral.

No eludiré por cierto la convocatoria a conversar sobre salud mental de “los trabajadores de la salud”, pero quizás a través de pensar en trabajadores de la salud “pública”; o en trabajadores en “instituciones” de salud; lo que entiendo como dos particularidades que pueden contribuir a delimitar mejor las perspectivas desde las cuales puede verse el convite y también -porqué no- las que más cerca siento de mis experiencias profesionales y de investigación.

En este sentido, desde la psicología del trabajo, la cuestión debería ser considerada desde varias dimensiones:

- el trabajo como actividad (la actividad de curar, de asistir, de diagnosticar, de informar; etc.) y su organización;
- el trabajo como empleo y el Estado como empleador;
- las organizaciones (los hospitales; los centros de salud, las oficinas de administración; etc.) como contextos de trabajo y las instituciones de salud -en particular-;
- los trabajadores de salud (profesionales, administrativos, técnicos; etc.) como grupo/s profesional/es y su trayectoria como colectivo de trabajo;

El conjunto de estas dimensiones intervinculadas, configuran condiciones (objetivas y subjetivas) más o menos portadoras de sufrimiento, más o menos portadoras de satisfacción o bienestar³. Obviamente, resulta imposible dar cuenta aquí de la particularidad de cada una

¹ Comunicación Curso Anual de Actualización en Problemáticas de Salud Mental. Gobierno de Córdoba. Ministerio de Salud. Gerencia de Salud Mental. 2007

² Profesor Titular de la Cátedra de Psicología Laboral. Facultad de Psicología. U.N.C. E-mail: apujol@metisconsultores.com.ar

³ Esto implica también el análisis del trabajo concreto, de la actividad de sujetos y colectivos profesionales, y especialmente el abordaje de las transiciones como marcas en el desarrollo personal, de los procesos identitarios y de las estrategias individuales -ligadas a eventos anteriores o no- que marcan las trayectorias personales, profesionales y de formación. La indagación abarca a las actividades de trabajo y situaciones fuera del trabajo más generales: para cada uno de los temas, se



de estas dimensiones para el caso de estas prácticas, de esta diversidad de contextos, de esta heterogeneidad de trayectorias.

Sin embargo, sabemos también que más allá de las particularidades que adquieren las dimensiones mencionadas en torno a cada oficio –si se me permite la antigüedad del término- existen atravesamientos más generales, condiciones compartidas, que configuran lo que la sociología dio en llamar “mundo del trabajo”.

En este marco, resulta interesante “pasar revista” a algunas características de los escenarios actuales de trabajo.

Notas sobre el “mundo del trabajo”, discursos y prácticas

Desde el punto de vista de la “experiencia” cotidiana, sabemos que el contexto actual de las prácticas de trabajo ha cambiado profundamente. No se trabaja actualmente como hace cincuenta años o incluso treinta años: las empresas, las técnicas, las profesiones, las relaciones sociales han cambiado; y muy especialmente han cambiado la naturaleza de las situaciones de trabajo en el seno de nuevas configuraciones organizacionales.

Desde el punto de vista de la subjetividad, la incertidumbre de estas transformaciones implica un alto componente emotivo que desestabiliza los marcos referenciales que orientan la acción profesional de los actores del trabajo. Así, no es posible deducir automáticamente de esta evolución que el trabajo se haya vuelto más inteligente, más rico y más respetuoso de la autonomía de las personas. Angustia, miedo, sufrimiento y frustración constituyen una parte de las consecuencias que surgen de estos cambios.

No obstante, el trabajo sigue constituyendo hoy el principal medio de inserción social. Un análisis de esta realidad, de sus actores, de las reglas de juego que dominan las prácticas, no necesariamente debe conducir a una resignación respecto de las normas que imponen las distintas realidades sino que también hacen visible que los sujetos son protagonistas activos de los cambios que se enfrentan.

En el marco de la producción científica, el análisis de la actualidad del trabajo en la sociedad constituye un meta-marco que es preciso construir a partir de los aportes del conjunto de las ciencias sociales. La indagación histórica sobre la evolución de las prácticas de trabajo en el desarrollo de la humanidad muestra que la cuestión del trabajo recubre realidades y significaciones muy diferentes según los principios de funcionamiento de las diversas sociedades. La revisión histórica contribuye hoy sustantivamente a elucidar la noción de trabajo, que se constituye actualmente como un concepto complejo y abierto a múltiples significaciones.

Desde diversas disciplinas, se plantea con fuerza la cuestión de la *centralidad del trabajo* como vector de lo social y particularmente la desaparición de la *sociedad salarial*. La hegemonía del mercado se impone y si bien la estructura de sociedad salarial se mantiene, se fragiliza su sistema de regulación y los efectos de los cambios tecnológicos tienen consecuencias devastadoras para el empleo, como la pérdida de garantías mínimas de derecho que incrementan las tasas de desempleo y precarización. El modelo del empleo estable, permanente y de duración indeterminada, tiende a ser reemplazado por la flexibilidad como herramienta privilegiada de la racionalización de la gestión del empleo y este cambio afecta sustantivamente la salud ocupacional, produciendo nuevos emergentes en materia de salud mental.

hace necesario poner en evidencia las interacciones entre la esfera profesional y otros espacios de interés, preocupación y actividad de los sujetos.

Los cambios involucran a todos los actores institucionales que intervienen en el mundo del trabajo. Cambió la empresa, pero también cambió el sindicato y –muy especialmente– cambió el Estado. El cambio en el rol del Estado impactó sustantivamente en las características del “empleo público” y mucho más aún en aquellos ámbitos como salud y educación; servicios de los que el Estado se ha desentendido más significativamente.

Volviendo al inicio, a la cuestión de los trabajadores de la salud “pública”, es posible entender qué marcas de contexto pueden estar haciendo que estos ámbitos de trabajo sean portadores de sufrimiento. Por una parte, la crisis del Estado como “regulador” de las relaciones laborales: aparición de nuevas categorías profesionales, de nuevas y frágiles relaciones laborales, pérdida de oportunidades de acceso, de estabilidad, de beneficios, etc. que impactan en trabajadores de la salud (pública y privada).

Por otra parte, estas condiciones se potencian cuando el propio Estado es el “empleador”, como en el caso de la salud pública, y cuando se suma a esto el hecho de que la crisis alcanza el rol del Estado como custodio de los valores –en este caso la salud– que se configuran como “objeto” del trabajo en cuestión, y que hoy se ven profundamente desjerarquizados y des-priorizados, lo que impacta en la construcción de la identidad profesional de los trabajadores, en lo individual y en lo relativo al colectivo de trabajo.

Esta situación institucional se materializa además en las condiciones de organización del trabajo. Tanto en aspectos estructurales (infraestructura, equipamiento, recursos materiales y humanos disponibles) como de gestión (calidad administración de los procesos, calidad de dirección y conducción, gestión de mejoras y aprendizaje colectivo, etc.); habida cuenta de que lo que impacta en la salud es la calidad del empleo, y ésta no se reduce solo a variables relativas a la remuneración.

En este sentido, un empleo de calidad se caracteriza por un conjunto de factores asociados al sistema de relaciones laborales, tales como la remuneración adecuada, la existencia de beneficios sociales y la estabilidad en el empleo; y un conjunto de factores asociados a la calificación, las competencias y el desempeño, tales como las condiciones que ofrece la organización en materia de: posibilidades de formación y aprendizaje, retroalimentación y reconocimiento sobre el desempeño y oportunidades de desarrollo y movilidad en la estructura o movilidad de carrera.

Vale recuperar esta definición porque a través de ella pueden recuperarse algunos aspectos del trabajo que son hoy valorados en los discursos (trabajo autónomo, enriquecimiento cognitivo del trabajo, cooperación en el trabajo, participación e implicación, etc.) pero muy escasamente en las prácticas, siendo que, de hacerse realidad en las rutinas, serían promotores de bienestar.

Trabajo, identidad y salud, nuevas aproximaciones.

¿Porqué el movimiento de pérdida de calidad del empleo al que hemos aludido impacta sensiblemente en la salud? Carente de regulación social, la fragilidad de las condiciones de trabajo no tiene otros límites que las posibilidades psicológicas y fisiológicas del sujeto. Hay pues una relación altamente significativa entre las exigencias –objetivas, subjetivas– del empleo y las consecuencias sobre la salud, a partir de la vulnerabilidad que puede derivarse de dichas exigencias.

La relación que actualmente guarda el “sufrimiento” en el trabajo con los cambios de escenario descritos es altamente significativa y hace insuficientes los aportes de tipo ergonómico y neuropsicológico que permiten abordar algunas patologías cognitivas

derivadas de las NTIC⁴ o algunas problemáticas recurrentes como el estrés y el burnout derivadas de las NFOT⁵. Se hacen necesarios aportes que permitan enlazar la dinámica de producción de una sociedad “post fordista” con la persistencia de ciertas configuraciones subjetivas y la emergencia de otras nuevas.

Entre las perspectivas que más se han abocado a la cuestión de la relación existente entre nuevas realidades del trabajo y salud mental, recuperamos como significativos los aportes de la psicodinámica del trabajo (termino que substituye progresivamente al de psicopatología del trabajo). La psicodinámica del trabajo constituye una disciplina que se interesa por la problemática del sufrimiento en el trabajo, considerando que este puede ser un componente estructurante de la salud o bien un elemento patógeno o desestructurante, en función de las relaciones que establezca el sujeto con la tarea y con pares y superiores en el ámbito laboral.

En el marco de estos aportes, se hace preciso distinguir “tarea”, como aquello que los sujetos hacen efectivamente de “prescripción”, en tanto encargos que precisan objetivos de producción cuantitativos y cualitativos y que tienen por función enmarcar la acción de los trabajadores. Entre tarea y prescripción (o entre trabajo real y trabajo prescripto) existe siempre una brecha significativa que se ofrece como resquicio para problematizar las relaciones trabajo/salud.

Desde esta línea se sostiene que en la medida en que la salud responde a una dinámica intersubjetiva, el trabajo tiene más de estructurante que de alienante; sin que por ello sea posible negar que las situaciones de trabajo están atravesadas por una diversidad de restricciones y condicionantes que representan la internalización de la dominación social: la sujeción al salario, las prescripciones de la actividad, las relaciones sociales que impone y prohíbe. En última instancia las situaciones de trabajo se caracterizan por ser situaciones de “normalidad sufriente”.

El concepto etimológico de trabajo (“tripalium”, instrumento de tortura), se hace real desde el momento en que para mantener la normalidad y para evitar el sufrimiento es necesario desplegar una serie de mecanismos de defensa individuales y colectivos que posibiliten elaborar el sufrimiento que conllevan las restricciones de toda situación de trabajo.

Las defensas contra el sufrimiento, la lucha contra éste, está vinculada a la conquista de la identidad en el campo social y por ello el trabajo tiene un lugar en los procesos implicados en la construcción de la identidad y en la defensa de la salud. La construcción de la identidad se juega fundamentalmente en dos registros: el amor, por una parte, como actividad de construcción de la identidad en el campo erótico, y el trabajo, por otra, como actividad de construcción de la identidad en el espacio social. Así, la construcción de la identidad en el campo social es inviable sin un encuentro con lo real, sin actividad de interpretación y transformación, sin ejercicio de la técnica y sin un despliegue más o menos consciente de las competencias personales.

La posibilidad de la puesta en juego de la inteligencia práctica, está dada por la distancia que existe entre la organización formal del trabajo y la realidad de la práctica. Lo real, la actividad real, se concibe como una instancia diferente al trabajo prescripto, en la medida en que se reconoce un desfasaje entre organización formal del trabajo (normas, procedimientos) y actividad real. La actividad real siempre se distancia del trabajo prescripto por la puesta en escena de la inteligencia práctica, del “savoir faire”, de la astucia. Inteligencia que el hombre pone en juego inevitablemente aún en las tareas puramente operativas.

⁴ Nuevas Tecnologías de Información y Comunicación

⁵ Nuevas Formas de Organización del Trabajo

Las prescripciones son siempre, en última instancia, “interpretadas” por cada actor y la actividad real es el resultado del ajuste de esas interpretaciones por parte del colectivo de trabajo. Y estas interpretaciones individuales y colectivas de la tarea constituyen necesariamente una forma de transgresión, de “trampa”.

En este marco, la construcción de la identidad en el campo social requiere de una segunda vía como condición excluyente: los otros, los pares, el colectivo de trabajo. El reconocimiento de la identidad en el campo social está mediatizado y la relación del hombre con la tarea, su encuentro con lo real, no es directo. En la construcción de la identidad es necesaria la mirada de los otros, su juicio, su legitimación.

En el campo del trabajo, la construcción de la subjetividad está ligada al reconocimiento y es por ello que la naturaleza, la calidad y la dinámica de las relaciones en los colectivos de trabajo tienen una responsabilidad considerable con respecto a los efectos del trabajo/empleo sobre la salud.

Los “juicios de utilidad” en tanto reconocimiento de la utilidad e importancia de la tarea para los objetivos de la producción y los “juicios de belleza” en tanto reconocimiento de la ingeniosidad y de la calidad del logro provienen del colectivo de trabajo y especialmente del grupo de pares y son la mediación necesaria para la construcción de la identidad en el trabajador. El trabajador no busca “reconocer su ser” en la actividad de manera directa, sino que busca el “reconocimiento de su hacer” a través del juicio de los otros. La actividad en sí misma, resulta insuficiente.

En este proceso el colectivo de trabajo como grupo de referencia constituye un soporte esencial, en tanto permite: 1) someter a discusión las interpretaciones que hace de la tarea prescrita; 2) legitimar éticamente (aunque nunca públicamente) a través del colectivo la necesidad de transgredir las normas y las prescripciones de la dominación para “apropiarse” de su trabajo 3) someter a juicio la eficacia de las competencias que pone en juego en la actividad (sea bajo la forma de inteligencia práctica, o incluso las trampas, los trucos y la astucia con la que generalmente se resuelven las contradicciones entre tarea prescrita y actividad real) y 4) de generar tradición de oficio, “savoir faire” socialmente construido y compartido, experiencia de grupo (Dejours, 1998).

Por el contrario, si la situación de trabajo no ofrece este espacio de reconocimiento o la dinámica de reconocimiento se ve obstaculizada (como sucede con frecuencia) el proceso de construcción de la identidad entra en crisis. En ese sentido, la escuela de la psicodinámica del trabajo se propone una lectura crítica de las situaciones de placer y sufrimiento que implica la organización del trabajo post-fordista. Su mirada registra la “generalización del miedo” en los ámbitos organizacionales y se permite afirmar que el miedo a la precarización constituye un verdadero sistema de management.

En esta perspectiva, en el marco de la valoración del trabajo como categoría histórico-social, es posible pensar la relación sujeto/tarea/colectivo de trabajo como “contexto de aprendizaje”, lo que implica una vuelta al trabajo como categoría antropológica y al trabajo como “actividad” –en el sentido Vigotskiano- productora de sentido, y desde allí pensar nuevas explicaciones y nuevas intervenciones.

Entiendo relevante detenernos a re-pensar las afirmaciones precedentes; a volver sobre la cuestión de la salud en los trabajadores “de salud”, y extraer inferencias para una formación en la acción, para la conformación de comunidades de práctica, para el fortalecimiento de los colectivos de trabajo, para el despliegue de mecanismos que revitalicen la dinámica de reconocimiento.

BIBLIOGRAFIA DE REFERENCIA

- ARENDR, H. La condición humana. Paidós. España. 1998.
- ARGYRIS, Ch. y SCHÖN, D.A. Organizational learning: a theory of action perspective. Reading Massachusetts. Addison-Wesley Publishing Company. 1996.
- BOURDIEU, P. Esquisse d'une théorie de la pratique. Trad. Dr. Ricardo Costa. Córdoba, 1972.
- BOUTET, J. Activité de langage et activité de travail. Revue Futur Antérieur. N° 16. París, 1993.
- CHAIKLIN, S. y LAVE, J. (Comps.) Estudiar las prácticas. Perspectivas sobre actividad y contexto. Amorrortu. Buenos Aires, 2001.
- DEJOURS, C. El factor humano. PIETTE del CONICET. Lumen. Buenos Aires, 1998
- DESSORS, D y GUIHO-BAILLY, M. Organización del Trabajo y Salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. PIETTE-CONICET. 1998.
- DUGUÉ, E. La gestion des competences: les savoirs dévalués, le pouvoir occulté. En Rev. Sociologie du Travail Nro. 3. París. 1994.
- GOFFMAN, E. La situation négligée, in Id, Les moments et leurs hommes. Seuil/Minuit. París, 1998.
- HEATH, C. y HINDMARSH, J. Les objets et leur environnement local. In Raissons pratiques 8. París, 1997.
- HEATH, C. y LUFF, P. Activité distribuée et organisation de l'interaction. Sociologie du travail XXXVI. París, 1994.
- HUTCHINS, E. Comment le cockpit se souvient de ses vitesses. Sociologie du travail XXXVI. París, 1994.
- MENDELSON, P. Peut-on vraiment opposer Savoirs et Savoirs-Faire quand on parle d'apprentissage? Entretiens Nathan. Sorbonne. París. 1994
- MONTEIRO LEITE, E. El rescate de la calificación. Herramientas para la transformación. CINTERFOR/OIT. Montevideo. 1996.
- NONAKA, I. y TAKEUCHI, H. La organización creadora de conocimiento. Oxford University Press. México. 1999.
- QUÉRÉ, L. La situation toujours négligée. Réseaux n° 85. CNET. París, 1997.
- ROJAS, E. El saber obrero y la innovación en la empresa. CINTERFOR/OIT. Montevideo 1999.
- WACHEUX, F. La gestión des ressources humaines et l'épistémologie du quotidien. Cahiers du CERGOR. París. 1997.
- ZARIFIAN, P. La confrontation aux événements: entre sens et communication. Documento de Trabajo. Université de Marme la Vallee. Francia. 2001.
- ZARIFIAN, P. Temps et modernité. Le temp comme enjeu du monde moderne. L'harmattan. París. 2001.
- ZARIFIAN, P. Travail et communication. Ediciones PUF. París. 1996.

