

**LA SIGNIFICATIVIDAD ANÍMICA DEL TRABAJO:  
UNA LECTURA PSICOANALÍTICA DEL VALOR DEL TRABAJO  
EN LA CONSTITUCIÓN DEL SUJETO**

**GUILLERMO RUIZ GUZMÁN**



**UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA CALI  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
ESPECIALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA CLÍNICA  
CON ORIENTACIÓN PSICOANALÍTICA  
SANTIAGO DE CALI  
2015**

**LA SIGNIFICATIVIDAD ANÍMICA DEL TRABAJO:  
UNA LECTURA PSICOANALÍTICA DEL VALOR DEL TRABAJO  
EN LA CONSTITUCIÓN DEL SUJETO**

**GUILLERMO RUIZ GUZMÁN**

**Asesor académico:  
Johnny Orejuela  
PhD. En Psicología Social.**

**Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Psicología Clínica  
con Orientación Psicoanalítica**



**UNIVERSIDAD DE SAN BUENAVENTURA CALI  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
ESPECIALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA CLÍNICA  
CON ORIENTACIÓN PSICOANALÍTICA  
SANTIAGO DE CALI  
2015**

## Tabla de contenido

1. Resumen.....	4
2. Introducción. ....	6
2.1. Un recorrido por la historia sobre el concepto de trabajo.....	7
2.3. El trabajo desde una perspectiva psicoanalítica.....	11
3. Conclusiones.....	19
Referencias.....	21

## 1. Resumen

El propósito del presente trabajo es plantear una discusión acerca de la significatividad anímica del trabajo, esto es, del valor y centralidad del trabajo en la constitución del sujeto y en la construcción de la subjetividad, para ello se basará tal argüición en los desarrollos teóricos del psicoanálisis, en especial, lo aportado por Freud (1930) a este respecto en su texto *El malestar en la cultura*. Para lograr este cometido se hará primero una caracterización de las nuevas realidades del trabajo que evidencian aún más el valor del trabajo en la dinámica psíquica (incertidumbre, inseguridad, inestabilidad, etc.), después se mostrará el valor del trabajo en la actividad anímica a partir de los desarrollos freudianos, y finalmente, se plantearán algunas de las reflexiones desarrolladas por la psicodinámica del trabajo alrededor de la relación sujeto-trabajo.

Palabras Claves: trabajo, sujeto, subjetividad, psicodinámica, psicosocial, psicoanálisis, psicología, salud, poder, autorrealización, economía, derecho, pulsiones, metas, goce, placer.

## **Abstract**

### **The relevance of the work state of mind: a psychoanalytic lecture about the job in the constitution of the being.**

The purpose of this paper is to propose a discussion about the animic meaning of work, this is the value and the main focus of work in the constitution of the subject and the construction of the subjectivity. For this, it is going to be based in such (argument) on the theoretical development of psychoanalysis, in special, what is stated by Freud (1930) in respect of his text "El malestar en la Cultura". To make this, a characterization is going to be developed, of the new realities of work that showcase ever more the value of work in the psychological dynamic (certidumbre, unsecurity, unestability, etc). After this it is going to be showcased the value of work in the animic activity from the developments of Freud and finally, some of the reflections are going to be stated, developed by the psychodynamic of work around the relation subject-work.

**Keywords:** work, job, subject, subjectivity, psychodynamic, psychosocial, psychoanalysis, psychology, health, power, self-empowerment, economy, law, instincts, goals, needs, enjoyment.

## 2. Introducción

El propósito del presente trabajo es plantear una discusión acerca de la significatividad anímica del trabajo, esto es, del valor y centralidad del trabajo en la constitución del sujeto y en la construcción de la subjetividad, para ello se basará tal argüición en los desarrollos teóricos del psicoanálisis, en especial, lo aportado por Freud (1930) a este respecto en su texto *El malestar en la cultura*. Para lograr este cometido se hará primero una caracterización de las nuevas realidades del trabajo que evidencian aún más el valor del trabajo en la dinámica psíquica (incertidumbre, inseguridad, inestabilidad, etc.), después se mostrará el valor del trabajo en la actividad anímica a partir de los desarrollos freudianos, y finalmente, se plantearán algunas de las reflexiones desarrolladas por la psicodinámica del trabajo alrededor de la relación sujeto-trabajo.

## 2.1. Un recorrido por la historia sobre el concepto de trabajo.

A lo largo de la historia el trabajo ha sido un factor indispensable en la vida del ser humano y el medio más común para un sujeto satisfacer sus necesidades primarias y secundarias. Pero cuando intentamos hacer del trabajo un concepto, se nos dificulta debido a la cantidad de campos desde donde se puede estudiar y a las variaciones que ha tenido en el transcurrir del tiempo, tanto como actividad económica, como factor de producción o valor económico y así mismo en sus protagonistas; por lo tanto, dar un concepto único de trabajo sería algo atrevido.

Es necesario precisar algunas referencias de escritos sobre el concepto de trabajo, para tener una idea más amplia:

Definir y delimitar el concepto de trabajo es una tarea difícil por diferentes motivos. Uno de ellos reside en el lecho de su naturaleza multifacética. En este sentido, al estudiar el trabajo podemos estar haciendo referencia al trabajo como actividad o conducta, al trabajo como situación o contexto, o a lo que diversos autores señalan como: “los aspectos físicos – ambientales del trabajo y al trabajo como un fenómeno con significado psicosocial, es decir, los aspectos subjetivos del trabajo o cómo cada uno vive el trabajo” (Salanova, Grau, Llorens, y Schaufeli, 1996, p. 36).

Podemos observar, entonces, que la historiografía y la sociología del trabajo ponen de relieve una evolución desde una pluralidad de trabajos concretos y específicos hasta la representación del trabajo genérico (Blanch, 2003, p. 29).

Diferentes fuentes bibliográficas proporcionan una idea de la polisemia del vocablo trabajo, así como de la evolución de su significado. (Véase Jaccard, 1997/1960; Parias, 1965; De Ruggiero, 1973; Hall, 1986; Gorz, 1995/1988; Aizpuru y Rivera, 1994; Castel, 1995; Méda, 1995; Bauman, 1998; Blanch, 2003; Castells, 2000) (Del Carpio, Álvaro y Garrido, 2014, p. 131).

En las sociedades grecorromanas y judeocristianas se pueden constatar distintas y contrapuestas visiones del trabajo a lo largo del tiempo. En la Grecia clásica, por ejemplo, el trabajo era desvalorizado; la idea de un trabajo como medio de subsistencia y como necesidad era considerada innoble y alejada de las condiciones que promovían la virtud, especialmente el trabajo físico, que era percibido como una tarea rutinaria despreciable y propia de esclavos (Del Carpio, *et al.*, 2014, p. 134).

El concepto demeritorio y el bajo valor que tenía el trabajo físico en la Grecia clásica, establecía una diferenciación ante el trabajo intelectual que motivaba una exclusión social, donde aparece el trabajo como elemento discriminador. “Grosso modo, vemos que en las sociedades antiguas –Grecia y Roma – se observa un rechazo hacia las actividades artesanales. Fue el cristianismo el que las revalorizó” (Wagner, Alvar, y Blazquez. 1999).

Durante la edad media se fue evolucionando desde una concepción absolutamente negativa hacia otra más matizada que, en torno al siglo XIII, permitiría que la concepción del trabajo, visto como penitencia, comenzara a ceder el paso a la idea del trabajo como medio de salvación (Del Carpio, *et al.*, 2014, p. 135).

Otras religiones según sus creencias tienen formas distintas de ver el trabajo. Por ejemplo el islam lo promociona como una obligación social y en su medida de cumplimiento sería digno de Alá; para el budismo el trabajo es el medio de compromiso, así mismo para el feudal en la Edad Media el trabajo era despreciable, mientras que para los plebeyos era su medio de sostenimiento. En el renacimiento el trabajo adquiere un valor propio.

Hemos recogido algunos datos de la historia del trabajo en su evolución, con la intención de acercarnos a una noción sobre el trabajo e intentar ver a través de una perspectiva psicoanalítica su valor en la constitución del sujeto, en su identidad, en sus relaciones sociales, en su desarrollo de habilidades, en su salud mental, en su dignidad personal, en su afirmación como sujeto parte de una sociedad.

Teniendo en cuenta los conceptos históricos, los grandes cambios que el sujeto enfrenta en el trabajo y su necesidad subjetiva, nos hacemos la pregunta ¿qué valor tiene hoy el trabajo en el sujeto?

Miremos desde diferentes enfoques el concepto de trabajo hoy, en un mundo industrializado, sistematizado, globalizado. Un mundo donde el trabajo tiene una gran variedad de contratos, un mundo laboral donde hay mucha demanda y poca oferta, y la necesidad obliga a trabajar en áreas diferentes a su formación académica. Para la sociología el trabajo puede definirse:

Como la ejecución de tareas que implican un esfuerzo físico o mental y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas. El trabajo es por tanto la actividad a través de la cual el hombre obtiene sus medios de subsistencia por lo que tiene que trabajar para vivir o vive del trabajo de los demás (Sanchis, 2011, p. 17).

Marisa Marín Navarro (2009), nos dice que:

El trabajo es una categoría central de la sociología. La naturaleza colectiva del trabajo “humano” y el sistema de relaciones sociales que lo conforma, hace del trabajo un centro de atención constante para los sociólogos: el fundador de la sociología, sostenía que “la división de trabajo lleva a la evolución social (Comte.1968-1971).

[...] Cada formación social desarrolla un tipo específico de relaciones sociales para atender la actividad laboral que impacta decisivamente en las características de cada sociedad y en la cultura y forma de vida de sus habitantes. La constitución misma de la humanidad como especie social está vinculada al desarrollo de relaciones cooperativas en el trabajo. Por otra parte el conflicto social derivado de las relaciones laborales es una de las cuestiones más atendidas por a sociología.

[...] En general los grandes sociólogos (Comte, Max Weber, Durkheim) concedieron al trabajo un lugar central en sus teorías. Pero, es recién a partir de la Segunda Guerra Mundial que se desarrolla una sociología del trabajo. Conceptos claves de la sociología como los de “división del trabajo”, “clase social”, “estratificación social”, “conflicto”, “poder”, están íntimamente relacionados con las implicancias sociológicas del trabajo.

[...] Para la sociología del trabajo el estudio del trabajo va más allá de las “relaciones sociales de empleo” para concentrarse en el mucho más amplio y complejo concepto de “mundo del trabajo”, abarcador de todas las formas de trabajo y actividad, prestando atención tanto a la actividad como a la intención para la cual la actividad es llevada a cabo, y llegando hasta el concepto mismo de “empresa”, como esfuerzo colectivo del trabajo.

El marxismo, al igual que el socialismo conceptualiza que el trabajo es una actividad por medio de la cual el hombre satisface sus necesidades. Y añade que en las sociedades de explotación el trabajo es una experiencia alienada o no una actividad de autorrealización.

Mateos (2012) resalta que:

Es preciso darse cuenta de que para Marx la noción de trabajo va más allá de su dimensión puramente económica y se convierte en una *categoría antropológica*: Marx caracteriza al hombre como un ser dotado de un “principio que determina su impulso para la creación, para la transformación de la realidad. El hombre no es un ser pasivo sino activo, y el trabajo o actividad personal la expresión de sus capacidades físicas y mentales, el lugar en donde el hombre se desarrolla y sin (más exactamente, donde se debería desarrollar y perfeccionar); de ahí que el trabajo no sea un mero medio para la producción de mercancías sino un fin en sí mismo y que pueda ser buscado por sí mismo y gozado. Dada esta comprensión de la naturaleza humana como la de un ser que solo puede encontrar su perfección en el trabajo, no es extraño que el tema central de la filosofía marxiana sea *la transformación del trabajo sin sentido, enajenado, del trabajo como un mero medio, en un trabajo enriquecedor, en un trabajo libre*. En sus primeros escritos, llamo ‘actividad personal’ a la realización de esta inclinación al movimiento, y cuando critico la forma concreta de darse esta actividad en las sociedades de explotación pido la ‘abolición del trabajo’. En escritos posteriores estableció la diferencia entre trabajo libre y trabajo enajenado y su crítica a la alienación se expresó en su preocupación por la ‘emancipación del trabajo’.

Tanto el socialismo como el marxismo coinciden en definir que el trabajo es una actividad que el sujeto realiza con un objetivo y por medio de la cual recibe una compensación para subsistir. Veamos que nos dicen las leyes sobre el trabajo. Según el Código Sustantivo del Trabajo (1950) en su artículo 5° refiere que el trabajo: “Es toda actividad humana libre, ya sea material o intelectual, permanente o transitoria, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra, y cualquiera que sea su finalidad, siempre que se efectúe en ejecución de un contrato de trabajo”.

La definición que del trabajo hace el Código Sustantivo del Trabajo, se aleja bastante de la definición económica o sociológica, puesto que la legislación laboral considera trabajo a toda actividad humana, siempre y cuando se realice con la existencia de un contrato de trabajo, por tanto, para la legislación laboral, si no hay contrato de trabajo de por medio (verbal o escrito), cualquier actividad que realice un individuo no se considera trabajo. Resulta obvia esta definición, toda vez que si para efectos laborales se considera trabajo cualquier actividad humana desarrollada, así fuera sin existencia de un contrato laboral, cualquier persona podría trabajar en la propiedad de otra sin su consentimiento y luego exigir el reconocimiento de su trabajo (Flórez, 2013).

Por otra parte, veamos la Declaración de la organización internacional del trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Adoptada en 1998, la Declaración compromete a los Estados miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes.

Estas categorías son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

La Declaración establece claramente que estos derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los países – independientemente del nivel de desarrollo económico.

Menciona en particular a los grupos con necesidades especiales, tales como los desempleados y los trabajadores migrantes. Reconoce que el crecimiento económico por sí solo no es suficiente para asegurar la equidad y el progreso social y para erradicar la pobreza.

## **2.2. El trabajo desde una perspectiva psicoanalítica**

Ahora bien desde la perspectiva psicoanalítica sobre el trabajo se señala lo siguiente:

Sin pretender llegar a considerar estas situaciones extremas como representativas de todas las situaciones de precariedad, no podemos dejar de constatar la acumulación de desventajas sobre aquellos que se acercan al mercado de trabajo siendo los más desprotegidos los obreros no cualificados [...] La situación no es mucho más fácil para el resto de los obreros y empleados. ¿Cómo una vida tan difícil y angustiante no iba a dañar la salud física y psicológica y a afectar su capacidad productiva? (Boltanski, 2001, p. 322).

Tal y como lo prueba, a pesar de todo, el hecho que se dimensiona poco, de que explotados o no, los trabajadores trabajan. Nunca, desde que la humanidad existe, se honró tanto al trabajo. Hasta se excluye en definitiva, la posibilidad que uno no trabaje (Lacan, 1954, p. 81).

Otra técnica para la defensa contra el sufrimiento se vale de los desplazamientos libidinales que nuestro aparato anímico consiente [...] es preciso trasladar las metas pulsionales de tal suerte que no puedan ser alcanzadas por la denegación del mundo exterior. Para ello, la sublimación de las pulsiones presta auxilio. Se consigue sobre todo cuando uno se las arregla

para elevar suficientemente la ganancia de placer que proviene de las fuentes de un trabajo psíquico e intelectual. Satisfacciones como la alegría del artista en el acto de crear, de corporizar los productos de su fantasía, o como lo que procura al investigador la solución de problemas y el conocimiento de la verdad poseen una cualidad particular (Freud, 1930, p. 79).

El trabajo profesional ordinario, accesible a cualquier persona, puede ocupar el lugar de “cultivar cada cual su jardín” (Voltaire) como actividad pulsional sustitutiva, como forma de defensa ante el sufrimiento (Freud, 1930, p. 79).

La dificultad que tienen los economistas al pensar las relaciones sociales, incluido Marx, es que no reconocen que la economía, la Organización, la Empresa, como cualquier otra función Simbólica, entre ellas el Nombre del Padre, no armoniza completamente lo pulsional, y por eso es que aparece el síntoma, tanto en un nivel subjetivo como social. El síntoma es la consecuencia de que la función simbólica no actúa plenamente frente a lo Real. Así se explica que la desmesura en la acumulación, la ostentación, el despilfarro, la escasez, la marginalidad y la exclusión sean fenómenos sociales que coexisten hoy en los más avanzados sectores sociales (Muñetones, S. & Velásquez, J., 2013, p. 34).

Freud (1932) reconoció esto en su texto “El problema de la concepción del universo” en el cual dice que la economía no es como propone Marx, una condición omnipotente que vendrá a organizar las relaciones sociales y reducir las fricciones entre los hombres (p.319). Freud cuestiona el “Desarrollismo”, una ideología que propugna el desarrollo meramente económico como objetivo prioritario y según la cual resolviendo los problemas económicos se llegaría a un estado en el que desaparece la agresión. Freud pone en evidencia la manera como perviven en el hombre mociones pulsionales originarias que dan cuenta de su placer de agredir y de la dominación de unos seres sobre otros, que no son precisamente el producto de la mudanza de unos modos de producción en otros.

El psicoanálisis nos ha enseñado que en las oscilaciones entre falta/deseo, escasez/abundancia, pobreza/riqueza se juega el goce; se trata de un asunto estructural del ser hablante que trasciende a lo colectivo. Es decir, la experiencia de estar en falta y de satisfacción son condiciones del ser hablante, las cuales pueden potenciar en lo social, haciendo causa a movimientos y a organizaciones en la cultura (Matrajt, 2013).

Ahora estamos en otra fase del capitalismo que es la del consumo, en la cual se da rienda suelta al principio del placer; se impone el goce. Para el sujeto consumidor la realidad no es ahora enemiga del placer; lo que ciñe es ahora más laxo, no hay el límite colectivo y universal para ese goce, como sí lo había en la época freudiana. Es a partir de esta observación que se puede interpretar mejor el efecto del capitalismo comunista sobre el ser humano desde el concepto de goce en Lacan: “El imperativo de gozar trae de manera paralela otro tipo de dictaduras que involucran efectos de borramiento de la subjetividad” (Braunstein, 2006).

Las empresas han desarrollado una serie de dispositivos destinados a modelar perfiles de sus empleados, “un modelo de comportamiento” (competencias, habilidades y destrezas al servicio de la excelencia), puesto al día por una psicóloga aplicada al campo del conformismo, que los aprisiona en un determinado régimen y los somete a un complejo juego de relaciones de competencia y eficacia. Estos perfiles se constituyen en mercancías que son adquiridas o descartadas por los diversos *targets* empresariales que los detectan y utilizan a su servicio, alimentando el espiral de consumo de perfiles profesionales en aceleración constante (Muñetones, y Velásquez, 2013).

En el marco de un panorama sucinto no se puede apreciar de manera satisfactoria el valor del trabajo para la economía libidinal. 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 un fragmento de la realidad, a saber, la comunidad humana. La posibilidad de desplazar sobre el trabajo profesional y sobre los vínculos humanos que con él se enlaza una considerable medida de componentes libidinosos, narcisísticos, agresivos y hasta eróticos le confiere un valor que no le va en zaga a su carácter indispensable para afianzar y justificar la vida en sociedad. La actividad profesional brinda una satisfacción particular, cuando ha sido elegida libremente, o sea, cuando permite volver utilizables mediante sublimación inclinaciones existentes, mociones pulsionales proseguidas o reforzadas constitucionalmente. No obstante, el trabajo es poco apreciado, como vía hacia la felicidad, por los seres humanos (Freud, 1930, p. 80).

Uno de los significantes que más rigen el lazo social contemporáneo, es el de la utilidad, que traducida al ámbito empresarial se traduce como ideología de la gestión eficaz, la evaluación del desempeño y cuantificación estadística, en la relación costo-beneficio. La búsqueda afanada de la utilidad conduce a priorizar lo especulativo, lo que genera burbujas económicas artificiales que al estallar provocan inestabilidad, crisis financiera y desigualdades crecientes (Muñetones, y Velásquez, 2013).

La mayoría de las evaluaciones se concentraba en características de las personas y actitudes hacia el trabajo y evaluaba asuntos como nivel de compromiso, disposición a la participación, recursividad, presentación personal y respeto a las normas y a la autoridad. Estas valoraciones dominaron hasta los años noventa, cuando la gestión humana pasa al modelo de gestión por competencias en las que el proceso de evaluación del desempeño ya no se basa en características o factores estratégicos de desempeño sino en competencias, entendidas como la capacidad de saber- hacer contextualizado que permite cumplir las metas de trabajo (Orejuela, 2014, p.165).

La psicopatología del trabajo se interesa por la evaluación que el hombre – como operador- hace del trabajo en relación con su vivencia subjetiva, para lo cual apela a la noción de sufrimiento como categoría analítica central. El objeto de estudio de esta perspectiva “no es la locura, más si el sufrimiento en el trabajo, un estado compatible con la normalidad que implica una serie de mecanismos de regulación” (Ferreira, 1987).

Desde esta perspectiva, la preocupación por la evaluación del trabajo se hace de cara a la relación trabajo- salud mental, o más exactamente a las relaciones entre trabajo y vida psíquica.

La cuestión fundamental es la cuestión del valor relativo en lo subjetivo en la economía global de la relación sujeto – trabajo. Y si bien tiene origen en la psicopatología del trabajo, esta amplía notablemente su propio proyecto de estudio, pues no se trata de estudiar las dolencias mentales descompensadas o los trabajadores por ellas comprometidos, pero si todos los trabajadores, la

población real y normal que está en las fábricas, en los talleres, en las oficinas y es sometida a presiones en su día a día (Ferreira, 1987).

Para la psicodinámica de trabajo, una clínica de la normalidad cobra particular interés, pues se trata de conocer no solo las descompensaciones graves que derivan en psicopatologías, sino también ese malestar en el trabajo evidenciado en formas de sufrimiento que aparecen como “normales” e incluso tienden a ser subestimadas, infravaloradas, como si de una banalización del mal y de la injusticia se tratara (Orejuela, 2014, p.175).

Ahora bien, ¿Cuál es el papel que tenemos como profesionales de la psicología y el psicoanálisis ante las transformaciones que viene manifestando el trabajo en la vida del sujeto?

La historia del P.O.T muestra como ésta no ha podido sustraer de los efectos que trae sobre ella las transformaciones en la sociedad y el mercado y los desafíos que se le han impuesto desde la consolidación de la revolución industrial y la era de la administración científica hasta la globalización como una historia de desafíos (Malvezzi, 2009).

Así, considerando las implicaciones anteriormente descritas y el panorama existente hoy en el mundo del trabajo y que como consecuencia del dominio de un modelo de flexibilización laboral resultante del conjunto de reestructuraciones productivas acaecidas a partir de 1973 y hasta hoy, sumados a la consolidación de un capitalismo de servicios, hemos visto cómo estas en su conjunto han determinado una reinstitucionalización del trabajo que, por las implicaciones fuertes de la subjetividad, objeto de estudio de la psicología, fundamento explicativo del comportamiento humano, incluido el comportamiento organizacional, enfrentamos como psicólogos una serie de desafíos que podríamos agrupar en por lo menos siguientes aspectos: en el ámbito de la investigación y la teoría, en la aplicación, la gestión técnica de los recursos humanos y en el ámbito político. Dos condiciones fundamentales van a colocar a la subjetividad como el centro de los intereses de investigación y comprensión del amplio estudio de los laborales entre los cuales se cuentan los estudios desarrollados desde la perspectiva de la

psicología social aplicada al trabajo y a las organizaciones. Primero, porque es indiscutible la presencia, incluso estratégica, de la subjetividad en el desarrollo actual en las tareas en el trabajo, consecuencia del predominio de una economía centrada en los servicios que como tal implica un intenso relacionamiento humano, atendiendo que los servicios son procesos de satisfacción de necesidades humanas mediados por el relacionamiento interpersonal entre quien lo demanda y lo provee.

Esta dimensión de relacionamiento implica una fuerte presencia de la intersubjetividad: relación entre la subjetividad del cliente que demanda ser atendido (y esto es objeto de interés de la psicología del consumidor, económica y de las investigaciones de mercado), y del lado, de quien lo provee implica la subjetividad en tanto que control y “esfuerzo emocional” (Bolton, 2006) de cara a la garantía en una excelente calidad en el servicio ante un “cliente rey” cada vez más exigente y preponderante como actor social, incluido en la valoración de su desempeño. Segundo, porque es innegable que como consecuencia de la fuerte implicación subjetiva del trabajo en la prestación de los servicios, sumado a las implicaciones de las reestructuraciones productivas, se ve cada vez más afectada negativamente la subjetividad del trabajador temporario que como se dijo anteriormente, está sumido en un campo de contradicciones y aun así demandado a mantener un equilibrio psicológico para el cual se le proveen cada vez menos recursos al tiempo que se le intensifican las demandas, se le presiona y controla más (p. 3-29).

Así, la implicación subjetiva vía necesidad de relacionamiento en la prestación de los servicios y la afectación negativa del bienestar subjetivo de los hombres y mujeres que trabajan hoy bajo el espíritu de un capitalismo tercerizado hacen que la subjetividad cobre una importancia preponderante con un factor estratégico en el desempeño humano en el trabajo. En este sentido con Malvezzi (2009) comprendemos que:

El valor estratégico del reconocimiento de la subjetividad reside en que: “quizá el más importante producto de la existencia de la psicología del trabajo es tener al lado el potencial emancipatorio de la subjetividad. La subjetividad es uno de los elementos de la ecuación del poder político en la sociedad. Uno de los grandes desafíos de estudio en el siglo XXI, es el enfrentamiento de los efectos de la lógica del mercado, que es la lógica predominante hoy. Estudiar la subjetividad, incluirla como variable importante en los estudios que propenden por comprender el comportamiento laboral hoy es una forma de enfrentar la tendencia alienante del capitalismo financiero actual (p.5).

Teniendo en cuenta lo anterior, se debe advertir que el reconociendo de la centralidad de lo subjetivo hoy en el campo del trabajo como variable determinante del desempeño humano, no significa agudizar la ideología de individualización del trabajo, en el sentido que muchos de los estudios desde la psicología organizacional y en alineación con la ideología de gestión capitalista, han hecho en una perspectiva psicologista que hacen al individuo el único responsable de sus desgracias laborales, y en consecuencia centrando la intervención en ellos como sujetos aislados(des-sujetados) que en esta perspectiva psico-individualista-nomotética, que hace de los problemas estructurales de las sociedades y del mercado solo problemas individuales, responsabilidad exclusiva de los sujetos. La psicología aquí tienen un desafío, pues como nos lo ha advertido Habermas (1968), “Los conflictos sociales pueden ser desplazados sobre el plano de los problemas psíquicos, dicho de otra manera, pueden abrumar al individuo sobre la forma de un asunto privado”. Esta tendencia en la psicología que tiene como base la generalización de la psicología experimental, positivista que operó como paradigma durante mucho tiempo en la psicología organizacional, y ha sido la que conduce a la psicología a un psicologismo y a un aumento de la demanda de “Psi”, incluido los psicólogos en la escena del trabajo (Lhuillier, 2008) (Orejuela, 2014).

Las clínicas del trabajo y en especial la psicodinámica del trabajo tratan de explicar desde una la relación sujeto-trabajo. A este respecto Mendes (2010) citado por Orejuela señala:

El análisis longitudinal de la historia de la construcción teórica de la psicodinámica del trabajo señala tres etapas distintas marcadas por la ampliación y reformulación de conceptos y por la integración de nuevas vertientes conceptuales. La primera se despliega de la década de 1980 que se ve envuelta por el estudio del sufrimiento psíquico, su génesis y transformaciones, esto derivado de la confrontación entre el psiquismo del trabajador y la organización del trabajo. En esta las investigaciones se basaban en la dinámica del sufrimiento y en las estrategias defensivas que ese sufrimiento generaba. La segunda etapa, ocurrida a mediados de los noventa, se direcciono en abordar los estudios del placer y de los mecanismos utilizados por los trabajadores para tomar el trabajo saludable y se inicia la construcción del concepto de dinámica del reconocimiento. Y la tercera iniciada a finales de los noventa, explora los procesos subjetivos y las patologías sociopsíquicas como profundización de los procesos relacionados con la salud de los trabajadores (Orejuela, 2014, p. 382).

Durante el recorrido mencionado en la cita anterior, la contribución y participación de los investigadores brasileiros son en extremo relevantes en relación con los avances teóricos de entonces. Estas constataciones obtenidas entre 1998 y 2007 dieron lugar a concentrar los resultados en diferentes núcleos temáticos: caracterización de vivencias de placer y sufrimiento psíquico en el trabajo, factores propiciadores de vivencias de sufrimiento y de placer en el trabajo, modos de enfrentamiento del sufrimiento e interfaces de la psicodinámica con otras corrientes teóricas (Mendes, 2010) (Orejuela, 2014, p. 382).

Las clínicas del trabajo, entendidas como los estudios acerca del malestar y los sufrimientos derivados del trabajo, los síntomas que conllevan y las formas de intervenirlos, pueden ser muy variadas ya que están en función de las perspectivas y concepciones alrededor de los conceptos de trabajo y subjetividad. Actualmente, es un desafío para el analista comprender los efectos de las condiciones de trabajo actual y su organización sobre la subjetividad y la salud de los empleados, reto directamente relacionado con la capacidad de develar las consecuencias del principio de realidad descrito por Freud que impone el trabajo; esto es, la adaptación del aparato psíquico a las imposiciones y restricciones de la realidad externa social, en este caso socio laboral (Bendassolli, P.y Soboll, L., 2011) (Orejuela, 2014, p 382-383).

### 3. Conclusiones

Hemos intentado hacer un recorrido histórico para conocer de los diferentes conceptos de trabajo y de sus muchas variaciones a través del tiempo. Apoyados en notas psicoanalíticas sobre el trabajo, de algunos autores; esto con el fin de inquietar a los profesionales psicólogos y psicoanalistas a estudiar, investigar y crear medios que permitan saber del valor que tiene el trabajo para el sujeto, y así poder trabajar en la planeación de métodos para brindar opciones que lleven a reducir el estrés, el sufrimiento psíquico, la incomodidad laboral, tanto en el empleador como en el empleado. Es sabido que el estrés afecta a un gran porcentaje de los trabajadores en Colombia y el mundo, y el número de trabajadores con enfermedades laborales va en aumento, así como hoy son más las enfermedades consideradas como “enfermedades laborales”.

Es muy común escuchar a diario a hombres y mujeres quejarse de su trabajo, ya sea porque están trabajando en algo que no les gusta, y/o tienen jornadas de trabajo extensas, y/o no se sienten bien remuneradas, y/o sufren acoso laboral, y/o son ignorados por sus superiores y/o se sienten avergonzados con el trabajo que ejecutan, entre otros.

Existen avances en trabajos sobre clínica organizacional, tal como lo señalamos en las notas psicoanalíticas del trabajo, que buscan encontrar la causa del malestar.

*Estoy seguro que en buena parte tenemos mucho que aportar desde nuestro campo profesional como psicólogos y psicoanalistas.*

## Referencias

- Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales. Fundamentos*. Barcelona: UOC.
- Boltanski, E. (2001). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: AKAL.
- Bolton, S. (2006). *Una tipología de la Emoción en el Trabajo*. En: Sociología del Trabajo. No. 57. Recuperado el 22 de Septiembre de 2015 de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2057405>.
- Braunstein, N. (2006). *El goce: un concepto lacaniano*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Del Carpio, S., Álvaro J., y Garrido A. (2014). El significado del trabajo: aproximaciones teóricas y empíricas. En J. Orejuela (Ed.), *Psicología de las organizaciones y del trabajo* (pp. 131-160). Cali: Bonaventuriana.
- Ferreira, A. (1987). O ensino da psicopatologia: do modelo asilar à clínica da interação. Rev. Latinoam. Psicopat. Fund., V, 4, 11-29.
- Flórez, M. (2013). Definición de trabajo según el Código sustantivo del trabajo. Recuperado el 22 de Septiembre de 2015 de <http://www.gerencie.com/definicion-de-trabajo-segun-el-codigo-sustantivo-del-trabajo.html>.
- Freud, S. (1930). *El malestar en la cultura*. Madrid: Alianza.
- (1932). Lección XXXV- *El problema de la concepción del universo (Weltanschauung)*. Nuevas lecciones introductorias al psicoanálisis – 1932 [1933]. Recuperado el 22 de Septiembre de 2015 de <https://planetafreud.wordpress.com/2009/09/02/166-135-nuevas-lecciones-introductorias-al-psicoanalisis-1932-1933/>.
- Habermas, J. (1968). *Ciencia y técnica como «ideología»*. Recuperado el 22 de Septiembre de 2015 de <https://sites.google.com/site/aportacionesfilosoficas/habermas-jurgen-ciencia-y-tecnologia-como-ideologia-tecnos-madrid-1986>.
- Lacan, J. (1954). El seminario, libro 2: *El yo en la teoría de Freud y en la técnica psicoanalítica*. Buenos Aires: Paidós.
- Malvezzi, S. (2009). El Desempeño en la Era de Empresa Red y los Desafíos a la Investigación de la Subjetividad. Lección Inaugural, Doctorado en Psicología, Universidad de Valle. Cali, Colombia.
- Marín, M. (2009). Definiciones, conceptos, terminología. Recuperado el 22 de septiembre de 2015, de <https://www.xing.com/communities/posts/definicion-de-trabajo-sociologia-100384717> 2.

- Mateos, A. (2011). Marxismo. Recuperado el 22 de septiembre de 2015, de <http://psicomateria.blogspot.com.co/2011/05/marxismo.html>.
- Matrajt, M. (2002). *Subjetividad, trabajo e institución*. Recuperado el 22 de septiembre de 2015, de <http://www.psicologiagrupal.cl/documentos/articulos/subtrainti.html>.
- Ministerio de Relaciones Exteriores. (1951). *Código sustantivo del trabajo*. Recuperado el 22 de septiembre de 2015 de [https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.htm](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/codigo_sustantivo_trabajo.htm).
- Muñetones, S., Velásquez, J. (2013). *Empresa, Salud Mental y Subjetividad*. Madrid: Pirámide.
- Orejuela, J. (2014). *Psicología de las Organizaciones y del trabajo*. Cali: Bonaventuriana.
- (2011). Cap. IV. La Reinstitutionalización del Trabajo en el Siglo XXI: Implicaciones y Desafíos Para La P.O.T. En: Chiuzi, Rafael. (2011). *Recursos humanos ou gestão de pessoas? Reflexões críticas sobre o trabalho contemporâneo*. São Paulo: Metodista.
- Organización Internacional del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Recuperado el 22 de septiembre de 2015 de <http://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>.
- Salanova, M., Grau, R., Llorens, S. y Schaufeli, W. (1996). *Exposición a las tecnologías de la información, burnout y engagement: el rol modulador de la autoeficacia profesional*. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11(1), 69-90.
- Sanchis, E. (2011). *Trabajo y paro en la sociedad postindustrial*. Valencia: Consejo Económico y Social (España).
- Wagner, C., Alvar, J., Blazquez, J. (1999). *Fenicios y cartagineses en el mediterráneo*. Madrid: Catedra.