

LA EXCELENCIA, UNA CARRERA DE OBSTÁCULOS. LA IMPRONTA EMPRESARIAL EN LA SUBJETIVIDAD

Área Temática 2: Significado y Valores del trabajo.

Autoras:

Lic. María Inés Gutiérrez

Correo electrónico: inegutierrez@gmail.com

Mgr. Elsa Montauti

Correo electrónico: emontauti@fibertel.com.ar

Título: LA EXCELENCIA, UNA CARRERA DE OBSTÁCULOS. LA IMPRONTA EMPRESARIAL EN LA SUBJETIVIDAD

Lic. Inés Gutiérrez¹
Mgr. Elsa Montauti

Resumen

En el presente trabajo reflexionamos acerca de las crisis y transformaciones que han sufrido las instituciones tradicionales y sus consecuencias. Describimos las características relevantes de las nuevas formas organizacionales y, –como cuestión central- analizamos la incidencia de estas nuevas formas de organización laboral en la conformación de la identidad.

Tomamos como grupos paradigmáticos en éste análisis a los adolescentes en su tránsito al mundo del trabajo y a los jóvenes profesionales/mandos medios. Entendemos que son los más proclives a introducirse en este novedoso sistema representacional que podríamos definir provisoriamente como de “excelencia”.

Si bien valoramos los aportes de los estudios psicosociales para dar cuenta de las características de las nuevas organizaciones laborales, es desde nuestra perspectiva profesional (psicología psicoanalítica) que intentamos dar cuenta de los fenómenos psíquicos singulares por los que atraviesan estos jóvenes “emprendedores” en el desarrollo de sus trayectorias laborales. Tomamos algunas viñetas para ilustrar los conflictos y padecimientos que ocasionan las situaciones cotidianas en el ámbito del trabajo.

Finalmente resaltamos el valor de la intervención psicológica a través de la escucha del particular sufrimiento que las nuevas organizaciones generan, de la posibilidad de generar espacios de reflexión y de la toma de conciencia de los límites y posibilidades de las acciones propias.

Palabras clave: subjetividad – excelencia – profesionales – sufrimiento

THE EXCELLENCE, A CAREER OF OBSTACLES. The managerial impronta in the subjectivity

Resume

¹. Socias Activas AEAPG (Asociación Escuela Argentina de Psicoterapia para Graduados)
emontauti@fibertel.com.ar

inegutierrez@gmail.com ,

Presently work meditates about, on one hand, the crises and transformations that have suffered the traditional institutions and its consequences. For other, we try to describe the outstanding characteristics in the new organizational ways. And, lastly and I eat central question, hypotetize about the company like creator of identity.

We take as paradigmatic groups to the adolescents in their traffic to the world of the work and the young professionals. We understand that they are those that are more inclined to be introduced in this novel system representacional that we could define provisoriamente like of "excellence."

Although we value the contributions of the studies psicosociales to give bill of the characteristics of the new labor organizations from our professional perspective (psychoanalytical psychology) we will try to give bill of the singular psychic phenomena for those that these youths cross "venturesome" in the development of their labor trajectories. We will take some vignettes to illustrate the negotiations, the conflicts and the sufferings that cause the daily transactions in the labor environment.

We attempt, finally, to stand out the value of the psychological intervention through he/she listens to it, the possibility to generate reflection spaces and the taking of conscience about the limits of the own actions.

Words key: subjectivity - excellence - subjectivity - professionals

LA EXCELENCIA, UNA CARRERA DE OBSTÁCULOS. La impronta empresarial en la subjetividad

Lic. Inés Gutiérrez²
Mgr. Elsa Montauti

A modo de introducción:

La globalización de la economía y la mundialización de los procesos sociales han tenido incidencias y alcances más amplios que los que abarcan los campos de acción específicos. Nos referimos con ello a los cambios acaecidos en los espacios de trabajo que configuran nuevos modelos de intercambio, de relación contractual por lo que constituyen rasgos que dan una impronta peculiar a la “cultura del trabajo” actual.

La tecnología informática y las innovaciones en las comunicaciones son los rasgos principales de las mutaciones señaladas. En este escenario de cambio de paradigma organizacional se entiende que, potencialmente, uno de los grupos más proclives a introducirse en este novedoso sistema representacional, es el que conforman los jóvenes.

En particular pensamos que los adolescentes que intentan proyectarse hacia el mundo laboral -a través de la formación terciaria o universitaria - así como los jóvenes profesionales/mandos medios ya insertos en este “nuevo mundo” del trabajo. Son quienes se sienten compelidos a instrumentar dispositivos mentales diversos. Son los que perciben “la excelencia”, ya desde su formación, como valor y meta prioritarios a ser alcanzada. .

Estudios realizados especialmente en la última década del Siglo XX analizan la incidencia de la *sociedad managerial*¹ en la impronta subjetiva. Esta modelización empresarial está caracterizada por estimular la búsqueda del éxito, eliminar los errores y resaltar la autogestión como modo de desarrollar la tarea y de resolver los problemas que en ella puedan presentarse. Propicia un modelo de personalidad basado en el deseo de “éxito”, de ser “un luchador”, de ser “proactivo” en la resolución de problemas; en definitiva, es un modelo que propone como ideal de empleado “estrella”, a aquel que se destaca por “su” performance .a cualquier precio. . Se contrapone con el modelo

². Socias Activas AEAPG (Asociación Escuela Argentina de Psicoterapia para Graduados)
, emontauti@fibertel.com.ar

inegutierrez@gmail.com

jerárquico, en el cual la singularidad de cada quien se desdibuja apareciendo en primer plano el cumplimiento de las pautas establecidas. La empresa burocrática y jerárquica, sostenida en una representación tradicional – corporativa del trabajo se caracteriza por un estilo paternalista que ostentaba un gran poder que, si bien coartaba la iniciativa personal, garantizaba la protección ante la incertidumbre del contexto laboral.

Su caída trajo aparejados un sinnúmero de efectos negativos sobre los trabajadores y su subjetividad. El de mayor significación fue la pérdida del empleo. Hoy se ha imaginado un discurso que cristaliza la mentalidad del paradigma neoliberal: el trabajo pasó de ser “full time” a ser “full life”. Sin embargo, “Pronto la cultura de la conquista nos pasará su factura: una cultura de la ansiedad. En el mundo de la empresa ese malestar no se denuncia. (...)... se comienza a descubrir (...) la sobredosis de la productividad, la cara oscura de la sociedad de conquista”.ⁱⁱ

Dice Lipovetzsky que “tras el derrumbamiento de estos (los)ⁱⁱⁱ grandes sistemas de valores, el narcisismo moderno es consecuencia del *proceso de personalización*, que sólo promueve la realización personal y que (...) engendra una existencia puramente actual, una subjetividad total sin fin ni sentido, librada al vértigo de la autosedución”^{iv}. Lo individual, el culto al cuerpo y las propias satisfacciones son centrales. Hace referencia a la caída de los valores y metas sociales -vigentes hasta fines de la 2a. Guerra Mundial- que permitían la “metáfora exterior” de la que todos podían apropiarse. Alude a un sistema de valores que daba contención al sujeto y establecía ciertos límites a su conducta, aunque advierte que en su seno estaban presentes las contradicciones de un discurso humanista que no se oponía, con la fuerza necesaria a guerras y/o dictaduras.

Las transformaciones y crisis en las que cayeron las instituciones tradicionales -metamarco de la vida personal y social- facilitaron la identificación con los modelos que la nueva organización laboral ofrecía con su promesa de referencias, proyectos, una cultura y un futuro promisorio. Ante el debilitamiento de las referencias sociales, el trabajo y la carrera profesional adquieren un valor supremo. La empresa gana terreno como “creadora” de identidad.

Pensando en Insertarse en el mundo del trabajo

Para alcanzar una mejor comprensión de nuestra exposición, estimamos oportuno mencionar las vicisitudes que deben atravesar los jóvenes para incluirse en el mundo del trabajo.

Comencemos por aquellos que -al estar terminando la escuela media- se plantean elegir una formación que les permita y hasta garantice la inserción en el mundo adulto. Estos jóvenes, habitualmente, se ven presionados por el sistema social y educativo que establecen ese momento evolutivo como el “momento de la elección vocacional”. A su vez, tienen que realizar las tareas psíquicas propias de la transición adolescente, que imponen procesos de compleja elaboración.

Peter Blos^v define dichos procesos como una “segunda individuación” caracterizados por el desprendimiento de las figuras parentales, lo que permitirá desplazar la libido a nuevos objetos. Para Freud^{vi} (1939) este pasaje implica “la conquista espiritual de la humanidad” pues se trata de incorporar los códigos abstractos y consensuales propios de la sociedad.

Desde un punto de vista intrapsíquico, la elaboración del duelo adolescente, entre otras cosas, será fundante del yo y la alteridad y de la posibilidad de incluirse en un sistema de filiación que facilitará la incorporación de la realidad social. En esta línea, el procesamiento de vínculos en los cuales la libido narcisista se articula con la libido objetal, permitirán al joven su inserción social.

Por otra parte, los esfuerzos por “desasir” los lazos que los han unido a los objetos libidinales primarios -para poder libidinizar otros de carácter exogámico- posibilitarán la futura inserción profesional. Los espacios laborales estimulan y facilitan el desarrollo de proyectos fuera del ámbito personal familiar. Será este el terreno en el que el joven tendrá que conjugar un sistema de ideales singular con el contexto socio cultural.

Nos preguntamos: ¿Cómo transitan los jóvenes estos caminos? ¿Cuáles son sus preocupaciones ante el mundo del trabajo? ¿Qué efectos pulsionales e

identificatorios devendrán en caso de que lo obtenido en este terreno, se aleje de la realización deseada y esperada?

Quienes trabajamos con adolescentes que eligen “su carrera” (sea esta terciaria o universitaria) sabemos de la angustia que les produce salir del marco previsible de la escuela. Recordamos a un estudiante que decía: “esto (la escuela) es la gloria... la universidad es el abismo”.

La “precarización” del trabajo tal vez no es para ellos un concepto conocido como tal, pero si una realidad que les llega de diferentes maneras. Algunos tienen a sus padres o amigos con padres desocupados o subocupados. Saben también de algún egresado universitario que no consigue trabajo acorde a su calificación profesional o de algún universitario que “¡¡no se recibe nunca!!”^{vii}

Nos parece oportuno incluir una distinción que –según S. Bleichmar (Bleichmar, S. 2005) surge de estos significativos cambios. Se ha despojado al sujeto de la promesa de alcanzar un proyecto que posibilite la merma del malestar (en la cultura) Ha quedado destituida la esperanza de corregir males. Agrega la autora que esto se hace más evidente en la presión hacia los niños y adolescentes que han dejado de encarnar la esperanza de lograr aquello que sus padres no han podido. La exigencia es, entonces, que se preparen para afrontar un mundo más cruel que el actual. No hay lugar para ejercitar una “moratoria” que ayude en las transiciones. Más bien surge, en sus palabras un “malestar sobrante” que niega a las nuevas generaciones la incorporación de las experiencias de sus predecesores y las subordina a las condiciones imperantes.

Estas circunstancias suelen aparecer dramáticamente en los procesos de Orientación vocacional – ocupacional, llevando a los jóvenes a priorizar “la salida laboral” de una carrera a la articulación de esta elección con sus intereses y gustos en un proyecto de vida propio.

Los padres, por su parte, también transmiten su inquietud al respecto (quien no escuchó el “de qué vas a vivir”) generando más ansiedad en los jóvenes.

Es frecuente observar que elijan dos carreras: una que responde a la necesidad de garantizar un cierto bienestar económico futuro y otra que respondería más a sus intereses (generalmente la que se proponen estudiar en segundo término), o que, por el contrario no elijan ninguna, demorando el proceso de elaboración de la elección que supone el elegir.

Desde otra posición, hay jóvenes que también se ven inhibidos en la elección, producto de su identificación con el modelo actual de “profesional exitoso”; suelen expresarlo después de un tiempo de proceso en que nada los satisface, diciendo por ejemplo “no voy a estudiar matemática porque se que no voy a descubrir nada nuevo” o “lo que pasa es que para mi es importante destacarme”, supeditando la elección a cierta garantía de reconocimiento narcisista.

Los cambios de carrera una vez iniciado el ciclo universitario reflejan, en alguna medida, estos avatares donde la poca consistencia personal confluye con un imperativo de decisión “exitosa” unida a una deseada rápida salida laboral. A poco de andar las dificultades en la cursada, el no poder aprobar finales o la “falta de gusto” por los estudios actuales dan por tierra con esa ilusoria elección. Las expectativas de lograr mayor autonomía, ascenso social y un buen trabajo se revelan vacuas si no están acompañadas de procesos de información y decisión que permitan confrontar realidad y fantasía y muestren un yo que pueda soportar los embates narcisistas.

El mundo del trabajo y los recorridos que propone

Vayamos un paso más adelante. Centrémonos en aquellos jóvenes que, después de un gran esfuerzo personal y muchas veces también familiar, han logrado terminar una carrera e insertarse en el mundo del trabajo. ¿Con qué se encuentran?

Tomemos como ejemplo a un muchacho joven, a quien llamaremos Enrique^{viii}, que como tantos otros egresados recientes (“jóvenes profesionales”), consigue un puesto en carácter de “pasante”^{ix} en una “importante” empresa (según sus palabras). Es decir, en una empresa “reconocida” en el ámbito de su profesión y por supuesto por él.

En un comienzo se siente contento y trabaja con entusiasmo. Para su sorpresa, llegado el momento de la primera evaluación de su desempeño, recibe una serie de señalamientos que lo desconciertan. Es notable la diferencia entre la percepción que él tiene del trabajo que ha realizado y la que tiene la empresa. Le queda claro que no ha podido satisfacer a sus jefes aunque lo ha intentado. No sólo ellos están decepcionados... Para Enrique también se ha roto una ilusión.

Años más tarde, habiendo ya pasado por otros puestos, sigue cuestionándose. Ya no se pregunta que se espera de él (lo tiene más claro: que trabaje hasta cumplir los objetivos aunque esto le demande más de ocho horas diarias e inclusive horas del fin de semana). Ahora se pregunta qué espera él de su trabajo.

Dice: *“Cuando me dieron la primera evaluación –negativa- yo me puse como un burro para revertir la situación... pero entonces... ¿quiero trabajar para demostrarle a los demás que puedo?” “Hay veces que no actúo por miedo a las implicancias que pueda generar lo que haga. Por ejemplo, si me muestro competente después no puedo hacer o no hacer según mis ganas. Tengo temor a quedar comprometido con algo que después no quiero hacer. Pero... Si no digo a todo que sí... no estoy mostrando un buen desempeño...”*

Cabe preguntarnos -a propósito de esta viñeta- ¿qué pasa con la subjetividad de los jóvenes cuando no les es posible satisfacer las expectativas demandadas por los nuevos sistemas de organización laboral? ¿Qué ocurre cuando a través de la tarea realizada tampoco puedan alcanzar ¿sus ideales?^x.

Demos un rodeo.

Toda institución cumple funciones psíquicas importantes para el desarrollo de la subjetividad. En este sentido, René Kaës postula que “todas las actividades y todas las relaciones que se despliegan en el espacio institucional están en una relación más o menos estrecha con fantasías inconscientes, angustias arcaicas, conflictos neuróticos entre deseos y defensas, relaciones de objeto mas o menos elaboradas, apuntalamientos narcisísticos más o menos asegurados”^{xi}.

Desde esta perspectiva podemos reconocer -ligado a la dimensión organizacional de toda institución- un placer, una satisfacción, en el cumplimiento de la

tarea primaria -sostenido por fantasías inconscientes y por los ideales. Pero también observaremos sufrimiento.

Son varias las fuentes de sufrimiento que señala Freud en sus trabajos sociales.^{xii} En este caso nos interesa destacar la que conceptualizó como la renuncia pulsional imprescindible para poder formar parte de un colectivo (cambiar felicidad por seguridad)^{xiii}.

Es decir que hay un sufrimiento singular intrínseco a la formación de cualquier grupo, por la exigencia de renuncia demandada a sus integrantes; pero también habrá sufrimiento en virtud de todo lo que deberá ser acallado para pertenecer a dicho grupo (nos referimos al concepto de “pacto denegativo” desarrollado por R. Kaës)^{xiv}.

En otro orden, encontramos en las organizaciones laborales otras fuentes de sufrimiento relacionadas con lo real del trabajo y con “la diferencia irreductible entre la organización prescrita del mismo y su organización concreta”^{xv}, donde mucho de su eficacia estará dada por aquello que los trabajadores aportan de si mismos, más allá de lo requerido.

“¡¡Trabajé todo el día y por más que trabajara hasta la noche no le veía el fin!!” decía Enrique desesperado, refiriéndose a que por la mala organización de su área tenía que trabajar hasta un minuto antes de irse de vacaciones. Su angustia, su sufrimiento frente al trabajo no está originada sólo en las exigencias manifiestas sino en el no-reconocimiento de sus capacidades y limitaciones. A su vez, su ser queda cuestionado en la medida que ha puesto a la empresa en el “lugar del ideal”^{xvi} por lo que ésta ha devenido un regulador de su autoestima -en sentido negativo- .

“Dejours”^{xvii} señala con claridad que “el reconocimiento no es una reivindicación marginal de quienes trabajan. Por el contrario, ella aparece como decisiva en la dinámica de la movilización subjetiva de la inteligencia y de la personalidad en el trabajo”, lo que habitualmente se conceptualiza como “motivación” y agrega que (...) “Del reconocimiento depende el sentido del sufrimiento. Cuando la calidad de mi trabajo es reconocida, mis esfuerzos, mis angustias, mis dudas, mis decepciones, mi descorazonamiento toman sentido.”^{xviii}

“Quisiera saber en qué soy bueno, en que me puede ir bien solo” se pregunta Enrique con desazón, mostrando la fragilización de su subjetividad producto de lo que la compañía le devuelve como imagen de sí. “¿Qué sentido tiene buscar aquí el reconocimiento si me quiero ir en unos años?” “¿Para qué estoy luchando?” “Tengo una contradicción interna entre la posición a la que quiero llegar en la empresa y el tiempo que le quiero dedicar. Mi empresa no valora el esfuerzo... el que sube es porque se vende”.

Aparecen en estas líneas -junto a los indicadores de sufrimiento- algunos aspectos defensivos.

Las defensas son mecanismos que intentan resguardar al yo en su integridad y equilibrio. Para ello deben reducir o suprimir todo aquello que pueda representar una amenaza al yo. De esta forma, es lógico que ante las presiones laborales, los individuos activen estrategias defensivas que les permitan evitar una descompensación psíquica frente al sufrimiento que experimentan^{xix}.

En este sentido son de gran utilidad; pero a su vez, pueden representar una trampa para el sujeto, ya que gracias a ellas puede soportar el sufrimiento sin quejarse, de tal suerte, que esta inhabilitación afectiva a su propia emoción puede conducirlo a denegar el sufrimiento del otro con una actitud de indiferencia. Esta maniobra facilita su tolerancia a eso del otro que provoca su sufrimiento.

Entre sufrimiento y defensas ¿un espacio para el cambio?

Marcela trabaja en una “empresa globalizada”. Ocupa un puesto en el que tiene gente a cargo, “heredada” de una reestructuración anterior. Como Enrique, siente que no se valora su trabajo ya que la remuneración esperada en concepto de premio y aumento salarial están muy lejos de sus expectativas. A su vez, es menor que la recibida por un compañero que ocupa una posición equivalente, lo que despierta en ella celos y sentimientos de rivalidad.

Suele irritarse porque más de una vez ve demorado el trabajo de su sector y lo atribuye a que, en su equipo, cuenta con personal que *“se ha quedado en el tiempo”*...

que no han podido acompañar las sucesivas reestructuraciones de la empresa, sobre todo en lo atinente al manejo de los nuevos recursos tecnológicos, que también cambian con celeridad. Estos “recursos” descalificados por la gerencia, desmoralizados y obviamente desmotivados, representan un 30 % de su personal.

La situación genera gran tensión entre ella y su jefe -que le exige resultados- sin contemplar las dificultades que tiene para dinamizar el trabajo del área (donde unos hacen muy poco y otros se ven sobrecargados). Con enojo y angustia exclama sistemáticamente “*¡¡¡¿ no sé que quiere que haga?!!!*”.

Se siente en una situación paradójica: Por un lado la conmueve la situación de este 30% de sus “recursos” –a quienes desculpabiliza- pero por otro, se ve obligada a presionarlos para que trabajen al ritmo del equipo para poder “*alcanzar los objetivos*”. Cuando reclama por su personal, el jefe le plantea que para que un empleado le responda, tiene que exigirle, y para que no le pida, tiene que “bajarlo”, es decir, resaltar los errores y las faltas por sobre la dedicación y el esmero. De manera tal que el “subilo” o “bajalo” aparecen como un fiel reflejo de la balanza de la autoestima, que sube y baja arbitrariamente, acorde a los postulados propios de quienes dirigen estas empresas a las que aludimos, dejando a los mandos medios, como Marcela, frente a callejones sin salida: obligados a dejar el barco -y asumir los riesgos del desempleo- o a ponerse la camiseta y hacer “el trabajo sucio”.

¿Cómo juegan entonces las defensas?

Como decíamos, no solo pueden desensibilizar contra lo que hace sufrir directamente al sujeto, (sufrimiento psíquico) sino que muchas veces vuelven tolerable el “sufrimiento ético”. Dejours describe este tipo de sufrimiento como el “que resulta no de un mal padecido por el sujeto, sino el que puede sentir al cometer, por el hecho mismo de su trabajo, actos que reprueba moralmente”. En el marco laboral “infligir a otro un sufrimiento indebido, ocasiona también un sufrimiento a quien lo hace. Si es capaz de construir defensas contra este sufrimiento puede salvaguardarse del sufrimiento psíquico.”^{xx}

Marcela, en este sentido, no ha logrado conformar este tipo de defensas. Por eso es que se cuestiona si podrá o no hacer el “trabajo sucio” que se espera de ella:

exigir, presionar y “bajar” a estos recursos que no se han adaptado a los nuevos requerimientos. Hacerlo representaría para ella una colisión con sus principios éticos, que la llevan a comprender la situación en la que se encuentran, pero también se le hace insostenible, no sólo las dificultades específicas en lo real del trabajo, sino también la percepción del malestar que estas personas ponen al descubierto. Es por ello que sus defensas se activan, llevándola a pasar de despersonalizarlos (hablando de ellos como “recursos”), o de menospreciarlos y hasta repudiarlos (diciendo que “se quedaron en el tiempo” y que la perjudican con su inoperancia) a tenerles lástima y justificar sus dificultades, responsabilizando a la empresa por la situación en la que están (ni despedidos ni calificados), como expresión del sentimiento de culpa que se le genera.

Su malestar es muy grande y su frustración también.

Ya sabe que no cuentan sus esfuerzos, ni las características del personal que tiene asignado: a juzgar por la gratificación económica obtenida, no son motivos suficientes para satisfacer a su jefe, quien para justificar lo magro de la gratificación, “la baja” criticándole su impulsividad (expresión de su malestar), su horario de entrada (expresión de su falta de motivación), su falta de cumplimiento en los plazos esperados (expresión del exceso de trabajo y de la conformación de su equipo)

Intentando elaborar una salida se propone hablar con su jefe para hacerle los planteos que desea, pero no lo hace argumentando que *“el no quiere hablar conmigo”, “me evita”, “es machista”*... Finalmente reconoce que no puede hacerlo porque le da *“miedo a que la hiera con sus palabras”*. Recuerda que de chica tenía la misma conducta frente a sus padres, quienes solían “maltratarla” verbalmente. La exigencia parental para “ser otra”, para adecuarse a una imagen ideal, se conecta con el temor y la vergüenza de fracasar, de no estar a la altura de los ideales de la organización.

En un intento por modificar los sentimientos de alienación y opresión que la invaden, busca trabajo en otras compañías. Ninguna le ofrece la remuneración que percibe en esta y el trabajo es muy similar. Por otra parte no tiene expectativas de que el ambiente y el trato sean muy diferentes. Esta actitud de desaliento no hace más que mostrar una autoestima rebajada, encarnada en las palabras de su jefe “bajala/bajate”.

En el aquí y el ahora de la relación laboral se remite a su historia y buscando una reivindicación, termina repitiéndola.

Así afirma con resignación: “*Más vale malo conocido*”, quedando atrapada nuevamente en el fatalismo des-subjetivante, en el dilema de elegir entre: su empleo - manteniendo el statu quo a través de su silencio y pasividad- o sostener su dignidad -tal vez a costa de su empleo-.

Marcela, con su actitud, se queda más bien ligada a los designios del yo ideal (unido con el ideal que exalta la empresa en sus enunciado exitistas), convencida de que es a ella a quien no le salen bien las cosas. Es por eso que sigue preguntándose “qué es lo que tiene que hacer” como si realmente hubiera una respuesta. De ahí su inhibición para tomar una decisión al respecto.

Algunas reflexiones para concluir

Podemos sostener que los ejemplos que hemos ofrecido son paradigmáticos del momento en que ese “sufrimiento” propio del pertenecer a un grupo (colectivo social), alcanza dimensiones cada vez más difíciles de tolerar. Tomando las palabras de Dejours^{xxi} “El sufrimiento se acrecienta porque aquellos que trabajan pierden progresivamente la esperanza de que la condición que padecen hoy día pueda mejorarse mañana. La relación con el trabajo, en la gente común, se disocia progresivamente de la promesa de bienestar y de seguridad compartidos.” Es posible articular estos conceptos con la noción de *malestar sobrante* a la que aludimos en otra parte del texto.

En las viñetas se puede apreciar de qué modo ciertas estructuras mentales y conflictos intrapsíquicos son funcionales a una política empresaria como la ya descrita^{xxii}.

El trabajo, como mediador de la realización personal en el plano social, se transforma en la herramienta principal que facilita la emancipación aunque, como dijimos, estará indefectiblemente ligado a cierto grado de sufrimiento (lo que Dejours

conceptualiza como “normalidad sufriente”, sostenida en las estrategias colectivas de defensa, que encuentran su eficacia en la confianza mutua).

En la actualidad, hemos sido testigos de varias “reingenierías de empresas”, “reformas de estructuras”, cambios que han vulnerado estas estrategias colectivas, generando el pasaje a estrategias individuales de defensa que desembocan en situaciones altamente ansiógenas.

El surgimiento de un malestar que revela la incongruencia entre ciertos postulados vitales y el estilo organizacional, es lo que rompe el circuito en el que el ideal del yo se ha tornado yo ideal, aspirando al control, la omnipotencia y el triunfo. En algunos sujetos, este quiebre posibilita la intervención psicológica. El malestar puede ponerse en palabras habilitando la demanda.

Será nuestro trabajo desnaturalizar el modelo establecido, para hacerle lugar al deseo, develando que sus reglas no son más que conductas construidas por los seres humanos, respondiendo a un modelo epocal que, como tal, cambiará.

Se trata de producir un movimiento subjetivo que le permita al sujeto posicionarse como artífice de su destino.

NOTAS

Modismo tomado del texto de Aubert y de Gaulejac (1991): El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?, Paidós, Barcelona, España, 1993, en la que destacan el valor de la gestión en contraposición al control y la disciplina que eran los baluartes de la sociedad industrial.

ⁱⁱ Aubert, N y de Gaulejac, V (1991) Op. Cit. Introducción, páginas 16 y 17.

ⁱⁱⁱ Los paréntesis son nuestros

^{iv}

Aubert, N y de Gaulejac, V. (1991), Op.Cit. Capítulo 7, página 122

^{v7} Blos, P. (1981) La transición adolescente, Amorrortu editores, Buenos Aires, 1981.

^{vi} Freud, S. (1938) (1939) *Moisés y la religión monoteísta*, Volumen XXIII, Amorrortu editores, Buenos Aires, 1996.

^{vii} Ya que conciente o inconcientemente supone que pasaría de “alumno” a “desocupado” y no a profesional... o, en todo caso, a profesional desocupado.

^{viii} El motivo de consulta de este paciente -y de los otros que ofreceremos como ejemplos en este trabajo- no está directamente relacionado con el empleo que tienen, aunque éste ocupa un lugar muy importante en sus proyectos de vida, esto demuestra que el trabajo es un mediador fundamental de la emancipación y de la realización personal en el plano social. Para el sujeto es también determinante en lo que hace a la construcción de su identidad.

^{ix} Si bien no desarrollaremos este tema, queremos dejar planteado que esta forma de inserción laboral es muy discutida. Si bien ha sido concebida como una “práctica educativa” cuyo objetivo es acercar al estudiante a la ejercitación de la profesión -a fin de darle una formación más integral- sin duda se ha utilizado abusivamente. En muchos casos ha resultado en una forma de precarización del trabajo, en tanto ha facilitado la obtención de lo que se suele llamar “mano de obra barata”

^x Agregamos los signos de pregunta queriendo manifestar nuestras dudas en relación a que muchos de esos ideales sean realmente propios y no la consecuencia de una identificación con el modelo de “profesional exitoso” que se ofrece como enunciado identificatorio en este modelo empresarial – organizacional.

^{xi} Kaës, R.: Complejidad de los espacios institucionales y trayectos de los objetos psíquicos. En Revista APdeBA Vol. XXVI N° 3 Psicoanálisis e instituciones (2004), página 659.

^{xii} Freud, S. (1930 [1929]) El Malestar en la cultura Cap II- Volumen XXI, Amorrortu Editores, Buenos Aires, 1990

^{xiii} Freud, S. (1930 [1929]) El Malestar en la cultura Cap III (Pág. 112)- Volumen XXI, Amorrortu Editores, Buenos Aires, 1990

^{xiv} Kaës, R.: (1991 [1987]) El pacto denegativo en los conjuntos trans-subjetivos. En "Lo negativo: figuras y modalidades" Amorrortu editores Buenos Aires 1991.

^{xv} Dejours, Ch.: Op Cit

^{xvi}

Freud, S.: (1921) *Psicología de las masas y análisis del yo* Cap VIII Y Cap. XI (Pág. 124)- Volumen XVIII, Amorrortu Editores, Buenos Aires, 1986

^{xvii}

Dejours, Ch.: Op.cit

^{xviii}

Dejours, Ch.: Op cit

^{xix} Dejours, Ch.Op.Cit. "(...) Las estrategias colectivas de defensa contribuyen de manera decisiva a la cohesión del colectivo del trabajo, porque trabajar no es solamente tener una actividad, es también vivir. Vivir la relación con la imposición, vivir juntos, afrontar la resistencia de lo real, construir el sentido del trabajo, de la situación y del sufrimiento".

^{xx} Dejours, Ch.: Op. Cit.

^{xxi} Dejours, Ch. (2000) *La banalización de la injusticia social* (traducción del francés realizada por colegas), Buenos Aires, 2002.

^{xxii} Aubert y De Gaulejac (Op. Cit.) "El poder de la organización se ejerce allí donde "las estructuras mentales concuerdan objetivamente con las estructuras sociales". Esta "concordancia" conduce a los individuos a entregarse y a defender intereses que son la expresión de la "dominación simbólica que se ejerce sobre ellos, es decir, sobre su inconciente; del hecho de la *relación de homología* que les une a las estructuras del espacio social", página 194.

Bibliografía:

- Aubert, N y de Gaulejac, V (1991) *El coste de la excelencia ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?*, Paidós, Barcelona, 1993.
- Bleichmar, S. (1999-2004): *La subjetividad en riesgo*. Topía Editorial, Colección Psicoanálisis, Sociedad y Cultura, Buenos Aires, 2005
- Blos, P. (1981) *La transición adolescente*, Amorrortu editores, Buenos Aires, 1981.
- Castoriadis, C. (): *El avance de la insignificancia*, Eudeba, Buenos Aires, 1997.
- Dejours, Ch. (2000) *La banalización de la injusticia social* (traducción del francés realizada por colegas), Buenos Aires, 2002
- Dessors, D. y Guhio-Bailly, M-P (comp.) Organización del trabajo y salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo, Asociación Trabajo y Sociedad, PIETTE (CONICET) y Editorial Lumen, Buenos Aires, 1998
- Freud, S. (1938) (1939) *Moisés y la religión monoteísta*, Volumen XXIII, Amorrortu editores, Buenos Aires, 1996.
- ----- (1930 [1929]) *El Malestar en la cultura* Cap II- Volumen XXI, Amorrortu Editores, Buenos Aires, 1990.
- ----- (1921) *Psicología de las masas y análisis del yo* Caps. VIII y.XI Volumen XVIII, Amorrortu Editores, Buenos Aires, 1986.
- Galli, V. y Malfé, R. (1996): Desocupación, identidad y salud en *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*, Beccaria, L. y

López, N. (comp.), UNICEF/LOSADA, Buenos Aires

- Kaës, R. (2004) *Complejidad de los espacios institucionales y trayectos de los objetos psíquicos*. Revista APdeBA Vol. XXVI N° 3 Psicoanálisis e instituciones, Buenos Aires, 2004.
- Kaës, R y otros: (1996) *Sufrimiento y psicopatología de los vínculos instituidos*, capítulo 1 en *Sufrimiento y psicopatología de los vínculos institucionales. Elementos de la práctica psicoanalítica en Instituciones* Paidós, Buenos Aires, 1998.
- ----- (1991[1987]) *El pacto denegativo en los conjuntos trans-subjetivos*. En "Lo negativo: figuras y modalidades" Amorrortu editores Buenos Aires 1991
- Mendel, G (1992) *La sociedad no es una familia. Del psicoanálisis al sociopsicoanálisis*, Paidós, Buenos Aires, 1993.
- Quiroga, S (1998) *Adolescencia: del goce orgánico al hallazgo de objeto*, EUDEBA, Buenos Aires, 2005.
- Schvarstein, L y Leopold, L (2005): *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*, Paidós, Buenos Aires, 2005.

Reseña Curricular

María Inés Gutiérrez

Domicilio Profesional: Avda. Córdoba 1364 – Piso 10 – Dpto. A

(1055) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Correo electrónico: inegutierrez@gmail.com

- Licenciada en Psicología de la Universidad de Buenos Aires
- Socia activa de la AEAPG

En el ámbito privado

- desarrolla su actividad profesional con adolescentes y adultos jóvenes

En el ámbito institucional se desempeña como:

- Coordinadora del Equipo de Orientación Vocacional/Ocupacional del Centro de asistencia e investigación Dr. Arnaldo Rascovsky

Y como

- Coordinadora del Depto. de Orientación Vocacional y Pasantías de una Esc. Media dependiente de la Univ. de Bs.As. (Instituto Libre de Segunda Enseñanza - ILSE)

También

- forma parte del Equipo de Investigación de la AEAPG para el Espacio de Investigación de FLAPPSIP del 5° Congreso de AUDEPP – FLAPPSIP - Montevideo - Uruguay

Reseña Curricular

Elsa Elena Montauti

Montauti, Elsa Elena

Domicilio Profesional: Avda. Santa Fe 3329 – Piso 8 – Dpto. H

(1425) Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Correo electrónico: emontauti@fibertel.com.ar

Títulos: Licenciada en Psicología – Facultad de Filosofía y Letras – UBA

Magíster de la UBA en Ciencias Sociales del Trabajo

Categorización de Docentes Investigadores: IV (Resolución CRM: 1755/05 - UNTREF)

A. Docencia:

Universidad Nacional de Tres de Febrero (1999/a la fecha)

Grado:

Licenciatura en Ciencias de la Educación – Materia: Orientación Educacional y Laboral – Profesora Interina

Licenciatura en Psicomotricidad – Materia: Psicología Institucional y Grupal – Profesora Interina

Posgrado:

Especialización en Orientación Vocacional y Educativa – Seminario: Empleo y Educación – Profesora Titular

Universidad de Buenos Aires – Facultad de Ciencias Sociales (2003/a la fecha)

Carrera de Relaciones del Trabajo – Materia: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – Profesora Adjunta Interina

Universidad Nacional de La Matanza en convenio con Asociación Escuela Argentina de Psicoterapia para Graduados (2002/a la fecha)

Posgrado:

Especialización con orientación clínica en adolescentes – Seminario Optativo Adolescencia e ideales: proyecto futuro – Profesora Titular

B. Actividades de investigación

UBA – Facultad de Ciencias Sociales – Carrera de Relaciones del trabajo – Cátedra: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo — Código S070

Codirectora Proyecto de Investigación “La prevención de riesgos en la empresa. Condiciones de trabajo del enfermero/a laboral y estrategias de prevención” – Programa BIANUAL 2008 – 2010

UBA – Facultad de Ciencias Sociales – Carrera de Relaciones del trabajo – Cátedra: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo – Resolución CS 508/06 – Código S801

Codirectora Proyecto de Investigación “Condiciones de trabajo y salud de enfermeros laborales. Repercusiones sobre la calidad de las estrategias de prevención” – Programa TRIENAL 2006 - 2009

UNTREF

Directora Proyecto de Investigación “Orientación Vocacional en las escuelas. El rol de los Equipos de Orientación Escolar en la intervención” Dpto. de Ciencias Sociales –

Programa Anual de Investigación 2007 - 2008

Directora Proyecto de Investigación "Expectativas y elaboración de estrategias para la inserción educativa y/o laboral en jóvenes escolarizados de 17 a 25 años" Dpto. de Ciencias Sociales – Programa Trienal de Investigación 2004 - 2007

CONICET – CEIL - PIETTE

Investigadora Asociada Senior (4/01 a la fecha)

Tesista integrante Equipo de Investigación (12/99 a 3/01)

Proyecto de Investigación: Los intermediarios del mercado de trabajo y las prácticas de reclutamiento por parte de las empresas. Análisis comparativo: Francia y Argentina (1999/2004)

UBA – Cátedra de Psicología del Trabajo

Integrante equipo de investigación (2001)

Proyecto de investigación: Efectos psicológicos de la falta de empleo en jóvenes de 20 a 25 años (2000-2002)

C. Actividades de Extensión Universitaria - UNTREF

Coordinación del Servicio de Orientación Educacional, Vocacional y Ocupacional (2000/a la fecha)

Programa de Apoyo a la Articulación Universidad Escuela Media II (UNIMEDIA II): TRABAJO CONJUNTO ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LA ESCUELA MEDIA EN UN CONTEXTO CRÍTICO. Proyecto ejecutado en 2005 (Financiado por Min. Educación) A partir de 2006 es financiado por la UNTREF

Proyectos de Extensión Universitaria – Módulo Social: TALLER PARA LA INSERCIÓN O REINSERCIÓN LABORAL. EL TALLER LABORAL COMO PUENTE AL MUNDO DEL TRABAJO. Proyecto ejecutado en 2005 (Financiado por Min. Educación) A partir de 2006 es financiado por la UNTREF

D. Actividades profesionales

Consultorio privado: Psicoterapia individual (adolescentes y adultos) y Orientación Vocacional (individual)

Supervisión clínica

Supervisión en Orientación Vocacional y Supervisión y Asesoramiento en Psicología Laboral