

ÍNDICE

Tema.....	2
Presentación del problema.....	3
Objetivos.....	4
General	4
Específicos	4
Criterios o categorías que orientan y permiten la búsqueda del material que va a analizarse	5
Exposición del material objeto de la revisión.....	6
Conclusiones.....	25
Referencias bibliográficas	27

TEMA

Subjetividad y trabajo. El impacto desubjetivante del fenómeno del despido.

PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

En el siguiente trabajo integrador final presento una investigación bibliográfica, en la cual, trato de exponer, y demostrar, que he revisado críticamente parte de la «literatura» existente. Mi objetivo es mostrarla con claridad e interrelacionar diversos puntos de vista. Esta exposición ofrece así, una panorámica que puede ser útil también, desde el punto de vista informativo, a especialistas que no hayan estudiado en profundidad tal problema particular.

Por tanto, el problema que se me presentó a la hora de escribir mi TIF, fue, en un comienzo, entender cómo afecta el trabajo a la propia subjetividad. Al ser muy amplia la temática “trabajo y subjetividad”, decidí, junto a mi docente responsable, Rodolfo Escalada, escoger una problemática, más bien singular, a los fines de poder ir desde lo general a lo particular y así, delimitar el área de interés. En relación a establecer el vínculo existente del trabajo con la subjetividad, tomando a éste, como uno de los productores de la misma, agregué, con aportes de ciertos autores tales como, Cristophe Dejours, la importancia del reconocimiento en el campo del empleo y una de las consecuencias de que no exista tal reconocimiento, es decir, donde puede llegar a producirse el fenómeno del despido laboral y su efecto consecuente, el desempleo. Por tanto, la problemática, quedó delimitada por los vínculos existentes entre trabajo y subjetividad, y los efectos desubjetivantes que conlleva ser despedido en el ámbito laboral, utilizando como marco de referencia la teoría psicoanalítica, y en particular aportes de Dulce Sauaya y Janine Puget, entre otros.

OBJETIVOS

GENERAL:

- Conocer los vínculos existentes entre el trabajo y la subjetividad.

ESPECÍFICOS:

- Entender por qué el trabajo nos da identidad.
- Comprender el rol del trabajo en la economía psíquica.
- Explicar el papel de la retribución simbólica del trabajo: el reconocimiento.
- Considerar los efectos desubjetivantes del despido laboral.

CRITERIOS O CATEGORÍAS QUE ORIENTAN Y PERMITEN LA BÚSQUEDA DEL MATERIAL QUE VA A ANALIZARSE

Los criterios o categorías a analizar en el siguiente escrito son: TRABAJO – SUBJETIVIDAD
– DESPIDO – DESEMPLEO.

EXPOSICIÓN DEL MATERIAL OBJETO DE LA REVISIÓN

Para comenzar mi trabajo integrador final parto de considerar al trabajo como un organizador central en la vida de los sujetos, siendo además, productor de subjetividad y de categorías identitarias de todos los trabajadores. También, entiendo que la entrada al mundo del trabajo implica para todo sujeto su reconocimiento en un saber hacer específico como, del mismo modo, la inclusión en un colectivo de pertenencia.

Las categorías y los conceptos no se pueden pensar sin tener en cuenta el contexto socio histórico en el que está inmerso. Por ello pensar, hoy, en la época actual, capitalista y neoliberal “¿Qué es trabajar?” no es igual al aquel “trabajar” de las épocas anteriores. Ésta categoría se ha transformado a lo largo del tiempo, y actualmente, es imposible concebirla como un simple empleo. Es fundamental comprenderla como una categoría central en la vida del sujeto. En definitiva, el concepto, la definición y la valoración social del trabajo, se genera en función de los parámetros culturales del contexto histórico, político y social de que se trate.

Me llamó la atención la curiosa etimología de este concepto. Proviene del latín tripaliare. Tripaliare viene de tripalium (tres palos). Tripalium era un yugo con tres palos en los cuales amarraban a los esclavos para azotarlos. Éste, se utilizaba en el Imperio Romano para inmovilizar caballos, cerdos, o bueyes, y así poder herrarlos o examinarlos. Luego se usó para castigar esclavos.

Arendt, H, en su artículo “La condición humana” (2007), escribe que “De “tripalium” surgieron, entonces, las palabras “trabajo”, “travail” (francés), “travaglio” (italiano), y “trabalho” (portugués). Y luego, continúa, “pero también en las lenguas germánicas y esclavas el origen de “trabajo” tiene que ver con el sufrimiento. En alemán, “arbeit” sugiere esfuerzo y sufrimiento. En inglés, “work” viene del gótico “wrikan”, que implica persecución. Y en eslavo, “rabota”, significa tarea forzada”.

¿No suponemos que el trabajo no sólo tiene que servir como fuente de existencia, sino también

de fuente de placer, de inspiración creadora?.

Garrido y Torrerosa, (1995), mencionan que, el trabajo, en tiempos precapitalistas, estaba orientado al cubrimiento del sustento de la vida material, lo cual permite argumentar la idea de que el trabajo, en estas épocas, era el imperativo que de alguna u otra forma podría ser el indicio del principio de realidad en este tipo de sociedades.

El trabajo se concibió ya, en la época clásica, como algo de poca valía, frente a esto, Arendt (1993), menciona que el trabajo era menospreciado, visto como algo negativo y de poco valor, no era en sí mismo una característica propia del sujeto; este tipo de concepción se conservó en el medioevo en la cual el trabajo tan sólo era un fin para poder alcanzar a cubrir necesidades básicas, era visto más bien como un castigo divino, una forma de sacrificio por cubrir lo básico para sobrevivir.

Según Orejuela (2012), el trabajo es una transformación de lo real por el cual el hombre se puede construir, en relación a significar prácticas sociales y dotarlas de sentido; es en múltiples formas, una manera de simbolización humana. De este mismo modo, el trabajo, permite una forma de trascendencia y de identidad en el mundo.

Ya en la modernidad, el trabajo empieza a cobrar una significación muy distinta a la de solo generar dinero. En relación a esto Donrronsoro (2001), menciona que en esta época, “se tuvo una visión positiva del trabajo, en cuanto actividad potencial (fuente de toda productividad y expresión de la misma humanidad del hombre)”. Esto favoreció, en el sentido de que ahora el trabajo se empieza a concebir como una condición inherente al sujeto humano, la cual le otorga cierto estatus en la sociedad y le proporcionaba además satisfacción o bienestar. Lo anterior permite ver cómo poco a poco el trabajo se involucró cada vez más a la condición humana, ya no solo como fuente de remuneración, sino también como aquello capaz de dar satisfacción, motivación, estabilidad y un lugar en la sociedad, es por ello innegable el papel que el trabajo juega en la misma concepción del propio sujeto. Frente a esto Orejuela (2012) menciona que el trabajo se efectúa un cambio ontológico, en la medida en que le da sentido al ser, ya que recalca que la existencia humana

no solamente cumple determinaciones biológicas, el trabajo como categoría central constituye al sujeto en sociedad.

Dejours (1954), reitera frente a esto que el trabajo provee las condiciones necesarias para construirse a sí mismo, para construir una identidad ante el mundo y la sociedad, en la medida en que permite una autorrealización y una contribución material, ideológica o racional al mundo.

Dado los límites de extensión del presente trabajo, no puedo profundizar en detalle sobre el neoliberalismo. Pero, baste decir que, como plantea Bourdieu, en la esencia del neoliberalismo vemos políticas que imponen: reducción de los costos de mano de obra, restricción del gasto público y flexibilización del mercado de trabajo. En su escrito “La esencia del neoliberalismo”, menciona que:

El programa neoliberal, que extrae su fuerza social de la fuerza político-económica de aquellos cuyos intereses expresa, tiende a favorecer globalmente el desfase entre las economías y las realidades sociales, y a construir de este modo, en la realidad, un sistema económico ajustado a la descripción teórica, es decir, una especie de máquina lógica, que se presenta como una cadena de restricciones que obligan a los agentes económicos. (Bourdieu, 1998, p 3)

Lo mismo que con la categoría trabajo, aclaro acerca de la categoría sujeto, ya que si nos ubicamos en la rama del psicoanálisis, entenderemos que, no es lo mismo hablar o decir sujeto, persona o individuo. Por lo tanto es imposible suprimir del contexto psicoanalítico la noción de subjetividad, pero también no es posible dejar de tener en cuenta la transformación que el pensamiento de Freud realiza a la concepción tradicional de Sujeto (“La revolución copernicana de Freud”), donde Lacan (1983), expresa que es un sujeto distinto al que surge en el cogito cartesiano, desbordante de la imaginaria del “Homúnculo”, es decir de aquello que conduce y siendo centro, determina en última instancia una acción.

A partir de esto Jaime López aporta:

En los griegos, el “substrato”, es decir el ser de la cosa, lo que se mantiene sin cambios y se mantiene en los cambios, el soporte, es llamado “hypokeimenon”. Ontológicamente, es el ser de

la cosa. Es el primer nombre que recibe la cosa al intentar responder a la pregunta ¿Qué es el ente? Heidegger encuentra en la idea de “subjectum” en la edad media y como sujeto identificado al yo en la edad moderna con el pensamiento de Descartes. En el decir de Heidegger, es ese concepto de yo-sujeto el que se encuentra en el código cartesiano al analizarlo. El “cogito” es una proposición en la cual aquello sobre lo que ella dice algo no es tomado de otra parte. Es un saber que se sabe a sí mismo. Es una proposición donde se pone aquello acerca de lo que ella enuncia: el subjectum, Lo que ella pone, es en éste caso el yo, es decir el subjectum del principio primero.0 Por eso el yo es lo subyacente, el subjectum de la posición en general y es por eso que desde entonces se toma al yo preferentemente como el subjectum, es decir como el sujeto.

Al enunciar el cogito, Descartes dice: “Yo pienso”, es decir que coloca a la proporción sobre su fundamento y éste es el yo. El yo se convierte en la substancia permanentemente presente en que todo lo demás es. Se convierte en fundamento de la verdad. Toma del hypokeimenon griego y del sub-jectum medieval y se traslada lo absoluto, lo permanentemente presente al yo. Es soporte de las propiedades, de las “cogitaciones”, es lo permanente en los cambios. (López, 1996, p 1-2)

Y más adelante, el autor, continúa:

En la noción de inconsciente freudiano, el sujeto habla sin saber lo que dice. Dice su verdad a medias, disfrazada en los lapsus, equívocos, sueños y en la cadena asociativa. Los planteos cartesianos son subvertidos, ya que surge un sujeto vaciado de toda substancia, metafísica, fenomenológica o biológica. Pero funda una subjetividad que es la que se recoge en la práctica psicoanalítica y que se puede leer en la frase de Lacan: “pienso dónde no soy, luego soy dónde no pienso... No soy allí dónde soy el juguete de mis pensamientos, pienso en lo que soy allí donde no me pienso pensar. (López, 1996, p 2-3)

El sujeto es lo que se produce porque se habla.

Con respecto a la etimología de la palabra subjetividad, ésta está formada con raíces latinas. Sus componentes léxicos son: el prefijo *sub* (bajo), *iactare* (lanzar), *ivis* (relación pasiva o activa), más el sufijo *dad* (cualidad). Lo cual hace referencia a “colocando debajo”, pero como aclaré desde un principio mi marco de referencia es psicoanalítico, y la palabra subjetividad, tiene múltiples

acepciones dependiendo del marco en el que se centre, tales como el científico o filosófico.

Para continuar y adentrar en el tema que me concierne visualizo que, pensar al trabajador como sujeto, es una tarea que se presenta dificultosa en la actualidad, no sólo para los empleadores sino también para el empleado mismo. Generalmente nos presentamos con el calificativo de su profesión o su ponencia a serlo, es decir, lo que estamos estudiando (“Soy Ingeniero agrónomo”, “Soy estudiante de medicina”); en vez de hacerlo con nuestro Nombre-Propio, o, dejando a éste, en segundo lugar. Se “mide a la gente” por lo que estudió y por la ocupación que conlleva, pero, ¿Es importante poder identificar al sujeto con su Nombre-Propio propuesto por sus padres antes su nacimiento? Es decir con aquello que, se inscribe en lo singular y lo filia a una historia familiar y social, aquello que conlleva marcas, huellas mnémicas, historia y la construcción de la subjetividad. ¿Nos interrogamos por su estilo o modo de vida de acuerdo a sus experiencias o a su historia?

Según Marina Müller (2004), la pregunta del autoconocimiento: "¿quién soy?", movilizadora de la búsqueda de orientación en cuanto a proyectos realizables a futuro, multiplica sus dimensiones relacionales: quién soy para los otros, quién dicen los otros que soy, quién quieren los otros que yo sea; y se expande en sus dimensiones de búsqueda de ayuda: quién o quiénes pueden ayudarme en mi búsqueda y en mi elección, ¿cómo encuentro esa ayuda?, ¿qué debo hacer para reconocer?, ¿construir y realizar mis proyectos?.

Y otra cuestión, más enfocada a la problemática que escogí, sin ir más lejos, el efecto que causa en los sujetos visualizar en este contexto neoliberal a los “nuevos pobres”, o, tal vez, pensar a dónde dirigirse, en el caso de que, en un contexto lejano, o no muy lejano, pueda ser despedido (en el caso de los dependientes) o en el caso en que impere la carencia de la demanda de servicios o de clientela cuando se trabaja de manera independiente.

Quizás lo que demande este mundo globalizado en el ámbito laboral es contratar a alguien eficiente, rápido y otras características de acuerdo al perfil que se esté buscando y sobre todo que no sea propenso al fracaso, y no, de acuerdo a lo anterior expuesto, sobre las formas singulares de

resolución de conflictos de acuerdo a la propia subjetividad, teniendo en cuenta el modo o experiencia de vida. Sabemos que, el fracaso, es propio del ser humano. Se suele escuchar aquel clásico dicho el cual dice “de los errores se aprende”, o “los errores no son fracasos, son señal que lo estamos intentando”, “el arte de vencer lo aprendemos de las derrotas”, entre otras.

En una entrevista realizada Christophe Dejours (2012), dice: “Hay herramientas del management actual que no ayudan a la evolución positiva del trabajo”. Se refiere a la evaluación del desempeño, como para empezar. Luego, agrega que el fracaso forma parte del trabajo y es importante para encontrar soluciones, primero no se logra pero, se continúa en la búsqueda hasta obtener los resultados. El autor argumenta que se trata de algo que la evaluación de desempeño no contempla, es decir, que el fracaso está mal visto y que para avanzar se necesitan trabajadores que persistan, que sean obstinados, que busquen soluciones. Este tipo de esfuerzo no se logra sino están comprometidas e intentan buscar la salida también utilizando su intuición.

Con respecto a esto y siguiendo el hilo conductor del pensamiento de Pierre Bourdieu (1998) acerca de su opinión sobre el neoliberalismo, éste expresa que se instaura un reino total de la flexibilidad, con la extensión de los contratos temporales o los interinatos, y los "planes sociales" reiterados y también, en el propio seno de la empresa se percibe la competencia entre filiales autónomas, entre equipos empujados a la polivalencia y, entre los propios individuos, a través de la individualización de la relación salarial; entrevistas individuales de evaluación; evaluación permanente; subidas individualizadas de salarios o concesión de primas en función de la competencia y del mérito individual; carreras individualizadas; estrategias de "responsabilización" tendientes a asegurar la autoexplotación de algunos técnicos superiores; exigencia de "autocontrol" que extiende la "implicación" de los asalariados, según las técnicas de la "gestión participativa", mucho más allá de los empleos de técnicos superiores. Técnicas de dominación racional que, mediante la imposición de la superinversión en el trabajo a destajo, se concitan para debilitar o abolir las referencias y las solidaridades colectivas.

Las herramientas neoliberales mencionadas, entre tantas otras, son las que causan como efecto el terror en estos sujetos, a la hora de pensar que los están evaluando y que pueden estar propensos a ser despedidos, tema que retomaré luego.

Y si reflexiono... ¿Qué pensar cuando, en realidad, hablamos de “laburantes”? Personas que no han comenzado o concluido sus estudios y se las arreglan “con lo que hay”, haciendo alguna que otra changa, o, sin ir más lejos, teniendo un trabajo-tipo y digno pero estimando si llegan o no a fin de mes. ¿Calificarlos como laburantes o trabajadores-tipo no es descalificarlos? Podría hablar de otros de los efectos desubjetivantes que conlleva. He aquí la conclusión que pretendo arribar, no importa el trabajo que se tenga, la labor que se realiza, el trabajo es productor de la subjetividad y en estos casos se produce un quiebre en ella. Podemos hablar de de-subjetivación, al igual, o quizás peor, el quiebre que se produce si este sujeto queda sin empleo, ¿o sin identidad?. Reconocer a las personas por su esencia, por su singularidad o por los distintos modos de resolver los conflictos o fracasos propios sería, teniendo en cuenta que cada uno es único e irrepetible, para mí, una de las formas de tomar a este empleado, a este “laburante”, como verdadero sujeto, registrando, sobre todo, el efecto terror que está experimentando, el cual será descripto posteriormente.

¿A qué me lleva mencionar éstas cuestiones? A que el trabajo nos da “identidad”. Trabajar, para Dejours es transformarse en uno mismo. Si adentramos a la teoría marxista, en “Manuscritos económico-filosófico” (1844), postula que el trabajador produce el capital, éste produce a aquél, el trabajador se produce a sí mismo y el hombre en cuanto trabajador, en cuanto mercancía, es el producto de todo movimiento. ¿Cuál sería la conclusión? Que trabajar no es sólo producir, es también, transformarse en uno mismo, pero no sólo a través de la retribución económica, como muchos piensan “soy lo que hago, soy lo que gano”, sino también retribución moral; es decir que la vida laboral penetra tanto en la realidad material, como, en la realidad psíquica, sin restarle importancia.

Por una parte, realidad psíquica individual: entendemos que el trabajo conlleva la generación, la modificación, o la reducción de narcisismo: una imagen de sí que, a través de comparación con

otros refleja, cómo apropiarse de ésta y cómo reconocerse en ella. Según Sauaya, Dulce en “Salud mental y trabajo”:

Es necesaria la apropiación de la identidad atribuida. Aquello que proviene de la dimensión de lo ajeno que debe ser incorporado como propio, esto conlleva a la apropiación de las nominaciones sociales que asumen un valor de nombres propios que involucran al sujeto, dicen algo de él y a las que da crédito. Responden a un proceso identificatorio que otorga otra imagen del yo. (Sauaya, 2003, p 33).

Y el mismo padre del psicoanálisis sienta las bases de la psicología social en “Psicología de las masas y análisis del yo” (1921) diciendo que si bien la psicología individual se refiere al hombre individual y explora los caminos mediante los cuales trata de encontrar satisfacción, sólo raramente y bajo ciertas circunstancias excepcionales, la psicología individual está en una posición de dejar de lado la relación del individuo con los otros. Refiere así que en la vida anímica del individuo alguien está invariablemente comprometido, el otro cuenta como modelo, objeto, ayudante u oponente, justificando así que la psicología individual es al mismo tiempo psicología social. Creemos entonces que el individuo no es concebible sin el otro. Todos sus vínculos con los otros, el grupo, los demás están presentes en la vida anímica del sujeto, lo atraviesan y lo definen como ser cultural, como hombre inserto en la cultura y determinado por ella.

El sujeto es narcisismo, y como eje de constitución subjetiva, nos permite ubicar a qué sujeto se alude, qué imaginario construye cada sujeto sobre su saber cotidiano y el lugar de la ocupación, en tanto define su identidad frente a sí mismo y en relación a los otros, capital para la representación de sí mismo.

Para la teoría psicoanalítica, el sujeto adviene por los encuentros significativos que constituyen un tramado de identificaciones y significaciones que determinan su posición de sujeto.

En el hecho que me concierne, retomo los aportes de Eugenia Velasco (1994), quien aclara que las identificaciones que se ofrecen al sujeto lo colectivizan y lo integran a un lugar de ser social.

La ocupación juega un papel preponderante para los emblemas identificatorios que asignan un lugar y una identificación: el caso de ser trabajador. Este caso, se ubica en una compleja trama identificatoria donde sus condiciones de vida, lo actual, lo que produce y consume sus posibilidades o no de realización y satisfacción de deseos, se inscriben en una historia subjetiva.

Es innegable, como anteriormente afirmaba, que la actividad profesional, proporciona, más allá del sustento financiero (realidad material), un sostén simbólico, que tiene valor como símbolo en lo personal de uno: identidad, autoestima, integración, reconocimiento, posible camino a la asunción social.

Retomando a Dejours en “Psicopatología del trabajo” (2000), cuando se refiere a los vínculos dinámicos entre sufrimiento y placer en el trabajo, en efecto, éstos dan cuenta del rol mayor que puede jugar en el trabajo la economía psíquica, en tanto mediador de la realización personal o cómo contribuidor a desestabilizar los acontecimientos psíquicos y empujar hacia la enfermedad, cuando los procedimientos defensivos que se elaboran para luchar contra el efecto desestabilizador de las restricciones organizacionales están obstaculizadas. En psicodinámica del trabajo, agrega, el vínculo subjetivo con el trabajo se caracteriza, en primer término, por el celo, que designa a la inteligencia que se moviliza para enfrentar las resistencias e imprevistos encontrados en el ejercicio de trabajo que se caracteriza en lo real.

Siguiendo al autor, “los criterios de certificación / precarización / subcontratación aumentan la fragilización de los derechos humanos: métodos que en vez de estimular la confianza, lealtad y solidaridad por sí mismo fomenta la deslealtad y la soledad en medio de la masa”.

Como conclusión de lo expuesto y siguiendo el pensamiento de Macedo, Kegler y Santos (2011), podríamos decir que el trabajo se sitúa como un elemento de intersección entre la realidad psíquica y la realidad material, por tanto el papel desempeñado por la vida laboral en la construcción de la subjetividad denuncia la influencia de las determinaciones socioculturales en la interacción del hombre con su ambiente.

Entonces, también podemos hablar de trabajo como realidad social, de trabajo como actividad intersubjetiva, de esta actividad realizada para otro, y también de esta actividad realizada por uno mismo, y, de la importancia del reconocimiento y la mirada del otro.

Vemos como se entrama la realidad intersubjetiva, “trabajar siempre para alguien”, tanto al referirnos a la labor dependiente como independiente también. Sabemos que el trabajo proyecta al sujeto en el vínculo social, y también que se espera algo del otro, como anteriormente me expresé, es decir, la retribución moral, el reconocimiento, algo que merece ser diferenciado.

Uno aporta una contribución y a cambio de aquello se espera una retribución, y me pongo a pensar con respecto a esto: ¿retribución por hacer, o retribución por ser?. Creo que debería ser compartido, pero la finalidad de este trabajo es hablar de la subjetividad, pasar de este registro del hacer al ser, construcción de sí mismo, logro de sí. Por tanto tenemos aquí dos dimensiones, en las cuales retomaré lo expresado por Dejours, en un capítulo del libro de Dominique Dessoris (1998), denominado: “De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo”, en cuanto el análisis psicodinámico sugiere que la retribución esperada por el sujeto es fundamentalmente simbólica. Reviste una forma específica fácilmente comprobable por estudios empíricos: se trata de reconocimiento. Reconocimiento en sus dos dimensiones:

- Reconocimiento en el sentido de *constatación*, es decir reconocimiento de la realidad constituida por la contribución del sujeto a la organización de trabajo. Este primer aspecto del reconocimiento choca con grandes resistencias por parte de las jerarquías, porque implica el reconocimiento de la imperfección de la ciencia y la técnica, de las fallas de la organización del trabajo prescrita y del indispensable recurso a las contribuciones de los trabajadores para hacer funcionar el proceso de trabajo. Se duplica con otra fuente de resistencia: la constatación de las imperfecciones inherentes a la organización del trabajo a veces desencadena en los mandos medios y responsables el miedo, especialmente cuando el proceso implica riesgos mayores.
- Reconocimiento en el sentido de *gratitud* por el aporte de los trabajadores a la

organización de trabajo.

Constata Dejours que el defecto de reconocimiento es uno de los temas recurrentes del universo del trabajo.

Por otro lado dice que el reconocimiento pasa por la construcción rigurosa de juicios que se refieren al trabajo realizado que son proferidos por actores específicos, comprometidos directamente en la gestión colectiva de la organización de trabajo. Aclara que es posible distinguir entre los diferentes tipos de juicio que componen el reconocimiento:

1) Juicio de utilidad: proferido esencialmente por los demás en línea vertical, es decir por los superiores jerárquicos y los subordinados, eventualmente por los clientes.

2) Juicio de belleza: proferido esencialmente en línea horizontal por los pares, los colegas, los miembros del equipo, o los miembros de la comunidad de pertenencia.

Ambos, afirma, tienen en común una particularidad: se refieren al trabajo realizado, es decir al hacer y no a la persona. Pero el reconocimiento de la calidad del trabajo realizado puede inscribirse, a nivel de la personalidad, en términos de ganancia en el registro de la identidad. Esto sería, que, la retribución simbólica conferida por el reconocimiento puede cobrar sentido en relación con las expectativas subjetivas sobre la realización de sí mismo. Pero la secuencia ontológica es fundamental: reconocimiento del hacer en primer lugar, gratificación identitaria después.

La apuesta del reconocimiento es apuesta a la salud mental, en la medida que la identidad no es sostenida solamente por el yo. Se sostiene a través de la mirada del otro.

¿Qué sucede cuando no hay reconocimiento? Una hipótesis propia es suponer que los trabajadores viven en constante ansiedad de no saber si están haciendo bien su trabajo y que llegado al caso en el que no lo estén haciendo bien, o mejor dicho, que al empleador no le guste su forma de trabajar, su forma de resolver sus “fracasos”, como enuncié al comienzo del escrito, puede ocurrir que tengan miedo de ser despojados de su ámbito laboral, es decir ser despedidos, y por lo tanto

quedar en estado de desempleo.

En situaciones extremas de exclusión, podríamos pensar que estamos ante el riesgo de la desubjetivación. ¿Desaparece entonces el sujeto? ¿Se desdibuja casi hasta borrarse, la posibilidad de construir proyectos, de representarse a sí mismo en relación al futuro? ¿Qué ocurre cuando el actor social ha perdido o ve sumamente deteriorados el ejercicio y la representación de sí en cuanto integrante de la sociedad, partícipe activo de posibilidades de gestión y de cambio, como sujeto de derechos, en cuanto ser humano digno de consideración, y de ser y sentirse ciudadano pasa a ser, como en siglos pasados, un súbdito o un siervo sin derechos propios? Esto vuelve compleja y azarosa la elección vocacional laboral, la búsqueda de ocupación y de preparación para desempeñarla, introduce la demanda de formación continua, las repreguntas sobre la inserción lograda o la dramática búsqueda de inserción o reinserción ante situaciones de desempleo o subempleo.

Por tanto es necesario que introduzca otra categoría o concepto por lo cual, como hice al inicio de este trabajo, es conveniente ubicarla dentro de un contexto histórico social determinado.

La palabra despido, al igual que las palabras trabajo y sujeto tiene su etimología. Constatando en el diccionario etimológico, la palabra pedir viene del latín *petere* (tratar de conseguir, dirigirse hacia). La palabra despedir viene de *expetere*, con el prefijo *ex* (hacia afuera). *Petere* en latín significa sobre todo impulsar, empujar, dirigirse a algo con impulso; tiene que ver con la palabra ímpetu. Su significado de pedir, es una acepción secundaria. Así *expetere* y despedir significan originariamente arrojar con impulso algo hacia afuera, y también de ahí, apartar, dejar marchar y despedida es un acto para dejar marchar o hacer que otro se vaya.

La palabra despedir conlleva necesariamente como consecuencia el fenómeno de desempleo y para ello tomo a Bertranou, Fabio M. y Paz, Jorge A (2007) que describen que “La economía argentina ha sido durante las últimas décadas altamente volátil. Además, esta volatilidad ha aumentado desde hace veinte años...”. “Desde mediados de los años noventa y hasta mediados de los dos mil, se sumaron a esta situación un elevado y creciente desempleo de la fuerza laboral y elevados,

crecientes y persistentes problemas de pobreza y desigualdad...”. “Desde 2003 se registra un ciclo expansivo muy intenso, lo que plantea a la vez el desafío de enfrentar el problema de consolidar el crecimiento económico y sostenerlo en el tiempo, como así también el de preparar las instituciones laborales ante una posible recesión. Todos estos factores están de una manera u otra ligados con el problema del desempleo...”

Se define como “desempleados” los individuos que no tienen trabajo pero que lo buscan activamente y que están disponibles para trabajar. De acuerdo con esta definición, estos desempleados o “desocupados” (los términos se utilizarán como sinónimos) pueden provenir de la inactividad (sin ocupación anterior– o de una ocupación anterior, ya sea como asalariados o como trabajadores independientes). En ese caso, a estos últimos se los denominará “cesantes”. (Bertranou y Paz, 2007, p 13).

Y más adelante agregan: “Una descripción más o menos esquemática de la evolución de la desocupación en la Argentina lleva a segmentar la historia económica de la segunda mitad del siglo XX en dos grandes períodos. Uno de bajo desempleo, anterior a la década del noventa, y otro de alto desempleo, durante y después de los años noventa...”. “...El período denominado de bajo desempleo comprende la situación económica nacional (clasificada por los historiadores de la economía como “estilo de desarrollo sustitutivo de importaciones”) y comprende el auge y la decadencia de la sustitución operada en las industrias liviana y pesada...”. Ambos autores especulan que este período culmina en el año 1975, donde comienza a sentirse en la economía argentina las consecuencias de la crisis mundial del petróleo de 1973. Ese tipo de desarrollo se basó en una fuerte protección de la industria local y en una importante intervención del Estado, tanto en la actividad económica en general, como en la generación de empleo en particular.

Una vez definido el factor de desempleo, anuncio a los fines de mi trabajo, la incidencia del desempleo en la subjetividad de los trabajadores o en los nuevos desocupados. Es decir y en relación a ello, Carlos Bonantini y otros, expresan:

Mientras están trabajando padecen la incertidumbre de hasta cuándo tendrán su empleo, cuando pierden el trabajo se modifica el entorno y aparecen nuevas percepciones que no tienen antecedentes en los registros del sujeto con una carga de fuertes dificultades para adecuarse a la nueva situación puesto que no está preparado para enfrentar esta nueva realidad que impregna toda su cotidianidad. (Bonantini, 1999, p 66)

En estos casos, es decir, en el caso en que la persona sea despedida, como en muchos otros procesos neoliberales el terror es un efecto. El despido debe ser incluido dentro de los traumatismos, y como tal es una catástrofe individual. Desde esta concepción, toda intervención que no le otorgue a estos traumatismos el estatuto que corresponde, revictimiza a quienes debieron soportar estos hechos.

Sabemos que en nuestro país los procesos neoliberales provocaron graves efectos en la subjetividad. El terror es la figura que los define. Hago referencia a las situaciones donde el sujeto sabe a qué le teme, pero no tiene posibilidad de instrumentar defensas frente a lo temido. Es así que queda sumido en esa profunda perplejidad. Perplejo ante la corrupción que impregna todas y cada una de nuestras instituciones, el sujeto sólo mira el empobrecimiento de sectores otrora productivos.

Reconociendo la concepción de malestar desde el psicoanálisis, podría decirse que éste se refugia en el miedo o efecto de terror persistente en el sujeto al no sentirse útil, al no tener la posibilidad de control de las demandas del contexto laboral actual al que pertenecen, y, frente a esto, Aguiar (2008), menciona “la amenaza constante de perder el trabajo son violencias que se ejercen contra los sujetos y que producen una angustia que conceptualización como traumática”. Es así que la amenaza de ser reemplazado en el trabajo, de no ser útil o de no acomodarse a las exigencias que trae consigo la globalización, causa en el sujeto un efecto de trauma, el cual precisamente es el causante del sufrimiento o malestar que hoy en día se vivencia en las organizaciones. Para explicar de mejor manera la relación entre los efectos de la globalización, el sufrimiento y el trauma, podría decirse lo que Freud (1921) refirió sobre las experiencias traumáticas en los sujetos, aquí menciona

que “lo que es eficaz para el síntoma es el efecto de terror, esto es lo que hace de un acontecimiento un trauma”. Es decir, lo que precisamente hace que una situación u acontecimiento, como lo podría ser un despido o nuevos requerimientos laborales sean eventos traumáticos, es el miedo o terror que a ellos se vinculan, miedos como: ¿qué voy a hacer si me despiden?, ¿de qué voy a vivir? o ¿tengo que cumplir, cambiar y ser flexible porque me pueden ver como alguien no útil y por ende una persona que se puede remplazar fácilmente?

Por lo tanto, podría decir que el terror aparece en la ansiedad de ser despedidos cuando el reconocimiento por parte del empleador no existe, y también en el acto mismo, es decir, al concretarse el despido por el terror mismo de sentirse inútil o no ser reconocido para poder reingresar al mercado laboral.

Betina Calvi expresa que un modo de resolución de lo traumático es la producción de patología. Por otro lado, agrega:

El sujeto se caracteriza por su performance, y no por quién es, favoreciendo los procesos de desobjetivación. En fin, esto favorece la ingesta de medicamentos paliativos porque lo que está en juego no es el bienestar del sujeto, sino su rendimiento, su desempeño. (Calvi, 2008, p 118).

Donde, lo expuesto en este párrafo, retomaría lo que enuncié al comienzo de mi trabajo.

La precarización laboral y los despidos no sólo afectan y desestabilizan a aquellos que no consiguen trabajo o han sido despedidos, sino que es un ataque al tejido social, generando también un intenso sufrimiento en quienes permanecen en sus puestos, aumentando la carga psíquica que implica el despido como amenaza, fragmentando los lazos y la construcción colectiva en muchas ocasiones.

Tomo a Janine Puget, qué, revisando la literatura psicoanalítica se encontró que en ella se propone varias modalidades de sufrimiento. Una síntesis de éstas tres que ella tomó son:

1) Sufrimiento por imposición de fuerzas diversas lo que concibo en términos vinculares relacionado con la presencia de la alteridad del otro. El efecto de alteridad produce en el sujeto, o

sea en el otro, lo que llamo un descoloque. Entiendo este último como el resultado de los efectos de presencia al imponer como potencial dinamizante una alteridad. Aquí no se piensa en fuerzas antagónicas sino en diversidad-complejidad. En cada uno de los espacios intra, inter o transubjetivo, donde se constituyen subjetividades propias a dichos espacios el efecto de imposición adquiere significados diversos.

2) Sufrimiento cuando mociones encontradas-opuestas reducen al conjunto o al sujeto a un estado de confusión e impotencia para realizar un trabajo psíquico que dé cuenta de la capacidad de activar un potencial creativo.

3) Sufrimiento ante la indigencia, léase carencia de recurso, lo que puede deberse tanto a la dificultad de pensar o hacer ante algo inédito como a verse enfrentado ante situaciones que superan las posibilidades actuales: resulta imposible proyectarse en un futuro. (Puget, 2004, entrevista).

Considero que esta tercera forma de sufrimiento es donde puedo colocar a la categoría del despido. Hoy es posible detectar un tipo de sufrimiento ligado a lo impredecible y a sus vicisitudes que responden a una lógica de la complejidad.

Esta autora propone el “principio inconsciente de incertidumbre”, dónde la incertidumbre, y su correlato, la perplejidad, pueden expresar en el sujeto, el sufrimiento ocasionado por “situaciones violentas” que pueden incluir desde los tormentos bajo la dictadura hasta la precarización laboral y la inseguridad urbana.

De acuerdo a la temática que me concierne, Puget (2004) estudió la amenaza por perder la fuente de trabajo y expresa que esto la llevó a postular la existencia en la mente de una representación psíquica de no pertenencia al estamento laboral, a la que llamó “representación de desexistencia”. A partir de ello expresa que el brusco pasaje de existente a desexistente se fue incorporando como representación a partir de las políticas neoliberales según las cuales un sujeto se torna objeto dentro de la economía de mercado, fuera de las leyes que sostienen la cualidad de sujeto y por ende la subjetividad social. Se torna un sujeto-objeto que anda errante por el mundo sin ser visto. En esta

condición, afirma que, el estado de perplejidad puede eventualmente llegar a anular el pensamiento posible pragmático. En tanto logre recuperarlo, agrega, el des-existente podrá implementar acciones que lo ubiquen en un nuevo contexto subjetivante, siempre y cuando pueda ingresar a éste aceptando la discontinuidad impuesta por su condición de des-existente.

Por lo demás, tampoco existen posibilidades de pensar los padecimientos subjetivos fuera del contexto, del imaginario social de la época y de la historia en que se producen. Allí la singularidad marcará su impronta en el modo en que cada sujeto inscribirá la historia que lo atraviesa.

Retomando la concepción freudiana (1990) respecto a que la relación del sujeto con el trabajo es una relación libidinal, siendo el objeto “trabajo” una parte fundamental en la estructuración de la identidad del sujeto, y reanudando a la autora Dulce Sauaya, ella se interroga ¿Qué pierde el sujeto perdiendo el trabajo? A lo que responde:

La precarización y flexibilización del empleo, las formas de disciplinarización e implicación subjetiva determinan que el trabajador, al perder su empleo, sea arrojado al espacio de los desocupados en donde los rasgos de sus atributos identificatorios son peyorativos y desechables. El trabajador es transformado en vago y en responsable de su posición desvalorizada, operaciones, que, como aclaré anteriormente, implican un alto costo para el narcisismo del sujeto. (Sauaya, 2003, p 30)

Según Bonantini y otros, el trabajador siente que ha fallado en una de sus obligaciones primarias y crece la sensación de culpa que lo vacía de motivaciones internas, sin comprender que lo que a él le ocurre, es que se sostiene en la búsqueda de una quimera del pasado y que por lo tanto demanda lo que ya no existe. “El desocupado ve asaltada su ilusión y siente cómo sucumben sus expectativas en la despiadada fuerza de las constelaciones negativas que se apoderan de su voluntad y desestructuran sus proyectos condenándolo a una marginalidad creciente sin motivaciones ni esperanzas”. Y continúa que esto determina el cuadro patológico general, en relación a qué la desocupación constituye una patología social del capitalismo que afecta a toda la sociedad pero que

tiene particular incidencia sobre las condiciones de vida y la salud de quienes están sin trabajo, en donde no importa cual sea su nivel social.

Y tomaré, para finalizar, los aportes de Dejours (2000), quien conceptualiza los trastornos psicopatológicos asociados a la pérdida del empleo y desempleo: “Los trastornos psicopatológicos vinculados a la pérdida del empleo y al desempleo se benefician con el aporte del análisis del vínculo subjetivo con el trabajo...”.

El cuadro clínico está dominado por la experiencia de la pérdida (Raix, 1995): pérdida de empleo, pérdida de salario, pérdida de actividad y de estatus social, pérdida de los vínculos sociales, pérdida del sentimiento de utilidad, etc. Los movimientos dominantes son los depresivos, que se manifiestan por trastornos del humor y pueden estar asociados a trastornos somáticos, así como a trastornos del comportamiento (crisis clásticas de cólera, agresividad).

Los diferentes estudios clínicos insisten en las repercusiones mayores del desempleo sobre la salud mental en términos de autoestima, vinculado con la pérdida de los soportes sociales, de los puntos de referencia identitarios y relacionales (Castel 1995; Joubert, 2004; Llorca, 2004). Para los sociólogos, el desempleo es considerado como un proceso de acumulación progresiva de desventajas (Paugam, 2006) debido a la degradación del nivel de vida, el debilitamiento de la vida social y la marginalización respecto de los demás trabajadores. Los efectos psicopatológicos del desempleo pueden analizarse a partir de la desestabilización de la economía psíquica anteriormente estructurada por el vínculo con el trabajo. La privación de trabajo introduce una ruptura en las implicaciones psíquicas y obstaculiza la dinámica de la sublimación, abriendo la vía a las descompensaciones depresivas y somáticas. Es el conjunto de las implicaciones narcisistas y objetales el que se ve conmocionado, en función del rol central que ocupa el trabajo para la subjetividad. La imposibilidad en la que se encuentra el sujeto de poder aportar su contribución a la sociedad, por medio del trabajo, no representa solamente una pérdida de apuntalamiento susceptible de desestabilizar la economía psíquica (Furtos, 2008), sino que lo confronta con el déficit de reconocimiento social mediante la

identidad profesional (Dubar, 1991), por una parte, y por otra, obstaculiza la construcción de la identidad psicológica estabilizada por la vía del reconocimiento del trabajo (juicios de belleza y de utilidad), es decir, lo mencionado en los primeros párrafos dónde comencé a conceptualizar la categoría del desempleo.

Dejours insiste en que la soledad que deriva de todo esto es particularmente dañina en el plano subjetivo. La exclusión profesional, añade, puede evolucionar hacia una verdadera desadaptación, incluso una marginalización, tanto más si los dispositivos de acompañamiento basados en una gestión racionalizada del desempleo se muestran impotentes para frenar el desempleo masivo. La reacción depresiva y el desaliento frente al desprecio social, del cual es objeto el buscador de empleo, contribuyen a retrasar la búsqueda y la recuperación de un empleo, y mantienen la vulnerabilidad psíquica (Revuz, 1999). El impacto del desempleo, y el sufrimiento que éste implica, repercute sobre el conjunto de la dinámica familiar y de las implicaciones psico-afectivas.

CONCLUSIONES

Para darle un fin a mi escrito considero importante no dejar de señalar que es necesario considerar al trabajo como un organizador central en la vida de los sujetos, siendo además productor de subjetividad y de categorías identitarias de todos los trabajadores, lo que no es un detalle menor.

He pensado en la importancia que tiene el Nombre-Propio en cada Sujeto, en cada trabajador, lo que “arrastra” y lleva tras la corriente, aquellas historias, huellas y marcas, aquellos fracasos y derrotas, aquellos logros que se obtienen tras la resolución de las dificultades, aquello en lo cual Müller, identifica con la simple pregunta de autoconocimiento “¿Quién soy?”, y a partir de esto llego a la conclusión de que somos quien somos, aquél punto dónde movilizamos nuestras búsquedas, dónde nace una energía, el propio deseo de acuerdo hacia dónde querramos orientarnos, lo cuál no es una tarea fácil. Pero el trabajador en este contexto neoliberal, sumamente dificultoso en el cual está inmerso, y que promueve obstáculos dónde fomenta deslealtad y soledad, competencia entre compañeros, le resulta arduo no identificarse con aquello que hace y no con aquello que es, se olvida de su esencia, en dónde por otra parte, no menor, está involucrado su empleador, quién termina por cosificar al empleado, y dónde se promueve un ciclo vicioso, el cual, hay que darle un punto final.

Tomando el aporte esencial para este trabajo sostengo al igual que el padre del psicoanálisis que la salud es “la capacidad de amar y trabajar”, entendiéndose por trabajo no solo el remunerado sino también toda actividad ejecutada por mero placer. Por tanto como afirma Dejours y de acuerdo a lo que he intentado transmitir “Trabajar, no es sólo producir, sino también transformarse a uno mismo” y de aquí la importancia que le di a las contribuciones del autor acerca del reconocimiento, reconocimiento de constatación y de gratitud, donde en primer lugar se reconoce por aquello que hace y en segundo lugar por la gratificación identitaria; y desde allí, la trascendencia del Otro, ya que es este Otro quién define, donde la identidad no es solo sostenida por el yo.

Puedo concluir con una definición propia que le atribuyo a la categoría trabajo de acuerdo a mi recorrido, estableciendo que se puede ver a éste como un conglomerado de realidades en dónde se entrecruzan la realidad material, la realidad subjetiva y la realidad intersubjetiva.

Por otro lado, y, desovillándose a partir de esto, arribo a que, al no haber reconocimiento puede efectuarse un despido, y si no se pone en acción, esta idea, permanece en la fantasía del sujeto, en dónde el terror es un efecto y aquello que hace eficaz al trauma, es decir “ser despedido”. Este terror que aparece cuando el reconocimiento no existe y también cuando se efectúa el acto mismo, y allí es dónde puedo inferir que se corrompen aquellas capacidades establecidas por Freud (amar y trabajar), donde se rompe el paradigma de la salud, y proliferan múltiples trastornos psicopatológicos, y, sobre todo, se corrompe la identidad, tomando el aporte de Puget, es decir pasando de ser un existente a un dexistente, en la realidad psíquica

Quizás parezca utópico, pero, sería de vital importancia poder trabajar en la planificación de estrategias que brinden opciones que conlleven la reducción del estrés, del sufrimiento psíquico, de la incomodidad laboral, tanto en el empleador como en el empleado, implementando, también, estrategias de comunicación, entre pares, y entre ellos y el/los sujeto/s quien/es lo/s emplea/n o contrata/n (para acabar con las categorías que identifican “subordinados y superiores”), y junto a ello, la reducción del terror impuesto a los trabajadores, donde la incertidumbre, es la que impera. Además, contar con un equipo de salud mental, el cual acompañe a aquellas personas que han sido despedidas, para poder tramitar su duelo, y, brindar el apoyo necesario para sus futuras búsquedas, recordando que no sólo ha perdido una fuente proveniente de la realidad material, sino también psíquica e intersubjetiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arendt, H. (2007). Trabajo. *La condición humana*, 157-191.
- Bertranou, F., & Paz, J. A. (2007). *Políticas y programas de protección al desempleo en Argentina*. OIT.
- Bonantini, C., Simonetti, G., Michelín, M., & Napione, B. M. (1999). El mito de Saturno desocupación y vida cotidiana. *Cuadernos Sociales, 1*.
- Bourdieu, P. (1998). La esencia del neoliberalismo. *Revista Colombiana de educación*, (35).
- Calvi, B. (2008). “El derecho a la infancia. El Maltrato y el abuso: formas de destitución de la niñez en Infancia e Institución(es)”. Novedu. Buenos Aires.
- Dejours, C. (1994). Trabajo y desgaste mental. In *Trabajo y desgaste mental*. Editorial Humanitas/OPS-Arg.
- Dejours, C. (1998). El factor humano. *Buenos Aires: Lumen Humanitas*.
- Dejours, C., & Gernet, I. (2000). *Psicopatología del trabajo*. Miño y Dávila.
- Despido (2018). En diccionario etimológico. Recuperado en: <http://etimologias.dechile.net/?despedida>.
- Dessors, D., & Molinier, P. (1998). La psicodinámica del trabajo. *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*.
- Freud, S. (1985). *Psicología de las masas y análisis del yo*. Amorrortu. Buenos Aires
- Freud, S. (1990). *El malestar en la cultura*, Tomo XXI. Amorrortu Editores. Buenos Aires
- Henaó Henaó, P. M. (2015). *Efectos de la globalización y su impacto sobre la dimensión subjetiva del trabajador*. Colombia.
- Lacan, J. (1983). Seminario 2: *El yo en la Teoría de Freud y en la Técnica Psicoanalítica*. Ediciones Paidós. Buenos Aires.

- López, J (1996). Los conceptos de Sujeto, individuo y persona: su decir. En “*El sujeto en el campo del psicoanálisis*”. Argentina.
- Macedo, M. M. K., Kegler, P., & dos Santos, R. L. (2011). *La subjetividad en el mundo del trabajo: vivencias entre realidad psíquica y realidad material*. Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina.
- Marx, K. Manuscritos económico-filosófico de 1844. 2004. *Argentina: Colihue Clásica*.
- Müller, M. (2004). Subjetividad y orientación vocacional profesional. *Orientación y sociedad*, 4, 35-44.
- Puget, J. (2002). Qué difícil es pensar incertidumbre y perplejidad. *Psicoanálisis*, 24(1/2).
- Puget, J. (2004). Incertidumbre y amenaza en el mundo-grúa. *Diario Página 12*. Recuperado en: <https://www.pagina12.com.ar/diario/psicologia/9-35830-2004-06-01.html>
- Ruiz Velasco, M. E. (1994). Subjetividad y trabajo en el mundo actual. *Revista Tramas: Subjetividad y procesos sociales*, 6, 37-52.
- Sauaya, D. (2003). *Salud mental y trabajo: historia vital del trabajo: un dispositivo psicosocial*. Buenos Aires. Lugar Editorial.
- Subjetividad. (2018). En diccionario etimológico. Recuperado en: <http://etimologias.dechile.net/?subjetividad>
- Urien, P. (2012). Christophe Dejours: “Trabajar es transformarse a uno mismo”. *Diario La Nación*. Recuperado en: <https://www.lanacion.com.ar/1527892-cristophe-dejours-trabajar-es-transformarse-en-uno-mismo>