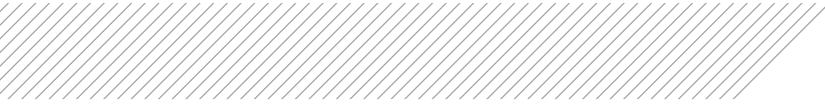


Para contrarrestar el malestar en el trabajo

Las empresas deben garantizar unos mínimos de bienestar

El psicólogo Johnny Orejuela explica que este libro "es una denuncia a la tendencia inconsciente, implícita, de creer que las empresas son el paraíso de la racionalidad y la felicidad, y que ahí la gente no sufre, y que si sufre hay que ocultarla, hay que callarla o hay que excluirla".

Shutterstock



En su nuevo libro, Johnny Orejuela, doctor en Psicología Social, devela que el sufrimiento y el malestar en el trabajo no es de análisis exclusivo de la psicología organizacional o de la psicología clínica de manera independiente, sino que las articula y ofrece soluciones a la luz de estas dos áreas.

Bibiana Andrea Moná Giraldo

Periodista del Área de Información y Prensa de EAFIT

Las 6:00 p.m. es una de las horas más esperadas del día para muchos empleados que trabajan en horario laboral típico porque, por lo general, disfrutan de este momento porque cambian de actividad, se dedican a sus asuntos personales y salen de su rutina semanal.

Sin embargo, cuando el trabajador debe quedarse esta situación puede generar malestar o placer, según cómo actúe el empleador o jefe, tal como se puede ver en las dos escenas que se describen a continuación.

El libro *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral* es resultado de la investigación doctoral de Johnny Orejuela.

Escena uno. Minutos antes de las 6:00 p.m. el jefe de alguna dirección se dirige a la oficina de su colaborador y le pide que lo apoye con un informe para entregar a primera hora el día siguiente. Sin embargo, al otro día, pese a que se entregó con éxito el informe, el reconocimiento merecido a aquel empleado por la dedicación de su tiempo en esto no se vio. Ahí llega la sensación de malestar.

Escena dos. Igual que en la escena uno, antes de finalizar el horario laboral el empleado debe que-

darse realizando el informe. Pero, al día siguiente, una vez el jefe lo entregó, se dirige al puesto de su colaborador y le dice: "Gracias por tu esfuerzo, fue un trabajo excelente y útil que no hubiese podido cumplir sin tu apoyo, también por tu compromiso de quedarte unas horas más de tu horario. Cuando lo consideres tómate dos horas que necesites".

¡Bingo!, ahí el malestar del día anterior se convierte de inmediato en una experiencia de placer al sentir que se ha contribuido de alguna manera con el cumplimiento de las metas de la empresa. Y es entonces cuando el reconocimiento se convierte en el factor que permite la transformación del malestar en placer.

Esta es una de las teorías de Christophe Dejours, psicopatólogo y psicoanalista francés especialista en medicina del trabajo, a quien retomó Johnny Javier Orejuela Gómez, jefe del pregrado en Psicología de la Universidad EAFIT, en su libro *Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*, resultado de su investigación doctoral.

En esta obra Johnny Orejuela, doctor en Psicología Social, hace una reflexión teórica sobre el malestar, sentimiento que hace parte de la condición humana, pero que se desvanece cuando se puede expresar y poner en palabras. "Cada vez que se menciona el tema del malestar laboral la gente quiere hablar, porque hay mucha necesidad de expresarse sobre este asunto", comenta.

El libro plantea una conexión interesante, poco usual en Colombia y en América Latina, entre la psicología clínica y la psicología organizacional, que contribuye a un camino ya abonado en EAFIT en la línea de investigación Clínica analítica de las organizaciones –que tiene un texto con el mismo nombre–, del Grupo de Investigación El método analítico y sus aplicaciones en las ciencias sociales y humanas (clasificado en la categoría A1 por Colciencias), del que el profesor Orejuela hace parte.



"En el trabajo hay una dimensión de lo subjetivo, de lo emocional, que tiende a ser desconocida. Yo intento llamar la atención sobre los efectos de un capitalismo avasallador, donde se ubica a los humanos como instrumentos de la productividad y del beneficio económico, es decir, los desconoce y desvirtúa de su condición humana", puntualiza el profesor Johnny Orejuela.

Shutterstock

Para Carlos Mario Henao Galeano, docente del pregrado en Psicología de EAFIT, "la psicología clínica se ha entendido de manera equivocada, cuando se asume como asociada exclusivamente al acto terapéutico. Pero tiene un espectro más amplio y el trabajo del profesor Johnny Orejuela la amplía al campo de los fenómenos del trabajo y las organizaciones. Su escrito le abona terreno a otros teóricos que ya lo han hecho, pero lo hace desde una mirada crítica y reflexiva frente a la necesidad de crear alternativas de solución a esas situaciones laborales productoras de malestar subjetivo".

En esta investigación los gestores de recursos humanos pueden encontrar claves para mejorar sus prácticas profesionales.

En este sentido, acota el docente Carlos Mario Henao, "el libro contribuye a marcar una ruta de conformación de una línea de investigación nueva en Colombia, y en general en la América Latina hispanohablante".

El malestar y el reconocimiento

Alguien que trabajaba en la oficina de recursos humanos de una empresa va al psicólogo y le dice: "Me echaron del trabajo y no sé por qué. Estoy incómodo porque no me dieron una razón. Cuando me entregaron la carta de despido pedí una explicación, pero solo me dijeron: 'No tenemos nada que explicarle, para eso lo estamos indemnizando'. No me indignaba la decisión tanto como no saber por qué la habían tomado. Yo solo estaba pidiendo una cosa y era saber por qué salía de esa empresa. Necesitaba encontrarle sentido".

Ante esta escena, el psicólogo Johnny Orejuela ve cómo se devela la importancia para una persona del reconocimiento a su humanidad. Era ya el final de su vida laboral con una compañía, pero aun en ese instante era necesario reconocer y afirmar al otro como valioso por su aporte y contribución.

Esta necesidad de reconocimiento se experimenta a lo largo de toda la vida, incluido todo el ciclo laboral. Según la tesis del investigador eafitense, hay

placer en el trabajo si se obtienen buenos comentarios por las contribuciones y hay malestar cuando estos no existen, cuando ese aporte es negado deliberada o inconscientemente.

“El malestar es una experiencia de tensión difusa asociada con las condiciones de trabajo y tiene más fuerza cuando los jefes no reconocen el esfuerzo de sus colaboradores. Algunos pueden pensar que si una labor es remunerada, (recompensa material), no tendrían por qué existir recompensas verbales, (recompensa simbólica). Pero no es suficiente el pago monetario, el reconocimiento a la labor es necesario porque siempre todo trabajador pone más de sí mismo, de su cuerpo y recursividad subjetiva, para cumplir con lo exigido”, apunta el doctor en Psicología Social.

Y es que, indica el investigador, el trabajo está tan intensificado que nadie en la jornada laboral alcanza a hacer todo lo que ha pactado, por lo que el empleado debe desarrollar otras habilidades, usar recursos y tener astucia para cumplir la labor. Esa “milla de más” es entendida como el compromiso para lograr hacer las cosas bien y, por eso, se espera el reconocimiento, pues esa contribución adicional necesita y merece ser reconocida.

¿Por qué la gente necesita ser reconocida?

La respuesta, en palabras de Georg Wilhelm Friedrich Hegel, filósofo alemán citado en el libro, es “porque los seres humanos en el fondo no tenemos certeza de nuestra existencia. Las personas confirman que existen cuando el otro las ve, las reconoce, les hace sentir que sabe que están allí”. Así, las formas del reconocimiento van desde la más elemental como saludar, hasta la más extrema que es la exaltación pública.

Y si bien muchos no requieren del aplauso en público por lo que hacen, en su condición de humanos sí necesitan sentir ese reconocimiento de que su esfuerzo adicional y sus buenos resultados son dignos de ser tenidos en cuenta y afirmados.

La “intensificación laboral”

Pero hay más. En el mundo del trabajo hay otros factores que causan malestar, entre estos la tecnología porque las personas sienten que su vida está

en función del trabajo en todo momento, que este mundo particular colonizó toda su existencia porque en la actualidad llevan en su celular o dispositivo portátil la información de la empresa, disponible en cualquier lugar y momento. Hay una extensión invisible y poderosa del lazo con el trabajo a través del teléfono celular.

El libro plantea una conexión interesante, poco usual en Colombia y en América Latina, entre psicología clínica y psicología organizacional.

Esto produce un fenómeno que el docente denomina en el libro como “intensificación laboral”, es decir, la gente trabaja más horas de las que debe. En este punto es importante entender que el trabajo tiene una potencia dialéctica: puede ser fuente de realización, liberación y placer, o de esclavitud, alienación y sufrimiento.

“Si se tiene una posición negativa ante el trabajo y además condiciones nefastas, la posibilidad de sufrir es más alta. Si tiene una condición objetiva negativa, pero condiciones subjetivas positivas, o viceversa, es posible que la persona lo pueda lidiar”, apunta el docente eafitense.

Lo importante es trabajar en lo que se desea, en lo que apasiona, pues ahí se experimenta mucho más placer, incluso independientemente de las condiciones laborales que se presenten. Trabajar en lo que le apasiona a la persona es el mayor protector, no el único, ante el malestar en el trabajo, expresa el psicólogo.

Individualización y autonomía

Otro factor que produce malestar es la individualización, es decir, no poder trabajar en relaciones de solidaridad. Esto se devela en el colegaje, pues son los pares quienes más cerca están al empleado, trabajan en equipo, de quienes se puede aprender y con quienes se pueden resolver los impases del trabajo. Sin embargo, es difícil que esos colegas sean fuente de reconocimiento porque eso significaría admitir que el otro hace el trabajo mejor y que es más empleable y, en tiempos de tanta competitividad, estas exaltaciones son escasas.

Otra dimensión que genera malestar es no poder trabajar en condiciones mínimas de autonomía, es decir, cuando el jefe o superior quiere tener el control de todo lo que se hace. Aquí el mensaje que llega al empleado es que no confían en él y que el sello personal que este pudiera darle a la tarea asignada



Trabajo y amor son las dos condiciones que determinan la adultez, siendo el trabajo la segunda fuente de sufrimiento, expresa Johnny Orejuela.

Shutterstock

no es valioso y es imposible de poner. En otras palabras, se despersonaliza el trabajo, lo cual es nefasto.

“Las personas siempre van a querer poner su sello personal a su labor, su ‘sabor a mí’ como dice el famoso bolero, y eso les da valor porque el trabajo es más que ganarse un salario, también es autorrealizarse, es sublimar la energía disponible en la realización de los deseos”, afirma el investigador.

El foco en la organización

Este libro, finalmente, es una apuesta por incorporar el psicoanálisis en una reflexión desde el mundo del trabajo, pero con una visión crítica de lo que tradicionalmente se entiende como salud ocupacional o laboral.

**“El trabajo es más que ganarse un salario, también es realizarse, es sublimar los deseos”:
Johnny Orejuela.**

Dicha postura tradicional –explica el investigador eafitense– es funcionalista, instrumental y estandarizada, y sugiere que siempre los empleados deban adaptarse a los escenarios laborales e, incluso, los problemas de enfermedad mental en el trabajo se los atribuyen generalmente al individuo y pocas veces a las condiciones del contexto.

“Muy poco se pone el foco en la organización, mas sí en el individuo, como si este tuviera una deficiencia en la adaptación y no como si hubiera condiciones de explotación, fragmentarias, precarias o relacionales que afectan la vida laboral de las personas”, asegura el psicólogo.

Para Ana Magnólia Mendes, directora del Laboratorio de Clínica Psicoanalítica del Trabajo de la Universidad de Brasilia y quien escribe el prólogo del libro, el capitalismo flexibilizado es el que precariza las condiciones de trabajo y afecta la salud de los trabajadores, pues estos en ocasiones no pueden hablar sobre lo que les causa malestar, lo que acentúa el sufrimiento.

Esta realidad se da en las organizaciones contemporáneas porque hay una tendencia a la precarización, la individualización, la intensificación, al hiperproductivismo y al afán de cumplir metas de producción sin importar el costo humano.

“El libro apunta a denunciar eso, a decir que no solamente son las personas, sino que también son las formas particulares de trabajo contemporáneo las que están produciendo malestar”, puntualiza Ana Magnólia Mendes, una de las investigadoras más destacadas en el campo de la clínica del trabajo en Brasil.

Sin embargo, aunque no es un deber de la empresa otorgar felicidad a los empleados, sí es responsable de no impedírsela, para garantizar unos mínimos de bienestar.



Aporte a la gestión del recurso humano

Esta investigación es de gran utilidad para que los gestores de recursos humanos comprendan el porqué las personas sufren en el trabajo. Además, en el libro pueden encontrar claves para mejorar sus prácticas profesionales.

“No podemos seguir contribuyendo a la invisibilización del sufrimiento en el trabajo. Este libro es una denuncia a esa tendencia inconsciente, implícita, indirecta, de creer que el mundo de las empresas es el paraíso de la racionalidad y la felicidad, y que ahí la gente no sufre, y que si sufre hay que ocultarla, hay que callarla o hay que excluirla”, apunta el profesor Johnny Orejuela.

Por su parte, Ana Magnólia Mendes, quien escribe el prólogo, destaca que “el libro aborda el problema en un momento coyuntural en el que se ven nuevas formas de organización del trabajo impuestas por la versión ‘ultraliberal’ del capitalismo que intensifica el sufrimiento de las personas”. Y, complementa, uno de los mayores aportes del texto es la dimensión práctica que cualifica y da valor a la escucha a partir del uso del psicoanálisis y de los referenciales clínicos lacanianos, algo muy novedoso.

De hecho, el psicoanálisis siempre se ha ocupado de los traumas relativos a la familia, a la dimensión personal, al ámbito de la intimidad, a la sexualidad o al amor. Pero ¿cuántos casos psicoanalíticos hablan del trabajo? Aquí el docente eafitense cita a Sigmund Freud para decir que trabajo y amor son las dos condiciones que determinan la adultez, siendo el trabajo la segunda fuente realización o de sufrimiento.

Por eso, este texto aborda este tema desde una perspectiva transdisciplinaria que, además de unir la psicología clínica y la organizacional, articula disciplinas como la filosofía, el psicoanálisis y la sociología para comprender las transformaciones del mundo del trabajo contemporáneo y sus efectos sobre la subjetividad. Es un texto que indaga por la relación trabajo-subjetividad, en clave de malestar.

Uno de los mayores aportes del texto es la dimensión práctica que cualifica y da valor a la escucha a partir del uso del psicoanálisis y de los referenciales clínicos lacanianos, afirma Ana Magnólia Mendes, investigadora en el campo de la clínica del trabajo.

Shutterstock

El autor:

Johnny Orejuela Gómez

Psicólogo y magíster en Sociología, Universidad del Valle; especialista en Psicología Clínica, Universidad San Buenaventura (Cali); y doctor en Psicología Social, Universidad de São Paulo (Brasil). Es profesor Titular y jefe del pregrado en Psicología de la Universidad EAFIT. Áreas de interés: psicología clínica, psicología del trabajo y de organizaciones, psicología organizacional, sociología, psicoanálisis, metodología de la investigación, entre otros.