



Riesgos psico-laborales y subjetividad: tensiones contemporáneas entre patologización y despatologización en los discursos psicológicos

Psychosocial work risks and subjectivity: contemporary tensions between pathologization and depathologization in psychological discourses

Hernán Camilo Pulido-Martínez

Luz Mary Carvajal-Marín

Pontificia Universidad Javeriana

Resumen

En este artículo se examina, en términos del lugar y operaciones de la psicología, la relación entre procesos de patologización y de despatologización de la salud de los trabajadores. Específicamente, se considera el entramado que el “complejo psi” ha configurado para posibilitar ejercicios de gobierno en medio de las tensiones que aparecen entre el “buen trabajo”, actualmente considerado como la forma social empleo, y la nueva organización del trabajo caracterizada por fenómenos tales como, la incertidumbre en la contratación, la desindustrialización, el aumento del desempleo, la precarización, la flexibilización, la intensificación y la informalización laboral. A lo largo del texto se discute como se ha construido y se está construyendo la subjetividad del trabajador contemporáneo en referencia a las prácticas y discursos psicológicos que se ocupan del trabajo como riesgo y de los riesgos en, y del, trabajo.

Palabras clave: **Riesgos Psicosociales; Psicología Del Trabajo; Patologización; Depatologización; Subjetividad**

Abstract

In this paper it is examined, in terms of the place and operations of psychology, the relationship between process of pathologization and depathologization of workers' health. Specifically, it is considered the ensablage configured by the “psy complex” for exercising government in the middle of tension among “good work”, contemporarily considers as employment”, and the new of organization of work characterized by phenomena such as, work contracts uncertainty, deindustrialization, unemployment, precarisation, flexibilization, intensification and informality. Along the text it is discussed how workers' subjectivity has been and is being constructed as regards psychological discourses and practices that are preoccupied with work as a risk, and the risks in, and, of work.

Keywords: Psychosocial Risks; Pathologization; De-Pathologization; Subjectivity

Introducción¹

En medio de la tensión que han generado los cambios que actualmente ocurren en el mundo del trabajo han entrado nuevas construcciones acerca de los procesos que pueden conducir a la aparición de patologías que se dice tienen las dimensiones de epidemias. Asociadas al trabajo dolencias contemporáneas son variadas más no independientes. Así por ejemplo se han reportado y analizado epidemias de mobbing (Mole, 2008), de estrés laboral en todas sus variantes (Kalia, 2002; Wainwright y Calnan, 2002), del síndrome de burnout (Hunt, 1991), del fenómeno asociado la sobrecarga de trabajo llamado Karoshi (Martínez-Alcantara y Hernandez-Sanchez, 2005), así como la generalización de la depresión en el trabajo (Pereira, 2011). Poco importa que los críticos constantemente estén llamando la atención sobre las ambigüedades que tienen los conceptos sobre los cuales se construyen estas epidemias. El furor de la empresa que aquí se manifiesta no parece detenerse, por el contrario avanza a ritmo acelerado configurando una manera de entender, es decir de problematizar al trabajo, al trabajador y a los ámbitos en donde contemporáneamente se labora (Hollway, 1991; Rose, 1999).

En este artículo se considera una de las constelaciones contemporánea que constituye el complejo psi en relación con la salud y con los procesos de patologización y despatologización en y del trabajo. Acercarse a este ensamblaje resulta de particular relevancia si se tiene en cuenta el lugar que tiene la psicología en el mundo laboral. Desde que la psicología ingreso a los ámbitos laborales no han cesado de incrementarse las propuestas psicológicas para entender el mundo del trabajo, al punto de que, como han señalado varios investigadores, el trabajo, el trabajador y las organizaciones se entienden hoy a partir de los conceptos y prácticas propuestas por esta disciplina (Hollway, 1991; Rose 1999; Walkerdine, 2005).

El examen de este proceso de psicologización ya ha sido emprendido (Crespo, Revilla y Serrano, 2006; De Vos, 2012). Aquí se espera contribuir al esclarecimiento de las formas en

las cuales la psicología se presenta alrededor del manejo del riesgo en relación con la producción de la subjetividad de los trabajadores contemporáneos. Se examina entonces la particular configuración del complejo psi cuando prescribe las maneras en las cuales se debe administrar el trabajo como riesgo y los riesgos del trabajo a través de sus discursos y prácticas.

El argumento que se desarrolla propone que las aplicaciones psicológicas contemporáneas hacen eco de la transición por la que está atravesando el mundo del trabajo, por tanto están ancladas en parte en la forma empleo y están moviéndose rápidamente hacia una situación en la aparecen nuevas formas de trabajar que precarizan el trabajo. Por tanto para entender las dimensiones del papel de la psicología es necesario asumir una perspectiva amplia que mire a como las estrategias psicológicas se complementan para producir al trabajador alrededor del riesgo de enfermar por el trabajo. En la medida en que las situaciones laborales actuales se caracterizan por una tensión entre las formas de organizar el trabajo se pueden abrir intersticios en donde es posible pensar posibilidades referidas a relación entre la patologización y la despatologización de los procesos laborales para que se adelanten cambios sociales en este mundo del trabajo que parece constreñido para dar una respuesta crítica ante los mudanzas que están acaeciendo.

La figura central de la subjetividad en el trabajo

“El trabajador libre” es la figura de la subjetividad que la psicología toma para sí en los ámbitos laborales. En un sentido práctico la psicología supone que el trabajador que llega a las puertas de los ámbitos laborales es aquel se ha liberado de las ataduras de la tradición y se encuentra en una situación de competencia para conseguir los mejores negocios para la venta de su fuerza de trabajo. Adicionalmente, se le atribuye a este trabajador la escogencia racional y sin constricciones de la ocupación que quiere realizar, por supuesto encaminada a responder a su vocación. Este trabajador no goza como tal de una historia, posee igualdad formal ante la ley con el empleador, el primero es poseedor de su fuerza de trabajo, el segundo es propietario del capital. (Henriques, Hollway, Urwin, Venn, y Walkerdine, 1984/1998; Marx,

¹ Este artículo es resultado del proyecto de investigación financiado por la Universidad Javeriana identificado con el numero 00004290.

1902/2000). Esta ficción, que compone una figura central de la modernidad, se cimenta junto con el capitalismo; así que resulta históricamente de previa aparición al surgimiento de la psicología como saber académico y por supuesto su emergencia data de antes de que la psicología entrara en contacto con el mundo del trabajo (Pulido-Martínez, 2012). La psicología entonces “incorpora” la ficción del trabajador libre para después de elaborarla, a través de la jerga académica, devolverla transformada a los ámbitos laborales. En estos espacios de lo público es en donde en la práctica cotidiana la figura del trabajador libre imbuida del lenguaje psicológico busca inscribirse en la interioridad del trabajador.

La psicología del trabajo no solamente adquiere un lugar por esta traducción que hace de aspectos culturalmente compartidos del trabajador que de manera amplia circulan dentro de la sociedad. La apertura que obtiene, y el lugar que ocupa se relaciona fuertemente con la manera en que el trabajador libre, en la medida que es una figura abstracta, racional y unitaria, deja de lado la afectividad y la voluntariedad del ser humano. La psicología se encarga entonces de convertir afectividad y voluntad en objetos psicológicos abstractos que entran en clara congruencia con el trabajador que se supone tiene la libertad y usa su racionalidad para moverse entre diferentes patrones de manera tal que pueda vender al mejor postor su capacidad de trabajo. Entonces, en términos prácticos, la psicología promete a acabar, o al menos a mitigar, la tensión que amenaza constantemente al capitalismo. Esta amenaza se establece entre las capacidades que tiene el trabajador para realizar las tareas que se le asignan y la voluntad que este posee para realizarlas (Viteles, 1954).

En términos políticos, con miras a desaparecer esta tensión básica entran en conjunción, en la primera mitad del siglo XX, la psicología de las diferencias, encargada de evaluar las capacidades, aptitudes, actitudes, inteligencia, rasgos de personalidad, etc; y una psicología que descubre que los trabajadores también son seres humanos y que por tanto tienen sentimientos (Pulido-Martínez, 2011). Se trata entonces como ya señalaba Morris Viteles (1932; 1954) de conquistar la voluntad del trabajador para que labore a través de conocer los mecanismos por medio de los cuales

efectivamente surgen las fuerzas interiores que llevan al empleado a participar voluntaria, completa y satisfactoriamente impulsando los objetivos del producción.

En la conjunción entre la psicología de las diferencias y la psicología humanista se produjo al trabajador sentimental, del cual se puede decir es una primera manera en la cual la psicología cualifico al trabajador libre. Este trabajador sentimental estaba, y aun hoy, está vinculado a unas condiciones de trabajo específicas provistas por la forma social empleo en donde fundamentalmente, se establece un contrato directo y permanente entre el empleado y empleador, con las consecuentes estabilidad, en muy diversos aspectos, y seguridad, de manera que se pueda sobrevivir aun después de haber dejado el trabajo.

Sin embargo de manera paradójica, y quizá porque en las condiciones de empleo propias del estado de bienestar lo permitían, la psicología no tiene en cuenta al trabajo en sí mismo. El “ciclo psicológico organizacional”, o la serie de procesos psicológicos a los que se ve sometido el empleado, no hacen referencia a las condiciones laborales más allá ser un contexto en donde las técnicas psicológicas se aplican. Por tanto, las posibilidades de que la psicología y los psicólogos asumieran una posición crítica, por diferentes razones, dentro del mundo del trabajo estuvo muy distante (ver por ejemplo, Baritz, 1960).

En estas condiciones, los malestares que se tratan de evitar están vinculados con lo que se podrían llamar unas patologías de la eficiencia. Estas patologías apuntaban a los antivalores liberales, por ejemplo aquellos que surgían, ante ascensos y oportunidades, para aquellos con conexiones sociales. Antivalores que podrían causar que no se alcanzara la mayor eficiencia en la medida en que no se estaba garantizando, por ejemplo, el mérito individual. Entonces, se trataba, y aun hoy se trata en los lugares en donde el empleo es central, de aplicar una serie de técnicas y de poner en práctica las maneras de entender al trabajador sentimental, con funciones y habilidades (Sisto, 2009), de forma tal que se alcancen los valores liberales. Se supone que al ser alcanzados dichos valores se lleva de paso al trabajador a un estado de satisfacción que le permite desempeñarse correcta, por tanto, eficiente y eficazmente. Así, la psicología como garante de los valores liberales impide

que los prejuicios y las discriminaciones sociales obstruyan la movilidad social y la “realización personal” de los trabajadores. Esta operación, al menos de forma ideal, le da un sustento ético a la psicología en el trabajo. Como consecuencia a lo largo de los años se ha propiciado una discusión, en los niveles académicos que se ocupan del trabajo, acerca de los prejuicios, que de forma cada vez más abarcadora, deben ser considerados, así como se ha propiciado un debate acerca de cómo es posible contrarrestar estos prejuicios y garantizar los valores liberales a partir del diseño y aplicación de las técnicas psicológicas (Pulido-Martínez, García-Álvarez, Carvajal-Marín y González-Ortiz, en prensa).

Hasta aquí entonces tenemos una primera parte de la constelación del complejo psi que ha sido construida alrededor del trabajo que muestra como el empleo propicio unas aplicaciones de la psicología que permitieron cualificar al trabajador libre de manera que se le entiende también como un ser con funciones, habilidades, en busca de satisfacción en y por el trabajo. Los malestares que se derivaron de aquí hacían y aun hacen referencia a la garantía que la psicología pueda ofrecer para mantener el bienestar a través de promover los valores liberales o por el contrario el malestar que surge cuando estos no se alcanzan tanto en términos de la eficiencia como de la insatisfacción e infelicidad del trabajador.

Un encuentro entre caminos: el trabajador sentimental y trabajador a riesgo

Es aquí necesario señalar una característica de la relación hegemónica que la psicología ha establecido con el trabajo: este, en sí mismo, no está considerado como problema. Cuando se incluye el trabajo se hace a manera de contexto y no como parte fundamental de los análisis (Pulido-Martínez, 2012). La razón es sencilla con la aplicación de la psicología como señalan los críticos, se trata de preservar en muchas ocasiones el statu quo, es decir se busca actuar sobre el trabajador, fundamentalmente, sobre su percepción de las tareas para promover un proyecto de felicidad laboral y así, dejar incólumes las condiciones objetivas en las cuales se trabaja (Prilleltensky, 1994). Ni que decir de la salud. En esta psicología hegemónica las preguntas se concentran en una idea del bienestar, muchas veces concebido meramente como una serie de estrategias de esparcimiento, de deportes

y algunas actividades culturales, que no dejan de ser importantes pero que en su mayoría no van más allá del sentido común —como frecuentemente se critica a la psicología del trabajo (Lamal, 1991)— por tanto contribuyen a trivializar el problema del trabajo al de nuevo negarle un lugar a las condiciones objetivas dentro de las cuales se adelantan las labores.

Sin embargo, paralelamente a esta visión una corriente de estudios ha vinculado la psicología, el trabajo y la salud alrededor del riesgo de enfermar. Como resultado ha surgido una nueva cualificación para el trabajador libre. Aquí el trabajador se encuentra a riesgo de enfermar por el trabajo, el trabajo en sí mismo es un riesgo y el sujeto que los ejecuta es un trabajador en riesgo. Esta manera de concebir al trabajador y su relación con las actividades laborales hunde sus raíces en las maneras en las cuales en la bacteriología y en la epidemiología se formuló una manera de ver a los seres humanos en términos de probabilidades estadísticas (Ayres, 2005). Las figuras de sujetos calculables y en riesgo que allí emergieron fueron apropiadas por la psicología. De acuerdo con Amanda Vasconcelos y Jorge Henrique de Faria (2008), este es un proceso en el cual dentro del capitalismo la concepción de la salud del trabajador ha pasado “de una preocupación por la sobrevivencia del cuerpo hacia una preocupación por la salud mental del trabajador” (p. 453) abriendo así nuevas posibilidades para que el mundo del trabajo se psicologise, y por tanto dando lugar a nuevas patologizaciones.

El lenguaje del riesgo como se ve en estudios que considera de manera amplia al complejo psi ha llegado a todas las ramas de la psicología (Spink, Menegon, Bernardes, y Coelho, 2007). En referencia a la psicología organizacional, no obstante, y quizá por su negación del trabajo como problema, ha tenido muy poca y a la vez mucha repercusión. Muy poca pues no es muy frecuente que los estudios dentro de esta rama hayan considerado el problema de la salud. Cuando lo han hecho, muestran solamente un interés en términos de bienestar, se ocupan de la salud en relación con la productividad, no asumen una posición política que se dirija a transformar las condiciones en las cuales se trabaja como objetivo fundamental y mantienen un sesgo individualista. Sin embargo, también, han teni-

do mucha repercusión las maneras psicológicas de concebir el riesgo de manera instrumental en la medida en que la psicología organizacional poco a poco va siendo “incorporada” por los enfoques que se acercan al riesgo para estudiar e intervenir el mundo del trabajo. Este ha sido un proceso lento, tanto en la práctica profesional como en los ámbitos académicos, que ha traído como resultado que los procesos convencionales de reclutamiento, inclusión y retiro, componentes del ciclo psicológico tradicional, pasen a ser considerados en términos de riesgo.

En este movimiento que reorganiza al complejo psi intervienen el estrés como causa y la exposición al estrés como riesgo para que la patología aparezca. Así por ejemplo, procesos tales como la selección de personal debe garantizar que el estrés que emerge por desempeñar una labor disminuya. Esto sucede si se lleva a cabo un proceso de selección correcto en donde el candidato elegido tenga las capacidades, actitudes y rasgos, es decir, los méritos necesarios que el puesto requiere. Si esto ocurre la posibilidad de que el trabajador se vea afectado en términos de salud por las tareas que debe realizar es menor. Al contrario si el proceso falla en alguno de sus momentos el candidato elegido estará a riesgo de enfermar pues no tendrá las capacidades para realizar las tareas del cargo y por tanto su estrés aumentara como las posibilidades de que una patología aparezca. Así, el premio al mérito que hace la selección de personal, el reconocimiento al mejoramiento continuo que se produce como resultado de los procesos de capacitación, el estímulo al mejor esfuerzo — meta de los métodos de evaluación de desempeño—, así como la promoción de la autonomía cuando se llevan a cabo procesos de participación, son vistos como procesos psicológicos centrales para preservar la salud o para poner en riesgo de enfermar al trabajador. Esto es así no solamente porque dichos procesos ponen en primer plano los valores asociados al liberalismo, sino porque, además de permitir alcanzar estos valores, o mejor, por garantizar que se alcancen estos valores, se convierten en fuente de salud o de enfermedad para el trabajador (Pulido-Martínez et al, en prensa).

Esta corriente dentro del complejo psi que se ocupa, en condiciones de empleo, de la salud del trabajador construyéndolo en la práctica

cotidiana, ahora en referencia al estrés y al riesgo, se conoce comúnmente como salud ocupacional. Esta manera de atender a la salud cada día, mayor medida, coloniza el mundo del trabajo. No importa que se critique de ser una perspectiva instrumental, por tanto mecanicista, en donde no se presenta una preocupación genuina por la salud del trabajador en la medida en que este se considera fundamentalmente en relación con los objetivos de eficiencia en la producción (Vasconcelos y Faria, 2008). Tampoco hace mayor mella en su avance dentro del mundo del trabajo, las afirmaciones acerca de que se produce aquí una nueva edición de las preguntas por el cómo intervenir que están presentes en la psicología hegemónica, en contraposición a las preguntas que están subordinadas referidas al ¿para qué? y ¿para quién? se hacen las intervenciones (Pulido-Martínez et al, en prensa).

Ahora bien ante la realidad actual en la cual el lenguaje del riesgo, las actividades dirigidas a prevenirlo colonizan a la psicología hegemónica que se aplica en los lugares de trabajo cabe preguntarse por como este proceso muestra formas de constitución de la subjetividad que se complementan con la figura del trabajador sentimental propio de las visiones humanistas. Los estudios que exploran la relación entre la psicología el trabajo la salud y el riesgo han logrado establecer diversas periodizaciones. A través de las distintas periodizaciones se muestra una constelación diferente entre los elementos que componen el complejo psi de manera tal que se han conformado maneras en las cuales se conciben los seres humanos, en relación con prescripciones para comportarse y para mantenerse sano, así como las causas de las enfermedades, la manera de prevenirlas y el papel que juega el conocimiento psicológico para intervenir.

Por ejemplo Ogden (1995) establece que a lo largo del siglo XX se presenta un movimiento conjunto entre las teorías psicológicas de corte positivista, los modelos explicativos del estrés, las explicaciones de las adicciones y las formas de concebir los riesgos para la salud. Así según Ogden (1995), paulatinamente, de concebir que los seres humanos eran antes relativamente pasivos ante el ataque de los causantes de la enfermedad como los virus en las primeras décadas del siglo, se dio paso a

una visión distinta. Esta visión más reciente en el tiempo surge después de la segunda guerra mundial, en donde se aparta la perspectiva de un sujeto pasivo y en su lugar se establece una relación interactiva entre la persona y el medio. En este momento, por supuesto, los modelos biomédicos acudieron a conceptualizar como se llevaba a cabo esta relación bio-psi-social en donde la percepción y la cognición, como objetos psicológicos, son indispensables para hacer evaluaciones de los riesgos para la salud que pueden estar en el medio ambiente. En una última etapa que corresponde al presente, señala Ogden (1995) se ha producido un nuevo arreglo de los elementos mencionados ya no se articula la relación alrededor del sujeto pasivo, o de la interacción con el medio ambiente, en su lugar los riesgos para la salud se han localizado ahora al interior del sujeto quien debe manejarlos ahora a través de su responsabilidad para estar saludable. El concepto de autocontrol resulta central en este último arreglo pues de allí depende que se tomen las medidas se podría decir “austeras” que se le piden al sujeto de manera que se responsabilice por su salud. Es el auto control el objeto psicológico fundamental que afirma Ogden, (1995) permite que los riesgos se modifiquen a través de las acciones interiores que hace este sujeto que ahora como ya está claro es fundamentalmente “intra-activo” (p. 413).

La transición o tres maneras de articular psicología, trabajo, riesgo, salud

En la actualidad el mundo del trabajo se encuentra en una transición que ha sido denominada de diversas formas, por ejemplo, del Fordismo al post Fordismo, o de la sociedad industrial a la sociedad de consumo. Patentemente están ocurriendo una serie de transformaciones que van haciendo que la forma empleo desaparezca de la escena en conjunto con el estado del bienestar. Y es aquí en medio de esta transición en donde las dimensiones del complejo psi en relación con la constitución de la subjetividad del trabajador en riesgo pueden verse con mayor claridad. En esta transición se establece una tensión entre la patologización y la despatologización a través del riesgo que llevan a que emerjan dos formas de cualificar al trabajador.

Primera

Las maneras esquemáticas en que ha sido descrito el “buen trabajo” en los estudios sobre salud laboral resultan totalmente pertinentes aquí. En términos generales las características asociadas al “buen trabajo” propias del estado del bienestar pueden resumirse así: conserva un cálculo óptimo entre cargas laborales cualitativas y cuantitativas, tiene claridad roles, permite desarrollar las propias habilidades, promueve la participación en las decisiones, abre las posibilidades de nuevos aprendizajes, permite construir lazos sociales fuertes, está enmarcado en un trato justo y democrático, promueve un vínculo cercano con los clientes, facilita que se construyan lazos familiares articulados a las actividades que se desempeñan y sobre todo es fundamentalmente estable (Karasek y Theorell 1990; Lindstrom, 1994; Wainwright y Calnan, 2002). Como se observa con facilidad, se puede asociar esta descripción con las condiciones de empleo que prevalecieron hasta hace algunas décadas en las sociedades del Atlántico Norte, y que de manera incompleta se trataron de replicar en el resto del mundo.

En cualquier caso estas condiciones se ven mayormente asociadas al empleo cuando los investigadores señalan que además el “buen trabajo” no puede apartarse de los rasgos que hacen una “buena organización” laboral, la cual se fija y prescribe un manejo de procesos de cambio, de apoyo a los trabajadores por equipos de salud y, también permite y promueve el desarrollo de carreras y de futuros sociales claros de los trabajadores dentro de sus estructuras (Lindstrom, 1994).

En estas condiciones laborales los expertos en salud ocupacional han diseñado sus intervenciones para evitar que patologías asociadas al trabajo aparezcan, por ejemplo, a partir de estrategias como el enriquecimiento del cargo (Wainwright y Calnan, 2002). Esta estrategia reúne, en términos de la variedad y significatividad de las actividades que tiene que realizar un trabajador, por una parte, las propuestas conceptuales que a este respecto había propuesto la psicología organizacional, y por otra, las maneras de concebir el riesgo como una cuestión perceptual que pone en relación al trabajador con su medio ambiente. De este modo, el proyecto de satisfacción laboral que la psicología convencional promete se articula con una visión sobre el riesgo que se supone

hace que la intervención propuesta disminuya o acabe con el riesgo de que una patología asociada al trabajo aparezca.

El trabajo como riesgo y los riesgos del trabajo quedan así asociados al empleo, es decir a condiciones laborales específicas. Las intervenciones vienen entonces provistas por una psicología convencional de corte humanista que resulta pertinente en condiciones de estabilidad laboral, en términos de la producción del trabajador libre como un ser sentimental que busca la satisfacción con las tareas que se le asignan como centro de su vida. No sobra anotar como lo hacen David Wainwright y Michael Calnam (2002) que el trabajo que no se adecua, al menos hasta la década de los años 70s, a las características “normales” anteriormente descritas por supuesto era aquel que abría las posibilidades para que patologías aparecieran. Esta fue una manera de concebir al trabajo como riesgo y los riesgos del trabajo que prescribía que toda forma trabajar que no se asimilara al empleo podrían ser potencialmente dañinas. Por supuesto, en las condiciones del “buen empleo” también se asimila el riesgo a las posibilidades de pérdida o disminución de las ganancias. La posibilidad que una patología se instaure se coliga con la amenaza de disminución de las ganancias por bajas en la productividad y/o por pagos de indemnizaciones.

Los investigadores no se han detenido aquí. Las críticas a los estudios sobre los riesgos del trabajo se les acusa de ocultar el contexto sociopolítico amplio en el que se desenvuelve el trabajo y de ser negligentes sobre la complejidad y diversidad de aspectos que se dejan de lado a la hora de ver los problemas del trabajo a través solamente de la percepción del estrés (Allard-Poesi y Hollet-Haubert, 2012). Se ha puesto sobre el tapete también como la construcción del trabajador libre como sujeto sufriente en el trabajo no ha sido suficientemente considerada. El argumento que se esgrime reza que la construcción del sujeto sufriente no se aparta de las perspectivas teóricas y de los instrumentos de medida que se utilicen para aprehenderlo.

Segunda

Hoy en día, las nuevas condiciones laborales, asociadas a la implementación de las políticas neoliberales, hacen que las características del trabajo se aparten cada vez más de este ideal

que se propuso con el empleo. En la actualidad parece que la organización del trabajo que tiende a volverse la “norma” adquiere características contrarias al empleo en los países del Atlántico Norte, en los países del Sur Global tienden a desaparecer los ámbitos en donde el empleo se hacía presente, así como se acrecientan las condiciones precarias que han prevalecido. La inestabilidad en términos de roles, tiempo y puesto de trabajo, desdibujamiento de las funciones, la desaparición del contrato permanente, la negociación del salario en términos de un trabajador a la vez, las relaciones sociales temporales sin mayor significatividad, y la paulatina disipación de la diferencia entre lo público y lo privado parecen convertirse en los estándares del trabajo en medio de la geopolítica liberal (Castel, 1997; Papadopoulos, 2004).

En términos del trabajo como riesgo y de los riesgos del trabajo se produce un vuelco fundamental en esta transición. La tensión que se refleja entre las condiciones de empleo y aquellas de la situación del post-empleo permite que aquello, como formulan Wainwright y Calvan (2002), antes era concebido como factores que curaban el estrés y protegían de los riesgos del trabajo, hoy en día sean la causa contemporánea de este, y por tanto, se presentan como la razón para que pueda aparecer una patología (p. 166). Quizá es necesario especificar aún más. En términos psicológicos las condiciones laborales del empleo se vuelven potencialmente patológicas, y por esta razón, la subjetividad del trabajador sentimental tiene que ser nuevamente calificada para que haga resonancia con las condiciones laborales que se le ofrecen.

Del trabajador libre cualificado para su administración psicológica, durante los años del empleo, como sentimental, poseedor de características de *personalidad*, de *habilidades* específicas y con posibilidad de tener *funciones* permanentes y limitadas, se está pasando a un trabajador “portafolio” (Sisto, 2009) con múltiples *competencias* para hacer variadas labores en diferentes sitios que no necesariamente están asociados a una organización formal. Este tipo de trabajador es, adicionalmente, con la falta de posibilidades reales de ser empleado, un sujeto *empleable*, es decir un buscador permanente de esa situación de estabilidad. Estas características que el trabajador debe desarrollar para moverse en el

mercado laboral. Allí se le prescribe que sus estrategias deben estar acordes con la evitación de los riesgos de enfermar. Por tanto se le pide reinventarse como aquel sujeto austero, que mide las consecuencias de sus acciones en términos del daño potencial que el trabajo, y los demás aspectos asociados a la vida laboral, le puede causar a su salud. Los estilos de vida saludable son quizá la mejor muestra de las estrategias que entran en juego cuando de calcular la responsabilidad propia para mantenerse sano se trata.

Vale la pena anotar aquí que así como en los años del desarrollismo se planteó, también en términos del complejo psi, de múltiples y sutiles maneras que los trabajadores tradicionales eran la causas de los males del trabajo y de que existieran países que no pertenecieran a la órbita industrializada (Pulido-Martínez, 2006). En la actualidad el complejo psi se está articulando para de variadas y sutiles formas ubicar a las condiciones objetivas del trabajo asociadas con el empleo como la causa de patologías modernas y a los empleados convencionales como aquellos sujetos que deben reinventarse para acomodarse a la nueva organización del trabajo.

Tercera

En la tensión que suscita la transición entre maneras de organizar el trabajo aparece una versión del riesgo que desvincula completamente al trabajador de las condiciones en que labora. Esta versión del riesgo orquestada por la psicología, en lugar de invitar al trabajador a construir austeramente su vida, lo compele a la acción, a arriesgarse, a tomar la iniciativa. En esta situación el riesgo que se asocia a la posibilidad de enfermar en relación con el trabajo se transfigura, de manera paradójica, se convierte en un movilizador de la actividad. El riesgo se presenta, en palabras de Mary Jane Paris Spink (2001) como una cuestión de aventura. Consiguientemente, el riesgo se le ve como un promotor de bienestar, de movilidad social y de goce. Se asiste entonces a un proceso de despatologización en cual asumir riesgos aun por encima de lo que uno cree que puede confrontar es garantía del éxito y no inicio de un posible proceso patológico. Sin embargo en un contra-movimiento, las condiciones asociadas a las seguridades que ofrecía el empleo se les asocia con las posibilidades de una patología social. Son muchas las estrategias psicológicas que se pue-

den ubicar en esta manera de incitar al riesgo como aventura. En términos generales se pueden enmarcar, de acuerdo con Eduardo Apodaca (2011) en lo que se conoce como el nuevo management. Allí se ubican, sin ninguna pretensión de exhaustividad, muchas estrategias psicológicas contemporáneas tales como, el coaching, las inteligencias emocionales, la programación neurolingüística, las estrategias de retos por opciones, “el secreto” y gran parte de la literatura de autoayuda.

En muy diversas combinaciones estas estrategias, que componen una nueva psicología administrada por agentes que no necesariamente son psicólogos profesionales, buscan producir la ficción del trabajador en términos de una interioridad que tiene dos polos como el propio mundo del trabajo actual. En un extremo se halla el trabajador como un sujeto proactivo, que toma riesgos para ser gestor de su propio destino, confiado en el futuro, móvil, pues no tiene raíces que lo aferren al presente y en el otro extremo esta aquel que sujeto estático que no se arriesga o que se arriesga poco, que confía solamente en lo que tiene y no ambiciona más (Pulido-Martínez, 2010). Estos dos extremos los une un solo camino compuesto por dos elementos, *un proceso y una decisión*. El proceso está relacionado con una manera en la cual el trabajador va a realizar una serie de ejercicios apoyados por la psicología, de manera tal, que dentro de sí va ser más libre que antes y va a dejar su “zona de confort” donde nada riesgoso ocurre. En cuanto a la decisión se trata precisamente de atreverse a tomar riesgos, y por tanto de aventurarse, de emprender y de innovar. En términos generales se trata de que el trabajador se convierta en aquello que la cultura Estado Unidense valora en mucho, se trata de ver al trabajador que toma riesgos como aquel “triunfador” al cual no lo tocan las condiciones de trabajo, ni las adversidades de tipo alguno que puedan sobrevenir.

Conclusión

En términos discursivos se ha considerado en este texto como se está construyendo alrededor del riesgo en el trabajo procesos de patologización y de despatologización que tienen que ver con la transición en las condiciones de trabajo que actualmente están ocurriendo en el mundo laboral. En estos procesos el trabajador libre figura indispensable para que el capitalismo funcione y se mantenga se le ha

cualificado en términos psicológicos para que se puedan hacer ejercicios de prescripción y de cálculo sobre los trabajadores a los cuales se les compele a reinventarse en esos términos.

Las tres maneras en las cuales se articula la psicología, el trabajo y la salud descritas aquí, muestran la compleja trama que constituye el complejo psi contemporáneamente, así como la pertinencia de observar la puesta en escena de la psicología en diferentes lugares y por supuesto más allá de un determinado grupo de estrategias.

Por supuesto, la aparición de las diversas maneras de concebir el riesgo y las prescripciones para que se construya de determinado modo los trabajadores no aparecen de igual manera en todos los ámbitos laborales. Es en relación entre e intra ámbitos laborales en donde se efectiviza un campo discursivo que lleva a procesos de patologización y despatologización en donde no sale efectivamente favorecido la forma empleo. Las combinaciones que aquí se mostraron conducen a este cuestionamiento del “buen trabajo” como un asunto patológico. Sin embargo, esto no quiere decir que no puedan existir combinaciones que conduzcan precisamente a defender, sino bien la condición de empleo como la conocimos, quizá sí, una situación de trabajo que sea menos individualista, en donde procesos de solidaridad y de certidumbre, y en donde por supuesto todavía exista la potencial esperanza de la libertad, en la medida en que se pueda estar por del trabajo gracias a la provisión de ciertas seguridades que le permiten a las personas vivir sin la amenaza de morir por falta de sustento (Standing, 2010). La pregunta por formas diferentes en las que se podría gobernar esta puesta a la orden del día.

Está visto aquí que no se pueden tomar los procesos de despatologización como un asunto crítico dado por hecho. Mejor se puede poner de presente que en las condiciones de psicologización del trabajo alrededor del riesgo, ya sea en el sentido patologizador o despatologizador habría que buscar, como sugiere Michel Feher (2007) si todavía queda, desde dentro, algún potencial para escapar las situaciones de gobierno desde dentro de la constelación que se establece entre la psicología, el trabajo, la salud y la constitución de la subjetividad.

Tal como ha sugerido Noelle Mole (2008) las maneras contemporáneas de concebir las patologías laborales, de las cuales hacen parte integral los riesgos psicosociales y el estrés, deben ser estudiados detenidamente a través de los procesos por medio de los cuales estas se crean, institucionalizan, así como también como se resiste a su llamado psicológico que patologiza y despatologiza.

Es indispensable mirar a la práctica cotidiana de manera amplia para alcanzar tareas relacionadas con estas tareas. La investigación crítica no podrá desprenderse de las transformaciones que ocurren en el mundo del trabajo. Allí debe este tipo de investigación precisar las potencialidades que surgen para realizar acciones políticas. Por una parte, la patologización que se adelanta en el mundo del trabajo puede producir potenciales beneficios cuando las condiciones de trabajo desmejoran y hay más posibilidades de que el trabajador resulte dañado. En esta misma línea también es posible que se produzcan estrategias discursivas y mecanismo institucionales para que se critique el propio proceso de precarización laboral asociada al neoliberalismo. Pero, por otra parte, se puede caer en la práctica común de que se necesiten más expertos psi para regular la vida cotidiana.

Vale la pena tener en cuenta las recomendaciones hechas contemporáneamente acerca de las posibilidades de cambio social a partir de un cierto reformismo (Castel 2006). En el presente este reformismo está definido como compromiso entre un pensamiento crítico con respecto al orden social y la necesidad de aceptar ciertas constricciones del mismo. Se trata entonces de resistir para mejorar el orden existente a falta de poder cambiarlo de forma radical (O'Malley, 2007). Quizá haya que volver sobre estas racionalidades de gobierno que se apoyan en la psicología para llevar el riesgo y nuevas formas de patologizar y despatologizar a los ámbitos laborales, para proponer alguna nueva manera de ensamblaje para propósitos políticos como ha sugerido Pat O'Malley (2007). Se intentó a lo largo del texto construir una visión amplia de prescripciones globales para cualificar a los trabajadores como sujetos psicológicos y para ejercer acciones que “conduzcan su conducta” (Foucault, 1977), en medio de los cambios que están ocurriendo en el mundo del trabajo. La aparente separación de las estrategias

psi, como desde hace ya varios años describió Nikolas Rose (1996) ha quedado nuevamente al descubierto. Tal vez se ha hecho una pequeña contribución para que este trabajador psicológico se desarticule desde dentro.

Referencias

- Allard-Poesi, Florence y Hollet-Haudebert, Sandrine (2012). La construction du subject souffrant au travail au travers des instruments scientifiques de mesure. @GRH, 4(5), 45-74.
- Apodaca, Eduardo (2011). La autoayuda y el consumo de dispositivos psíquicos en el caso de la innovación. *ARBOR, Ciencia, Pensamiento y Cultura*, 187, 1103-1118.
- Ayres, Jose Ricardo de Carvalho Mesquita (2005). *Acerca del Riesgo. Para Comprender la Epidemiología*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Baritz, Lorenz (1960). *The Servants of Power. A History of the Use of Social Science in American Industry*. Middletown, Connecticut: Wesleyan University Press.
- Castel, Robert (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Castel, Robert (2006). Crítica social radicalismo o reformismo político. En Robert Castel, Guillermo Rendueles, Jaques Donzelot y Fernando Alvarez-Uria (Eds.), *Pensar y Resistir. La Sociología Crítica Después de Foucault* (pp. 9-26). Madrid: Círculo de bellas artes.
- De Vos, Jan (2012). *Psychologisation in times of Globalisation*. Londres: Routledge.
- Feher, Michel (2007). Self appreciation; or, the aspirations of human capital. *Public Culture*, 28(1), 21-41.
- Foucault, Michel (1977). El poder, una bestia magnífica. Entrevista con Manuel Osorio. *Cuadernos para el Dialogo*, 238, 29-45.
- Henriques, Julian; Hollway, Wendy; Urwin, Cathy; Venn, Couze y Walkerdine Valerie (1984/1998). *Changing the Subject. Psychology, Social Regulation and Subjectivity*. Londres: Methuen.
- Hollway, Wendy (1991). *Work Psychology and Organizational Behaviour. Managing the Individual at Work*. Londres: Sage.
- Hunt, John (1991). Alienation among Managers: The New Epidemic or the Social Scientists' Invention? *Personnel Review*, 20(3), 34-40.
- Kalia, Madhu (2002). Assessing the Economic Impact of Stress—The Modern Day Hidden Epidemic. *Metabolism*, 51(6, Suppl 1), 49-53
- Karasek, Robert y Theorell, Töres (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Nueva York: Basic Books.
- Lamal, Peter (1991). Psychology as common sense: The case of findings concerning work motivation and satisfaction. *Psychological Science*, 2(2), 129-130.
- Lindstrom, Kari (1994). Psychosocial criteria for good work organization. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 20(número especial), 123-133.
- Martínez-Alcantara, Susana y Hernández-Sánchez, Araceli (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista Cubana de Salud Pública*, 31(4), 338-344.
- Marx, Karl (1902/2000) *Wage-Labor and Capital. Socialist Labor Party of America*. (On line edition). Consultado el 12 de septiembre de 2012, de http://slp.org/pdf/marx/w_l_capital.pdf
- Mole, Noelle (2008). Living it on the skin. *American Ethnologist*, 35(2), 189 - 210.
- Ogden, Jane (1995). Psychosocial theory and the creation of the risk self. *Social Science & Medicine*, 40(3), 409-415
- O'Malley, Pat (2007). Experimentos en gobierno. Análisis gubernamentales y conocimiento estratégico del riesgo. *Revista Argentina de Sociología*, 5(8), 151-171.
- Papadopoulos, Dimitris (2004). Editorial. *International Journal of Critical Psychology*, 12, 5-13.
- Pereira, Leone (2011). O trabalho em causa na "epidemia depressiva". *Tempo Social, revista de sociologia da USP*, 23(1), 67-95.
- Prilleltensky, Isaac (1994). *The Morals and Politics of Psychology. Psychological Discourse and the Status Quo*. Albany: State University of New York Press.
- Pulido-Martínez, Hernán Camilo (2006). Produciendo trabajadores modernos: conocimiento psicológico y el mundo del trabajo en el sur. *Universitas Psychologica*, 6(1), 27-37.
- Pulido-Martínez, Hernán Camilo (2010). Autonomía en el trabajo: el reto por opciones a la luz de la construcción del sujeto neoliberal. *Revista Iberoamericana de Psicología, Ciencia y Tecnología*, 3(1), 7-15.
- Pulido-Martínez, Hernán Camilo (2011). Psicología y trabajo una relación bajo examen. En Blanca P. Ballesteros de Valderrama & Hugo Escobar Melo (Eds.), *Psicología y políticas públicas: aportes desde la academia*, (pp. 123-144). Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

- Pulido-Martínez, Hernán Camilo (2012). El trabajador libre y la psicología del trabajo. En Sergio Trujillo-García y Hernán Camilo Pulido-Martínez (Eds.), *Libertad y Psicología. Tensiones y Debates desde Iberoamérica* (pp. 171-188). Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Pulido-Martínez, Hernán Camilo; García-Álvarez, Claudia María Carvajal-Marín; Luz Mery y González-Ortiz, Iván Darío (en prensa). Entre bendiciones y prejuicios: mapeando el lugar y las operaciones de la psicología en relación con el trabajo en el sector de la salud en Bogotá. En O. Restrepo (Ed.), *Ensamblado en Colombia*. Bogotá: Colciencias.
- Rose, Nikolas (1996). *Inventing Ourselves. Psychology, Power and Regulation*. London: Sage.
- Rose, Nikolas (1999) *Governing the Soul. The Shaping of the Private Self*. Londres: Free Association Books.
- Sisto, Vicente (2009). Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en Chile: desafíos para la investigación. *Revista Universum*, 24(2), 192-216.
- Spink, Mary Jane Paris (2001). Trópicos do discurso sobre risco: risco-aventura como metáfora na modernidade tardia. *Cadernos de Saúde Pública*, 17(6), 1277-1311.
- Spink Paris, Mary Jane; Menegon, Vera; de Souza Bernardes, Jefferson & Lapa Coêlho, Angela Elizabeth (2007). The language of risks: A social constructionist analysis of a data base. *Revista Interamericana de Psicologia*, 41(2), 151-160.
- Standing, Guy (2010). *Work After Globalization: Building Occupational Citizenship*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing.
- Vasconcelos, Amanda y Faria, Jorge Henrique (2008). Saude mental no trabalho: contradicoes e limites. *Psicologia e Sociedade*, 20(3), 453-454.
- Viteles, Morris (1932). *Industrial Psychology*. Nueva York: W.W. Norton & Company, Inc.
- Viteles, Morris (1954). *Motivation and Morale in Industry*. Londres: Staples Press Limited.
- Wainwright, David y Calnan Michael (2002). *Work Stress. The Making of A Modern Epidemy*. Londres: Open University Press.
- Walkerdine, Valerie (2005). Freedom psychology and neo-liberal subject. *Soundings*, 25, 47-61.



HERNÁN CAMILO PULIDO-MARTÍNEZ, PH. D.

Doctor en Ciencias Sociales, Cardiff University. Reino Unido. Magister en Comunicación y Cultura de la Pontificia Universidad Javeriana y Psicólogo de la misma Universidad. Actualmente coordina el área de psicología del trabajo en la Pontificia Universidad Javeriana en Bogotá, Colombia. Áreas de interés: relaciones entre psicología y trabajo, subjetividad, psicologización, estudios sociales de la ciencia, historia de la psicología.

LUZ MERY CARVAJAL-MARÍN, MS. SC.

Magister en Comunicación y Cultura, Pontificia Universidad Javeriana. Comunicadora Social Universidad de Antioquia. Actualmente es profesora en Facultad de Psicología de la Pontificia Universidad Javeriana en Bogotá, Colombia. Áreas de interés: Subjetividad, historia de la psicología, análisis de discurso, valores en el trabajo, investigación cualitativa.

DIRECCIÓN DE CONTACTO

cpulido@javeriana.edu.co

lmcarvaj@javeriana.edu.co

FORMATO DE CITACIÓN

Pulido-Martínez, Hernán Camilo y Carvajal-Marín, Luz Mary (2013). Riesgos psico-laborales y subjetividad: tensiones contemporáneas entre patologización y despatologización en los discursos psicológicos. *Quaderns de Psicologia*, 15(1), 69-80. Extraído el [día] de [mes] de [año], de <http://www.quadernsdepsicologia.cat/article/view/1169>

HISTORIA EDITORIAL

Recibido: 24/05/2013

Aceptado: 28/05/2013