

La comunicación organizacional y el sufrimiento en la clínica psicodinámica del trabajo

Organizational communication and suffering in the psychodynamic clinic at work

Nestor Raúl Porras Velásquez^a

^a Universidad Nacional de Colombia, Colombia

Perspectivas

Resumen

El objetivo de este artículo de reflexión es presentar algunas ideas básicas sobre la clínica psicodinámica del trabajo como perspectiva para la escucha de la experiencia subjetiva de sufrimiento en el trabajo contemporáneo desde la propuesta del psicoanalista francés Christophe Dejours. Todo ello con el fin de aportar elementos de juicio para la comprensión conceptual y la transformación de las prácticas de comunicación organizacionales a partir del análisis del sufrimiento subjetivo en el trabajo. La metodología empleada fue la revisión documental. La discusión refleja, en parte, que la comunicación del sufrimiento derivado de la experiencia de trabajo sostiene el estereotipo de la enfermedad mental como debilidad personal y vergüenza social. Las conclusiones muestran que una perspectiva clínica del trabajo abre un espacio real, simbólico e imaginario para una nueva forma de comunicación organizacional orientada hacia la promoción de la salud mental laboral.

Palabras clave: Clínica psicodinámica, psicología del trabajo, comunicación organizacional, sufrimiento y malestar subjetivo.

Abstract

The objective of this reflection article is to present some basic ideas about the psychodynamic clinic of work as a perspective for listening to the subjective experience of suffering in contemporary work from the proposal of the French psychoanalyst Christophe Dejours. All of this in order to provide elements of judgment for the conceptual understanding and transformation of organizational communication practices based on the analysis of subjective suffering at work. The methodology used was documentary review. The discussion reflects, in part, that the communication of suffering derived from work experience sustains the stereotype of mental illness as personal weakness and social shame. The conclusions show that a clinical perspective of work opens a real, symbolic and imaginary space for a new form of organizational communication oriented towards the promotion of workplace mental health.

Keywords: Psychodynamic clinic, work psychology, organizational communication, suffering and subjective discomfort.

Introducción

“Lo más importante de la comunicación es escuchar lo que no se dice”

Peter Drucker

De acuerdo con Almerana (2005), toda organización humana cuyos miembros se comunican eficazmente, cumple sus objetivos y satisface con plenitud sus necesidades de desarrollo y capacitación. No obstante, para lograr lo anterior se requiere la estructura esencial de los medios y sistemas de comunicación (boletines, periódicos o revistas, internos o externos) empleados de manera adecuada y versátil, dentro y fuera de la empresa. Para este autor, muchos de los problemas laborales de las organizaciones, están relacionados con las características y patrones de comunicación que las empresas utilizan para lograr tanto el incremento de la productividad laboral como el logro de su estrategia organizacional.

De otro lado, Martínez & Nosnik (2003) plantean que las actividades directivas de empresas e instituciones tienen una relación estrecha con la comunicación, pues implican tomar decisiones, resolver problemas, delegar trabajo, seleccionar, capacitar, y evaluar al personal. En otras palabras, las tareas directivas y administrativas reflejan el impacto que tiene en la gestión humana el manejo adecuado de las habilidades comunicativas. Por esta razón, quienes ocupan puestos gerenciales deben conocer en qué consiste el proceso de comunicación y cómo funciona en su ámbito laboral. Además, deben tener siempre presente que cuanto mayor es la responsabilidad de un cargo más tiempo dedica a la comunicación y al manejo de información como parte medular de su trabajo diario.

En consecuencia, considero que será más fácil para el lector saber cómo funciona la comunicación organizacional si primero abordamos el proceso de comunicación humana en general. Según Watzlawick, Baevín & Jackson (2001), para los seres humanos: “No es posible no comunicarse”. En este sentido, la palabra comunicación proviene del latín *communis*, común. Al comunicarnos pretendemos establecer algo “en común” con alguien o, lo que es lo mismo, tratamos de compartir alguna información, idea o actitud. En este sentido, el ser humano por más que lo intente no puede dejar de comunicar. Además, si se asume que toda conducta humana es comunicación, es imposible no comunicar. Pues a las personas les resulta imposible no comportarse. En este sentido, se asume también que en todo comportamiento humano hay un mensaje cifrado (codificado) dirigido o no, con o sin intención a otro particular o a otros en general. En última instancia, en todo proceso de interacción social humana, siempre hay un mensaje en juego.

En otras palabras, Hogg & Vaughan (2010) sostienen que:

La comunicación es la esencia de la interacción social. Casi todo lo que sucede durante la interacción es comunicación. En efecto, es casi imposible concebir una interacción social libre de comunicación. Las personas constantemente comunican información, en forma intencional o no, acerca de sus percepciones, sus pensamientos, sus sentimientos, sus intenciones y su identidad. Lo hacen a través del contacto directo, por distintos medios electrónicos y escritos, y con las palabras, las expresiones, los gestos y los signos (Hogg & Vaughan, 2010, p.564).

Esta perspectiva de la comunicación incluye los factores psicológicos y sociales estudiados por la psicología social. Particularmente se abordan temas relacionados con la interacción humana y las relaciones sociales en los diferentes ámbitos de actuación e intercambio generados por seres humanos para desarrollar sus actividades en el campo organizacional.

La comunicación organizacional

Definir qué es la comunicación organizacional, aunque parezca extraño, no es una tarea sencilla, pues sus límites y alcances no están claramente establecidos, y la controversia continúa. Sin embargo, se puede afirmar que la comunicación aplicada en las organizaciones se denomina comunicación organizacional. La comunicación surge de forma natural en toda relación humana y, por ende, en toda forma de organización, cualquiera que sea su tipo o su tamaño. Por esta razón, no es posible imaginar una organización sin comunicación, ya que la organización social implica siempre un proceso de intercambio simbólico que sostiene las relaciones humanas con el fin de lograr un objetivo o meta común (Porras Velásquez, 2018).

De acuerdo con Andrade (2012), la comunicación organizacional se entiende de tres maneras diferentes: En primer lugar, la comunicación como un fenómeno natural en toda organización. Desde esta perspectiva, “la comunicación organizacional es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y los diferentes públicos que tiene en su entorno” (Andrade, 2012, p.12). Estos mensajes viajan por todos los niveles organizacionales y por diversos canales, pueden ser verbales o no verbales, formales o informales y muchas veces van más allá de sus fronteras. En síntesis, todas estas variables configuran un fenómeno bastante complejo que en su conjunto se denomina comunicación organizacional (Almerana, 2005).

Una segunda aproximación sostiene que la comunicación organizacional es “una disciplina cuyo objeto de estudio es, precisamente, la forma en que se da el fenómeno de la comunicación dentro de las organizaciones, y entre estas y su medio” (Andrade, 2012, p.12). El objetivo de este campo de estudio es analizar el impacto que ejercen las diferentes variables organizacionales sobre la comunicación y viceversa.

Por último, la comunicación organizacional se entiende también como:

Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio; o bien influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que esta última cumpla mejor y más rápidamente con sus objetivos (Andrade, 2012, p. 12).

Idealmente, dichas técnicas y actividades deben surgir de la investigación rigurosa de los problemas y necesidades de comunicación en las organizaciones. Desde esta perspectiva, la comunicación organizacional (como conjunto de técnicas y actividades...) puede dividirse en:

1) Comunicación Interna. (Cuando los programas están dirigidos al personal de la organización; directivos, gerencia media, empleados y obreros). Se define como el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantenga informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales.

2) Comunicación Externa. (Cuando se dirigen a los diferentes públicos externos de la organización; accionistas, proveedores, clientes, distribuidores, autoridades gubernamentales, medios de comunicación, etc.). Se entiende como el conjunto de mensajes emitidos por cualquier organización hacia sus diferentes clientes externos, encaminados a mantener o mejorar sus relaciones con ellos, a proyectar una imagen favorable o a promover sus productos y servicios.

De acuerdo con Andrade (2012), estas tres maneras de entender la comunicación organizacional son igualmente válidas porque corresponden a diferentes aspectos de un mismo campo de interés y acción. En los últimos años se ha visto una fuerte tendencia a llamar comunicación organizacional a la comunicación interna, y todo parece indicar que, con el tiempo, esta tendencia se acentuará.

Subjetividad y trabajo en clave de sufrimiento

El interés actual por indagar en los efectos en la subjetividad de los trabajadores, de la organización y las condiciones de trabajo, implica reconocer de entrada que existen distintos modelos teóricos y metodológicos para abordar y comprender la realidad de la salud laboral. En ese contexto, es importante resaltar que los escenarios laborales pueden generar sufrimiento patológico en las personas. En ese sentido, se plantea que el sufrimiento laboral se configura como una perspectiva de análisis que aborda la experiencia subjetiva de los sujetos dentro de las organizaciones.

Ahora bien, el análisis de la experiencia subjetiva de sufrimiento en el trabajo ha sido ampliamente investigado, por el psicoanalista francés Dejours (1998, 2006, 2010, 2012a). Esta propuesta de análisis e intervención en el campo de la organización del trabajo y sus efectos en la subjetividad laboral (Porrás Velásquez, 2016; Porrás Velásquez & Parra D'aleman, 2018b; Porrás Velásquez & Parra D'aleman, 2019a), surge de una lectura psicoanalítica de las psicopatologías del trabajo realizada por Christopher Dejours desde la década de los años ochenta. Este tránsito evolutivo implica la mirada más reciente sobre las experiencias de placer, satisfacción y bienestar generadas en la realización de las tareas encomendadas. Esta nueva perspectiva analítica del trabajo y la subjetividad implica según Wlosko (2015), una clínica de los procesos subjetivos en relación con la experiencia de trabajo.

Igualmente, se ha planteado que la psicología tradicional del trabajo y de las organizaciones sigue una ideología funcionalista (Porrás Velásquez, 2009, 2010, 2023), que ha descuidado la investigación de los aspectos subjetivos implicados en el trabajo (Porrás Velásquez, 2012, 2014) y, sobre todo, el malestar subjetivo derivado de dicha labor

(Porras Velásquez, 2017a; Porras Velásquez & Parra D'aleman, 2018). Sin embargo, no podemos olvidar como profesionales de la psicología que la organización y las condiciones de trabajo afectan positiva o negativamente la salud mental de los empleados (González & Domínguez, 2012).

En este sentido, es importante recordar que el trabajo implica una forma de compromiso de la subjetividad para enfrentar una tarea enmarcada por restricciones tanto materiales como sociales de los contextos laborales. Además, el trabajo implica para el sujeto la tarea psicológica de cerrar la brecha entre lo prescripto y lo real de la tarea; recorriendo el camino entre lo prescripto y lo efectivo que debe ser inventado o descubierto cada vez por el sujeto que trabaja (Dejours, 2012a). En otras palabras, el trabajo implica para el sujeto un proceso dialéctico continuo entre las experiencias subjetivas de sufrimiento y placer (Wlosko, 2015; Wlosko & Ros, 2019).

Clínicas del trabajo

De acuerdo con Orejuela (2018), las clínicas del trabajo son principalmente una perspectiva de análisis de la relación trabajo-subjetividad, en la que se reconoce la dimensión singular del sujeto trabajador; el trabajo como función central en la economía psíquica (psicodinámica); y a la organización como contexto específico de relaciones intersubjetivas y marco simbólico para las mismas. En otras palabras, como perspectiva analítica de la relación trabajo-subjetividad, las clínicas del trabajo son una apuesta tanto teórica como clínica que busca fundamentalmente comprender y superar el malestar propio del mundo del trabajo contemporáneo (Melo Valdés, 2013).

Para Zabala, Guerrero & Besoain (2017), las clínicas del trabajo son aquellas formas de investigar e intervenir la subjetividad, colectiva e individual, en el trabajo. Además, señalan que, si bien existen diversas formas de concebir la subjetividad, estas aproximaciones clínicas coinciden en poner el foco de atención en la experiencia vivida y la implicación subjetiva de los sujetos en el trabajo, así como en el análisis de los procesos de cambio en el trabajo. Por esta razón, es importante para quienes desean incursionar en este campo del saber humano y realizar la labor de clínico del trabajo en las organizaciones, como práctica profesional, preguntarse inicialmente, por lo menos: ¿Cómo se describe esta experiencia?, ¿Cómo se analiza?, ¿Qué aspectos se consideran para investigar e intervenir la experiencia subjetiva de los trabajadores en el trabajo?, ¿Qué perspectivas existen? En pocas palabras, las clínicas del trabajo abordan la experiencia de trabajar a partir del límite que el trabajo representa para los sujetos, poniendo a prueba la subjetividad de los trabajadores, en el sentido que los confronta con la posibilidad “real” del fracaso laboral.

Las clínicas del trabajo son aquellas formas de investigar e intervenir la subjetividad, colectiva e individual, en el trabajo

Las clínicas del trabajo dialogan abiertamente con conceptos como la identidad profesional o la realización personal en el trabajo. En esta perspectiva de análisis se asume al sujeto en relación con otros, pues trabajar implica estar con otros, real, simbólica o imaginariamente presentes en el juego existencial e intersubjetivo, propio de los contextos de trabajo.

Las clínicas del trabajo hacen referencia a un campo de investigación y de intervención dentro de la psicología del trabajo y de las organizaciones. En este campo de estudio encontramos tres (3) perspectivas para estudiar la relación entre la subjetividad, el trabajo y el contexto de la experiencia. La primera de las perspectivas clínicas es la denominada psicodinámica del trabajo propuesta, principalmente, por Dejours (1998, 2011; Dejours & Gernet, 2014). Esta propuesta surge de una lectura psicoanalítica de las psicopatologías del trabajo, elaborada por Dejours. Este abordaje clínico tiene como propósito el estudio del sufrimiento en el trabajo. La segunda perspectiva es la clínica de la actividad propuesta principalmente por Yves Clot. Según Clot (2009). La actividad laboral es algo direccionado por la conducta del individuo, pero para la satisfacción de otros. Por esta razón, el trabajo es un punto de encuentro con otros y que le permite al sujeto salir se sí mismo y reconocerse como autor de una obra colectiva. La tercera perspectiva se conoce con el nombre de Sociología clínica, cuyos principales representantes son Gualéjac (2013) y Bendassolli (2009). De acuerdo con Bendassolli, es posible afirmar que “lo social tiene dimensiones emocionales, afectivas e inconscientes y que lo individual se ve moldeado por la cultura, por las instituciones sociales y las organizaciones” (2009, p.71). Estas dimensiones deben ser estudiadas con el fin de lograr una comprensión global de las experiencias subjetivas tanto de sufrimiento como de placer en el trabajo. En este caso, la organización sería el contexto sociocultural para el análisis y se aplicaría a las situaciones de trabajo, en las que todo sujeto participaría (Gualéjac & Guerrero, 2017; García Rivera & Porras Velásquez, 2019).

Ahora bien, teniendo en cuenta el interés particular de este documento y con el propósito de comprender una parte de la labor del clínico del trabajo, profundizaremos un poco más en la perspectiva psicodinámica de la clínica del trabajo.

Clínica psicodinámica del trabajo

Para Dejours (2001, 2006, 2010, 2011), esta perspectiva consiste fundamentalmente en el análisis dinámico de los procesos psíquicos movilizados por la confrontación del sujeto con la realidad del trabajo. De tal forma que el sujeto del tratamiento en esta clínica, es el sujeto de una historia singular, portador de esperanzas y deseos. La pregunta que surge en este momento es ¿Qué es el trabajo? El trabajo, como lo hemos venido diciendo desde hace algún tiempo (Porrás Velásquez, 2017; Porrás Velásquez & Parra D'aleman, 2018a; Salamanca Quiñones & Porrás Velásquez, 2019), no es el empleo. Tampoco puede reducirse al trabajo teórico, es decir: "lo que se debe hacer". El trabajo es la actividad, es decir, "lo que se hace". El trabajo es una dimensión central de la existencia, constitutivo del psiquismo y un medio por el cual el sujeto se vincula socialmente, es decir el trabajador es agente de su propia historia y de sus propias decisiones, lo que implica ampliar el horizonte de sentido de la labor profesional del psicólogo del trabajo en las organizaciones (Porrás Velásquez, 2023a; Porrás Velásquez & Parra D'aleman, 2019; Amar, 2016).

Hoy sabemos gracias a los estudios en ergonomía, que existe un desfase entre el trabajo teórico o prescrito y el trabajo real. En otras palabras, el trabajo es lo que no está dado por la organización teórica del trabajo, en los manuales de procedimientos y funciones descritas, prescritas y asignadas a una persona o grupo de personas en un cargo o puesto de trabajo en una empresa particular. El trabajo es todo aquello que los hombres y las mujeres tienen que inventar en un momento de crisis existencial laboral, para encontrar la mejor forma de resolver el problema de las exigencias que se les demanda en el ámbito laboral, entre lo que deben hacer, lo que pueden hacer y lo desearían hacer, teniendo en cuenta lo que ellos (como trabajadores) piensan o creen que es justo o bueno. En este sentido, se habla del trabajo como una actividad creativa del sujeto (Porrás Velásquez, 2023b).

De acuerdo con Dejours (2020 y Porrás Velásquez, 2024) trabajar significa enfrentarse cotidianamente a peligros tales como el miedo, el aburrimiento, y también la humillación, la vergüenza, el sentimiento de injusticia, el sentimiento de traicionar las propias convicciones, sus propios ideales, sus propios deseos, etc. Por esta razón, es importante para los profesionales dedicados al campo de aplicación del trabajo y de las organizaciones, investigar los factores emocionales asociados al sufrimiento subjetivo derivado de las condiciones de trabajo.

Además, Dejours (1998) sostiene que el trabajo es un elemento central en la conformación de nuestra identidad. Como sabemos, desde el psicoanálisis la identidad es esa parte del sujeto que nunca se estabiliza definitivamente y que necesita de una confirmación reiterada cada día. Ahora bien, si no se da esa confirmación por parte del otro social o colectivo, puede generarse una crisis de "identidad", periodo o momento durante el cual el sujeto ya no logra reconocerse a sí mismo, lo que produce gran sufrimiento. Por esta razón, se afirma que el trabajo es un agente productor de nuestra identidad; pues la identidad es una conquista que se logra capitalizar en el orden de lo singular, pero se opera o funciona en el orden de la intersubjetividad.

Al mencionar los principales conceptos de la psicodinámica del trabajo, propuestos por Christopher Dejours, se pueden reseñar mínimo cinco. Estos conceptos son: sufrimiento, placer, estrategias defensivas y lo real. Sin embargo, el concepto de sublimación merece también ser incluido en esta categoría. Desde hace varios años, Dejours (2009, 2012, 2020) propone la noción de sufrimiento para marcar los límites de un campo de investigación que se diferencia del estudio de la enfermedad mental, pues en la psiquiatría clásica solo se distinguen dos estados mentales: el de la enfermedad mental, por un lado y, el de la salud mental, por otro. Este autor considera que, entre salud y enfermedad, hay un espacio muy amplio que debe ser considerado especialmente cuando se hable de la relación sujeto-trabajo-sufrimiento. Dejours considera que la salud es un fin en sí mismo y que aquello que debe tomarse más en cuenta, por su importancia, son los medios que el sujeto utiliza para llegar a ese estado de salud o para recuperarlo cuando se ha perdido.

Según Orejuela (2018), la perspectiva clínica de la psicodinámica del trabajo:

Trabajar significa enfrentarse a peligros tales como el miedo, el aburrimiento, y también la humillación, la vergüenza, el sentimiento de injusticia y el de traicionar las propias convicciones

se aproxima a algunos elementos teóricos y metodológicos de la psicología clínica y del psicoanálisis, y de esa forma redefine el significado y el valor del trabajo; también de sus relaciones con la subjetividad humana y ciertos aspectos que la componen como la identidad, el sufrimiento psíquico, la felicidad y la salud (Orejuela 2018, p.67).

Para este autor, la perspectiva psicodinámica de la clínica del trabajo corresponde a un campo subdisciplinar del análisis clínico aplicado al contexto laboral, que ubica el trabajo como un aspecto central en la vida del sujeto, que cumple funciones de direccionamiento del sentido de su existencia, de autoexpresión y emancipación. En otras palabras, de acuerdo con la propuesta de Orejuela (2018), las clínicas del trabajo pueden entenderse como una apuesta crítica de carácter teórico-clínico-terapéutico-investigativo que se propone ayudar a comprender, visibilizar y superar el malestar y sufrimiento propios del mundo del trabajo. En el mismo sentido, Wlosko (2015) considera importante el análisis de los procesos psicológicos relacionados con la actividad subjetiva de trabajar.

Por su parte, Fleury & Macedo (2012) plantean que hay una convergencia entre la definición del campo de la psicodinámica del trabajo y sus elementos fundamentales, que son: el sufrimiento, la centralidad del trabajo para el sujeto y la constitución de estrategias defensivas colectivas para soportar las presiones de la organización del trabajo, procurando la normalidad y evitando lo patológico. Por esta razón, se puede afirmar que la psicodinámica del trabajo busca intervenir la colectividad y no a los individuos de manera aislada.

Para una comprensión más precisa de esta perspectiva clínica del trabajo, es necesario, de acuerdo con Fleury & Macedo (2012), tener presente algunas de sus cuatro premisas esenciales. En primer lugar, la centralidad del trabajo para el sujeto en la constitución de su subjetividad. En segundo lugar, la ausencia de neutralidad del trabajo respecto a la salud mental y la constitución del sujeto. En tercer lugar, la posibilidad de cambio de las situaciones laborales, considerando que estas existen debido a decisiones humanas y no por desgracia. En cuarto lugar, el manejo de dichos cambios ocurre a partir de la modificación trabajo y no de una adaptación de los trabajadores al trabajo existente.

En pocas palabras, se puede afirmar que “la clínica psicodinámica del trabajo se preocupa por escuchar el inconsciente y permitir que el sufrimiento pueda ser simbolizado. Esto bajo un marco trasferencial que moviliza una demanda y da apertura al deseo” (García Ospina & Álvarez Ramírez, 2014, p.484). Para estos autores, la clínica psicodinámica del trabajo es una valiosa propuesta para contextos organizacionales si se tiene en cuenta que es un espacio donde los sujetos del trabajo no suelen tener la oportunidad de manifestar su malestar o sufrimiento. Por esta razón, se debe propiciar este tipo de iniciativas en las empresas para que los sujetos tengan la opción de ser escuchados, movilizar la relación con el trabajo y resignificar su posición, disminuyendo así el malestar o sufrimiento (elaborados a través de un proceso de rectificación subjetiva).

El sufrimiento derivado del trabajo

Como se dijo al comienzo de este documento, el análisis de la experiencia subjetiva de sufrimiento derivados de la organización y las condiciones de trabajo contemporáneas requiere una lectura clínica desde el cuidado de sí mismo (Porras Velásquez, 2020, 2024; Salamanca Quiñones & Porras Velásquez, 2023). El concepto fundamental debe ser el sufrimiento subjetivo y el proceso de transformación de dicha experiencia en placer por parte del sujeto, empleando todos sus recursos psicológicos y su creatividad por medio del proceso psíquico de sublimación.

No obstante, a pesar del uso del mecanismo de defensa psicológica de la sublimación, el sujeto no se libera fácilmente del malestar ni del sufrimiento generado por las condiciones laborales. Por esta razón, Orejuela (2018) plantea que “el sufrimiento, como modalidad del malestar que aspira al reconocimiento, es la experiencia subjetiva de excesiva tensión y desgaste que lleva a la pérdida de la experiencia de sí” (p.126). Igualmente, vale la pena resaltar en este momento del discurso que la principal diferencia entre la experiencia de sufrimiento y malestar en el trabajo está dada por la intensidad y la duración de la tensión emocional.

También existen análisis sobre la compleja relación entre trabajo y subjetividad, que ponen el énfasis del sufrimiento en la estructura organizacional del trabajo que genera malestar psíquico en todos trabajadores. Por este motivo, la tesis central de la clínica psicodinámica del trabajo de un modo u otro sostiene que las normativas que imperan en el mundo del trabajo son efecto de una manera particular asignación y organización institucional de las actividades que deben realizar los empleados y que afecta directamente la salud mental de estas personas. Sin olvidar que el trabajo es asimismo un poderoso factor de producción de salud y bienestar emocional, dependiendo de las circunstancias en que se realiza dicha actividad (Foladori & Guerrero, 2017).

En términos de precisión conceptual, de acuerdo con la propuesta de Orejuela (2018), se puede decir que:

El sufrimiento es la experiencia afectiva de tensión, lucha y desgaste, experimentada íntimamente como un drama, un dolor, contra el riesgo de descompensación psicopatológica. O sea, es un estado de tensión psíquica vivido como desgaste (mental y del cuerpo) derivado del esfuerzo por restablecer la economía psíquica, esto es, derivado del esfuerzo de procurar el desbloqueo de la descarga de una sobre carga psíquica inconsciente (Orejuela 2018, p.126).

En este orden de ideas, “el sufrimiento surge del choque entre una historia individual, portadora de proyectos, esperanzas y deseos, y una organización del trabajo que los ignora” (Dejours, 1998, p. 133). Esto nos indica qué lo causa. En este punto, podemos decir que ya sabemos cuál es la causa del sufrimiento o malestar en el trabajo, pero esta información no nos dice cómo opera, cómo funciona, y cuál es la función que desempeña, en la economía psíquica.

Dejours (2020) plantea categóricamente que: “el sufrimiento no es una psicopatología. Esta categoría solo cabría para “una enfermedad mental descompensada” (p. 59). De acuerdo con este psicoanalista francés, tanto, la enfermedad mental, como la psicopatología podría ser un destino del sufrimiento laboral, pero no necesariamente. Sobre todo, si las estrategias de defensa psicológicas individuales y colectivas han sido eficaces, como lo demuestran las investigaciones previas. Es este último caso hablaríamos de un sufrimiento creativo que moviliza en el sujeto todos sus recursos. Sin embargo, también encontramos un sufrimiento moral derivado de las actuales condiciones del trabajo del que nos ocuparemos en rigor, en nuestro próximo artículo.

Discusión

Si bien es cierto que para la mayoría de nosotros es conocido el gran poder que ejercen los medios de comunicación para influir en la percepción de la realidad organizacional. Es importante reflexionar sobre la imagen que los medios transmiten de la salud mental laboral y en particular de las personas afectadas por un trastorno mental.

Según la investigación realizada recientemente por Casal, Elvira & Mendoza (2023), es necesario que, como sociedad, tengamos presente la crueldad con la que se expresan, en ocasiones, algunos medios de comunicación al referirse a las personas con padecimiento mental. Es un factor que incide en el estigma y el auto estigma, produciendo un sufrimiento aún mayor que el padecimiento mismo.

En el estudio realizado por Cobos Medina (2021), se plantea la necesidad de investigar la representación que hacen los medios de comunicación de la salud mental y como estos contribuyen a visibilizar o invisibilizar este asunto, tanto en los ámbitos laborales como en la sociedad en general.

De acuerdo con el trabajo realizado por Ollé (2021), los medios de comunicación y la sociedad optan por dar poca visibilidad al suicidio y la salud mental. Según la autora, la publicación de noticias de suicidios en los medios de comunicación puede tener dos efectos contradictorios, o bien un efecto de imitación o un efecto preventivo.

En el análisis riguroso y crítico sobre la psicopatología llevado a cabo por López Méndez & Costa (2015), se puede concluir de forma radical que los problemas psicológicos no son enfermedades, ya que hacen parte de la experiencia de la vida. Hay que contextualizarlos con los aspectos biográficos y ambientales del sujeto. Por esta razón, si el medio de comunicación es responsable y explica según las indicaciones y pautas ya establecidas por la OMS, es un tema capital que cubrir. Además, tengamos en cuenta que no informar invisibiliza el problema, hace que se vuelva un tabú y no permite sensibilizar a la población.

El trabajo de Galende (2008), describe como se ha naturalizado leer y/o escuchar en los medios de comunicación hegemónicos, centralizados en las grandes ciudades, la forma negativa con la que tratan las conductas, los accionares, vivencias y experiencias de las personas con padecimiento mental y/o atravesando una situación de consumo problemático. Se percibe más interés en focalizar en el control social, justificando el encierro y el orden público, que en profundizar en cuáles son las condiciones multicausales que llevan a dichos padecimientos (Porrás Velásquez, 2022). Por esta razón, es necesario asumir una práctica profesional que comunique de manera amplia los temas relacionados con la salud mental de la población trabajadora.

Conclusiones

En primer lugar, el trabajo, no es solo un ámbito que genera malestar subjetivo o sufrimiento psíquico, es también un lugar donde el sujeto y el colectivo de trabajadores despliegan su inteligencia y sus capacidades para hacer frente a “lo real” del trabajo cotidiano. Es un espacio psicosocial para el reconocimiento del otro, en su valía y aporte singular

a la transformación personal y de su comunidad. Por esta razón, comunicarse adecuadamente con los demás puede ayudar a que uno mismo se sienta entendido y apreciado, y poder expresar lo que uno siente puede ayudar a lidiar mejor con nuestros pensamientos y tomar mejores decisiones, de acuerdo con la perspectiva clínica del trabajo.

En segundo lugar, para los enfoques de la clínica aquí mencionados, el trabajo tiene una doble faz: por una parte, pertenece a la realidad social y, por otra, es un escenario donde se proyectan los conflictos y los deseos singulares que involucran la historia de cada sujeto. Igualmente, en esta trama singular y colectiva, el sujeto tiene acceso a la creatividad y la transformación de su propio espacio existencial. En este sentido, para la clínica psicodinámica, el trabajo es tanto una actividad material y simbólica constitutiva del lazo social como una experiencia constitutiva y constituyente de la vida subjetiva de los trabajadores, que da cuenta de los modos singulares de padecer o vivenciar el malestar o el sufrimiento psíquico y experimentar el placer y la satisfacción laboral.

Finalmente, es conocido el gran poder que ejercen los medios de comunicación organizacional para influir el comportamiento y la percepción de la realidad laboral. Por esto, es importante invitar a todos aquellos que realizan esta labor a reflexionar y analizar cuidadosamente la imagen que transmiten de la salud mental laboral y en particular de las personas afectadas por un trastorno mental en los contextos de trabajo.

Referencias

- Almerana, J. (2005). La comunicación organizacional. En: Jaume Almerana (Coord.). *Comunicación interna en la empresa* (pp. 47-65). Barcelona: Editorial UOC.
- Amar, H. M. (2016). Vincent de Gaulejac y la sociología clínica: aportes para la comprensión de las dinámicas de las neurosis de clase. DE GAULEJAC, Vincent, *Neurosis de clase. Trayectoria social y conflictos de identidad*, Buenos Aires, Del Nuevo Extremo, 2013, 278 páginas. *Propuesta Educativa*, (45), junio, pp. 123-125. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Buenos Aires, Argentina
- Andrade, H. (2012). Definición y alcance de la comunicación organizacional. En Carlos Fernández Collado (Coord.). *La Comunicación en las Organizaciones*. (pp.11-17). México: Editorial Trillas.
- Bendassolli, P. (2009). *Psicología e trabalho*. Sao Pablo: Cengage Learning.
- Casal, G., Elvira, M., & Mendoza, P. (2023). Interpelar la representación social de la locura desde la comunicación. *Revista SALUD MENTAL Y COMUNIDAD*.10 (14),110-116.
- Cobos Medina, A. (2021). Representación de la salud mental en los medios de comunicación. Un análisis de la evolución de la información sobre salud mental en El País y El Mundo (años 2011 y 2019). <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/136266>
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y vida*. Madrid: Modus Laborandi.
- Dejours, C. (1998). De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. (pp. 23-76). En: Dessors y Guiho-Baily. (Compiladores). *Organización del trabajo y salud*. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen.
- Dejours, C. (2001). *Trabajo y desgaste mental*. Buenos Aires-Méjico: Grupo editorial Lumen.
- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topia editorial
- Dejours. C. (2009). *Trabajo y desgaste mental. una contribución a la psicopatología del trabajo*. Madrid: Editorial Modus Laborandi.
- Dejours. C. (2010). *Contribuciones de la Clínica del Trabajo a la Teoría del sufrimiento*. Revista Topia. <http://www.topia.com.ar/articulos/contribuci%C3%B3ncl%C3%ADnica-del-trabajo-teor%C3%AD-del-sufrimiento>.
- Dejours. C. (2011). *Trabajo y Violencia*. Madrid: Editorial Modus Laborandi.
- Dejours, C. (2012). *Trabajo vivo*. Tomo I. *Sexualidad y trabajo*. 1ª ed. Buenos Aires: Topia Editorial.

- Dejours, C. (2012a). Trabajo vivo. Tomo II. Trabajo y emancipación. 1ª ed. Buenos Aires: Topia Editorial.
- Dejours, C. (2020). Trabajo y sufrimiento. Cuando la injusticia se hace banal. Buenos Aires: Editorial Topia.
- Dejours, C., y Gernet, I. (2014). Psicopatología del trabajo. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Fleury, A., y Macedo, H. (2012). Los límites y posibilidades del método en psicodinámica y clínica del trabajo: Relato de los estudios del grupo de la Pontificia Universidad Católica de Goiás. *PRAXIS. Revista de psicología*. 14 (21), 77-92.
- Foladori, H., y Guerrero, P. (Editores) (2017). Malestar en el trabajo. Desarrollo e intervención. LOM Ediciones.
- Galende, E. (2008). *Psicofármacos y salud mental. La ilusión de no ser*. Lugar Editorial.
- García Rivera M., & Porras, N. R. (2019). Reflections on School Violence from A Psychosocial Perspective. *Open Access J Addict & Psychol*. 1(3):1-5. DOI: 10.33552/OAJAP.2019.01.000515
- García Ospina, Y., & Álvarez Ramírez, A. (2014). El trabajo como factor productor de sufrimiento subjetivo. Una aproximación psicoanalítica. En: *Psicología de las organizaciones y del trabajo: Apuestas de investigación II*. (pp. 471-487). Cali-Colombia Universidad San Buenaventura.
- Gaulejac V. (2013). Neurosis de clase. Trayectoria social y conflictos de identidad, Buenos Aires, Del Nuevo Extremo.
- Gaulejac, V. y Guerrero, P. (2017). Gestión paradójica del capitalismo actual: Un sistema que nos está volviendo locos. En H. Foladori y P. Guerrero (Eds.), *Malestar en el trabajo, desarrollo e intervención* (pp. 13-27). LOM Ediciones.
- González, S., y Domínguez, J. (2012). El trabajador universitario: entre el malestar y la lucha. *Educ. Soc.*, Campinas. 30 (107), 373-387.
- Hogg, M., & Vaughan, G. (2010). *Psicología social*. Madrid: Editorial Medica Panamericana.
- López Méndez, E., & Costa, M. (2015). Los problemas psicológicos no son enfermedades, en su libro hacen una crítica radical de la psicopatología. Madrid: Pirámide.
- Martínez, A. & Nosnik, A. (2003). *Comunicación Organizacional Práctica. Manual Gerencial*. México: Trillas.
- Melo Valdés, M. A. (2013). Psicodinámica y clínicas del trabajo: una aproximación al estado del arte de la investigación sobre el placer y el sufrimiento en el trabajo. (Trabajo de grado). Universidad San Buenaventura. Cali.
- Ollé, C. (2021). La salud mental y los medios de comunicación. <https://comein.uoc.edu/divulgacio/comein/es/numero116/articles/c-olle-la-salut-mental-i-els-mitjans-de-comunicacio.html>
- Orejuela, J. (2018). Clínica del trabajo: el malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral. Bogotá: Editorial San Pablo: EAFIT.
- Porras Velásquez, N. (2009). Elementos básicos para el análisis de la cultura de las organizaciones desde la psicología. *Tesis psicológica*, (4), 36-56. <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/TesisPsicologica/article/view/213/207>
- Porras Velásquez, N. (2010). La psicología y la educación a distancia: frente al reto de aprender desde la autonomía. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (19). <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/110/96>
- Porras Velásquez, N. (2012). La gerencia del potencial humano en las organizaciones que aprenden desde la perspectiva psicológica. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (23). <http://funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/330/303>
- Porras Velásquez, N. (2014). Aportes de la psicología de la motivación para la comprensión del comportamiento humano en el trabajo. *Revista Electrónica de psicología social "Poiésis"*. (28). <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/1399/1251>
- Porras Velásquez, N. (2016). Pensar los conflictos organizacionales desde la perspectiva del coaching ontológico.

Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial. Un Enfoque Comprensivo del Ser. (13), 30-38. https://www.fundacioncapac.org.ar/revista_alpe/index.php/RLPE/article/view/34/pdf

Porras Velásquez, N. (2016a). La psicología del trabajo en relación con la subjetividad, la inserción laboral y la salud mental. En Jairo Báez & Cols. *Salud mental y el sistema de producción.* (pp. 61-108). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

Porras Velásquez, N. (2017). Nuevas relaciones de poder/saber en la psicología de las organizaciones: una aproximación desde Foucault. *Revista Espiga*, 16 (34), 270-285. Doi: <http://dx.doi.org/10.22458/re.v17i34.1168>

Porras Velásquez, N. (2017a). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29, suplemento), 161-178. Doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>

Porras Velásquez, N. (2018). Comunicación y poder en el discurso de la psicología del trabajo y de las organizaciones. En: C Fernández Jaimes y Cols. *El problema de lo humano y su lazo social: reflexión y práctica.* (pp.53-77). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

Porras Velásquez, N. & Parra D'aleman, L. (2018). La adicción al trabajo como síntoma del malestar laboral contemporáneo. *Integración Académica en Psicología*, 6 (17), 4-14. <http://integracion-academica.org/27-volumen-6-numero-17-2018/197-la-adiccion-al-trabajo-como-sintoma-del-malestar-laboral-contemporaneo>

Porras Velásquez, N. & Parra D'aleman, L. (2018a). Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la psicología de la salud ocupacional. *Interacciones*. 4 (2), 105-113. Doi: 10.24016/2018.v4n2.118

Porras Velásquez, N. & Parra D'aleman, L. (2018b). Efectos de las prácticas de gestión humana en la producción de las subjetividades laborales. *Perspectivas en psicología*, 15 (2), 15-27 <http://www.seadpsi.com.ar/revistas/index.php/pep/article/view/365/pdf>

Porras Velásquez, N. & Parra D'aleman, L. (2019). La felicidad en el trabajo: entre el placer y el sentido. *Equidad y Desarrollo*, (34), 181-197. <https://doi.org/10.19052/eq.vol1.iss34.9>

Porras Velásquez, N. & Parra D'aleman, L. (2019a). Reflexiones sobre la producción de las subjetividades laborales en los discursos de la psicología del trabajo. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 22 (3), 2829-2851. <http://revistas.unam.mx/index.php/repil/article/view/70943>

Porras Velásquez, N. (2020). El trabajo sobre sí mismo como práctica ética desde la psicología del trabajo. En Jairo Báez & Cols. *El despertar de la inquietud de sí.* (pp. 99-125). Bogotá: Los Libertadores Fundación Universitaria.

Porras Velásquez, N. R. (2022). Corporate Social Responsibility and Employment of People with Mental Illness. *Open Access J Addict & Psychol* 6(1): 1-7. DOI: 10.33552/OAJAP.2022.06.000627

Porras Velásquez, N. R. (2023). Comprendiendo el sentido del trabajo desde la psicología existencial. *Revista Latinoamericana de Psicoterapia Existencial. Un enfoque comprensivo del ser.* 14 (27), 18-23.

Porras Velásquez, N. R. (2023a). Contributions of The Psychology of Motivation for The Understanding of The Job Performance. *Open Access J Addict & Psychol* 7(1). OAJAP.MS.ID.000653. DOI: 10.33552/OAJAP.2023.07.000653

Porras Velásquez, N. R. (2023b). Ontological Coaching Method of Self-Knowledge and as a Strategy to Promote Mental Health at Work. *Arch Neurol & Neurosci.* 16(2). ANN.MS.ID.000883.DOI: 10.33552/ANN.2023.16.000883

Porras Velásquez, N. R. (2024). Analysis of the subjective experience of suffering in the psychodynamic work clinic. *Nusantara Journal of Behavioral and Social Science.* 3(1): 9-14. <https://doi.org/10.47679/njbss.202445>

Salamanca Quiñones, M., & Porras Velásquez, N. R. (2019). Riesgos psicosociales intra y extra laborales en una empresa de seguridad privada de Bogotá. *Revista de psicología de la salud*, 7 (1), 152- 181. <http://revistas.innovacionumh.es/index.php/psicologiasalud/article/view/1481/610>

Salamanca Quiñones, M. & Porras Velásquez, N. (2023). Percepción de riesgos extralaborales en operarios de seguridad. *Revista Cubana De Psicología*, 5(8), 57-74. Recuperado a partir de <https://revistas.uh.cu/psicocuba/article/view/8282>

Watzlawick, P., Baevin, J., & Jackson, D. (2001). *Teoría de la comunicación humana. Interacciones, patología y paradojas*. Barcelona: Herder

Wlosko, M. (2015) Clínica de los procesos subjetivos en relación al trabajo. En: Vertex – Revista Argentina de Psiquiatría. Vol. XXVI, N°124. Buenos Aires: Polemos S.A.

Wlosko, M., & Ros, C. (2019). El trabajo entre el placer y el sufrimiento. Argentina: Remedios de Escalada: Universidad Nacional de Lanús.

Zabala, X., Guerrero, P., y Besoain, C. (2017). *Clínicas del trabajo: Convergencias y divergencias*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.