V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2013.

Aportes conceptuales a la psicología institucional.

Travnik, Cecilia y Heller, Tatiana.

Cita:

Travnik, Cecilia y Heller, Tatiana (2013). *Aportes conceptuales a la psicología institucional. V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: https://www.aacademica.org/000-054/606

ARK: https://n2t.net/ark:/13683/edbf/p9b

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto*. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: https://www.aacademica.org.*

APORTES CONCEPTUALES A LA PSICOLOGÍA INSTITUCIONAL

Travnik, Cecilia; Heller, Tatiana
Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires

Resumen
En este escrito se presenta una articulación teórica entre la noción de sufrimiento en el trabajo desde el campo de la Psicología del Trabajo y la noción de sufrimiento institucional desde la corriente grupalista del Psicoanálisis. De este modo se intenta realizar un aporte al campo de la Psicología Institucional el cual posee como objeto de estudio a las instituciones, las organizaciones y las prácticas. Dada la complejidad de este objeto se toman aportes de otras áreas para lograr un abordaje exhaustivo e integral del mismo. En esta oportunidad se toman los aportes de Dejours (1999) desde la Psicodinámica del Trabajo y de Kaës (2003) desde el psicoanálisis en los grupos. Para concluir se considera la experiencia del sufrimiento por los vínculos que el sujeto establece con la institución en la que trabaja como un punto de partida para lograr, en un segundo momento, una transformación subjetiva.

Palabras clave
Psicología institucional, Sufrimiento, Trabajo, Sufrimiento institucional

Abstract
CONCEPTUAL CONTRIBUTIONS TO THE INSTITUTIONAL PSYCHOLOGY
In this paper a theoretical link between the notion of suffering at work taken from the field of the Work Psychology and the notion of institutional suffering taken from the groupalistic Psychoanalysis current is presented. This will attempt to make a contribution to the field of Institutional Psychology which has as object of study to institutions, organizations and practices. Given the complexity of this object are taken contributions from other areas to achieve a comprehensive and complete approach to it. On this opportunity the contributions of Dejours (1999) from the Work Psychodinamic and from Kaës (2003) from the psychoanalysis at the groups are taken. To conclude is considered that the experience of suffering as a consequence to the bonds the subject makes with the institution where he works is thought as the starting point to achieve, in a second moment, a subjective transformation.

Key words
Institutional psychology, Suffering, Work, Institutional suffering

Introducción

El presente trabajo tiene como objetivo realizar un recorrido teórico acerca las conceptualizaciones sobre los diferentes tipos de sufrimiento que en la actualidad se encuentran en las organizaciones, con el fin de emprender así un aporte al campo de la Psicología Institucional, entendiendo ésta como un campo que abarca:
El conjunto de organismos de existencia física concreta, que tienen un cierto grado de permanencia en algún campo o sector específico de la vida humana, para estudiar en ellos todos los fenómenos humanos que se dan en relación con la estructura, la dinámica, funciones y objetivos de la institución. (Bleger 1966, p. 52).

Por lo tanto las instituciones presentan una complejidad que debe ser abordada desde diferentes perspectivas para lograr un acercamiento exhaustivo y profundo de las mismas. En este sentido se toman aportes conceptuales de otras disciplinas y corrientes, en este escrito en particular de la Psicología del Trabajo y del Psicoanálisis. En primer lugar se toman los desarrollos de Christophe Dejours sobre el *sufrimiento en el trabajo*, a partir de sus estudios en el campo de la Psicodinámica del Trabajo, una corriente contemporánea que indaga la relación psíquica del trabajo y el sujeto con el fin de conocer las consecuencias que la situación laboral produce sobre la salud mental (Dejours 1992). En segundo lugar se presenta el concepto de *sufrimiento institucional* propuesto por Rene Kaës, desde el Psicoanálisis aplicado al campo de lo grupal. De este modo se plantea que en el vínculo entre el sujeto y la institución puede tener características patológicas y ocurrir el padecimiento por parte de los miembros que lo conforman. El mismo posee tres fuentes: por el hecho institucional mismo, por la institución en particular y por la configuración psíquica del sujeto en singular (Kaës, 2003).
Esta articulación teórica se desprende de nuestra práctica como docentes de la materia Psicología Institucional cátedra II a cargo de la Prof. Adj. Vitale. Tanto en las actividades de enseñanza como de extensión se observa el sufrimiento en los sujetos que conforman las instituciones, específicamente en el vínculo entre los mismos y las instituciones en las que trabajan. De allí la importancia de indagar en ambas conceptualizaciones para conocer sus puntos de contacto y sus diferencias a la hora de utilizarlos clínicamente.

Sufrimiento en el Trabajo

Según Christophe Dejours el trabajo se presenta como medio autorrealización, en la medida que el sujeto se ve transformado por la actividad que realiza y es por ello que esta última deviene subjetivante (Dejours, 1998). De este modo, se establece que el trabajo puede ser concebido como un mediador de la salud. Sin embargo, también se presenta como un medio de sufrimiento, ya que se producen en los trabajadores diversos deterioros de la salud mental a causa de la ansiedad que se pone en juego en la situación de trabajo.
En el desarrollo de su escrito sobre el desgaste mental que usualmente se produce en la situación de trabajo, el autor identifica que los daños que se generan en el funcionamiento psíquico de los trabajadores se dan principalmente por la organización del trabajo, entendiendo a ésta como la conjunción de dos factores: la división de tareas por una parte, y la división de hombres por otra. A partir de esto, el autor entiende que el *sufrimiento* se produce como resultado de la confrontación entre las funciones patógenas inherentes a la organización del trabajo, y los sistemas defensivos desarrollados por los trabajadores. Tal confrontación implica un equilibrio inestable, que es a su vez el que posibilita que la función patógena no lleve a los trabajadores al desencadenamiento de la locura (Ibíd., 1992). Por lo tanto, el sufrimiento actúa como un punto de tensión que si bien produce un malestar, a su vez está evitando que se llegue a una descompensación psíquica. Esta última, sólo se produce

cuando fallan las defensas frente a la ansiedad.
El sufrimiento es inherente a la situación de trabajo, *trabajar es sufrir.* Y esto se produce por la congruencia de diversos factores, tales como la sobrecarga de trabajo, las presiones que este ejerce sobre el sujeto y la frustración frente a la tarea, entre otros. Pero si bien el sufrimiento en el trabajo se presenta en la línea del padecimiento de los trabajadores, el autor también lo entiende como un punto de partida que permite crear nuevos recursos para enfrentar "lo real" del trabajo, entendido como aquello que no se deja abarcar por el conocimiento prescrito de la tarea. Es el sufrimiento el que permite a fin de cuentas que la actividad creativa se despliegue para lograr nuevos resultados con los cuales combatir los problemas que van surgiendo en la situación de trabajo (Ibíd., 2000).

Sufrimiento Institucional

Desde la perspectiva psicoanalítica la institución es dadora de identidad al sujeto, no solo eso sino que parte de su inconsciente personal está situado en ella, le pertenece a la misma. Este descentramiento que propone Kaës (2003) nos pone frente a una cuarta herida narcisista en la que una parte de nuestro sí mismo se encuentra en la institución en la que el sujeto de apuntala.
En este sentido se toman los aportes de Kaës quien plantea que el mantenimiento del vínculo entre el sujeto y la institución, se sostiene en una serie de alianzas inconscientes que denomina como *formaciones psíquicas intermediarias*. Estas implican una renuncia pulsional y proporcionan una ganancia narcisista por obtener un lugar en esa institución. Las formaciones intermediarias pertenecen al vínculo entre el sujeto y la institución, es decir que no son propiedad del sujeto ni de la institución, son de la propia relación entre ambos. Por lo tanto para mantener este vínculo cada institución impone la *exigencia de un trabajo psíquico* como una condición de la propia intersubjetividad. Este trabajo psíquico implica un *sufrimiento inherente al hecho institucional mismo*. Como se explicó anteriormente esta es una de las tres fuentes de sufrimiento, junto con la institución en particular y la configuración psíquica del sujeto singular.
El *sufrimiento institucional* refiere al padecimiento que sufren los sujetos que las conforman, en este sentido el autor deja bien claro que "nosotros sufrimos de nuestra relación con la misma" (Ibíd.: 56). Esta experiencia de displacer se encausa entonces en las tres fuentes señaladas. La primera de ellas *por el hecho institucional mismo*, es inherente a la existencia de las instituciones, por estar comprometida nuestra identidad y parte de nuestro psiquismo en ella se sufre por no ser agentes exclusivos en ellas. En este punto siempre existirá un monto de angustia y de ansiedad surgido por el vínculo que se tiene con las mismas. La segunda fuente *por la institución particular* refiere a la estructura inconsciente específica, conformada por sus vínculos, alianzas y pactos inconscientes, y a su estructura social, determinada por las relaciones que se dan entre los miembros. En esta es en donde se considera establecer la articulación con la noción de sufrimiento planteada por Dejours. Por último, la tercera fuente *por la configuración psíquica del sujeto singular* explica el monto de displacer experimentado por características propias del sujeto. Sobre estas no se explaya este escrito ya que son objeto de estudio de otros campos de la psicología enfocados en el psiquismo individual, singular de las personas.

Articulación entre ambas nociones de *sufrimiento*

Como se adelantó anteriormente se establece una articulación entre el concepto de sufrimiento institucional propuesto por Kaës y el sufrimiento en el trabajo planteado por Dejours. Cabe aclarar que dicha articulación no solo se basa en la indagación teórica de ambos autores sino en la observación en el trabajo en campo. Es decir que el padecimiento que se observa en la realización de las intervenciones institucionales puede ser considerado desde ambas perspectivas logrando una *comprensión* más acabada del mismo. La Psicología Institucional propone una indagación operativa como método de trabajo en donde se sucede la observación, la comprensión de los sucesos observados, la interpretación o reflexión de los mismos y la propuesta de una hipótesis de trabajo que será verificada, rectificada o ratificada retomando el proceso de observación inicial (Bleger, 1962: 67). Siguiendo esta línea de pensamiento y de acción se considera la articulación como una hipótesis de trabajo que sirva como un instrumento de trabajo más para el psicólogo institucional.
La articulación que se plantea propone considerar al sufrimiento en el trabajo como el sufrimiento institucional ocurrido por la segunda fuente, es decir que se sufre por institución en particular. Esta institución sería la organización del trabajo que Dejours explica como la división de las tareas, efectuada en el reparto de roles, y en la división de hombres, entendida como los dispositivos de control, la vigilancia, la jerarquía, entre otras. Tal organización es el resultado de una relación social que procura intervenir en la decisión de "cómo debe realizarse el trabajo*"* (Dejours, 1992: 155). El autor plantea entonces que esta organización produce sufrimiento por el solo hecho de existir, en tanto nunca se llega a alcanzar un pleno cumplimiento en la realidad. Esta concepción se condice con lo que Kaës afirma acerca de que una institución particular produce un cierto padecimiento por su estructura social, es decir, por lo vínculos que se organizan en ella para lograr el funcionamiento institucional. Como bien lo explicita el autor "el sufrimiento actual no se resuelve en la historia singular, sino que puede estar anclado en la red del vínculo" (Kaës, 2003: 56).
Se puede ver entonces que desde ambas teorías se plantea un sufrimiento por las relaciones vinculares que se dan en la institución, específicamente en la organización del trabajo que éstas presentan. Llámese sufrimiento por la institución en particular, o función patógena en la organización del trabajo, ambos autores plantean que en la relación social que se da entre los miembros se pueden encontrar situaciones de sufrimiento.
Estas situaciones de sufrimiento se plantean también como un punto de partida, es decir, no serán tan sólo la consecuencia de esa particular estructura u organización sino que, en algunos casos, a partir de ellas el sujeto se transforma a sí mismo. Del mismo modo, se plantea que no solo se produce un cambio a nivel subjetivo, sino que también la propia institución de la cual el sujeto es miembro se verá llevada a una transformación a partir de este sufrimiento.

Conclusión

Para concluir se retoma la articulación planteada entre ambas conceptualizaciones teóricas del *sufrimiento* en tanto aporte para la Psicología Institucional. En este sentido que se propone abordar al sufrimiento institucional por la institución en particular y el sufrimiento por la función patógena de la organización del trabajo como un punto de partida. A partir del padecimiento experimentado por los sujetos que están inmersos en la institución en la que trabajan es que se puede lograr, en un segundo momento, la transformación del vínculo con la misma propiciando la transformación subjetiva. Por lo tanto el sufrimiento se podría pensar como un punto de partida: para que la institución nos convoque como psicólogos institucionales y marque un comienzo de la consulta institucional.
Dentro del campo de la Psicología Institucional Bleger plantea la

importancia de enfocarse en la *psicohigiene* la cual consiste en: "no esperar que venga a consultar la gente enferma, sino salir a tratar y a intervenir en los procesos psicológicos que gravitan y afectan la estructura de la personalidad -y por lo tanto- las relaciones entre seres humanos" (Bleger, 1966: 37). Se considera entonces que el sufrimiento puede ser entendido como un punto de partida para salir a indagar y a tratar antes de que se establezca la enfermedad. De todos modos se debe aclarar que en algunos casos el sufrimiento ha sido la consecuencia de un largo proceso de padecimiento en el cual a veces ya se ha instalado la *enfermedad*.

Para finalizar este escrito ha intentado establecer puntos de contacto entre la Psicodinámica del Trabajo y el Psicoanálisis desde la corriente grupalista para tomarlos desde la Psicología Institucional como instrumentos de trabajo clínico que nos permiten seguir *indagando operativamente*.

BIBLIOGRAFIA

Bleger, J. (1966) Psicohigiene y Psicología Institucional. Buenos Aires: Paidós.

Dejours, C. (1992) Introducción a la psicopatología del trabajo. En Dejours, C. (Ed.)Trabajo y Desgaste Mental (pp. 150-155) Buenos Aires: Humanitas.

Dejours, C. (1998) El Factor Humano. Buenos Aires: Lumen.

Dejours, C. (2000) Psicodinámica del trabajo y vínculo social. Actualidad Psicológica, 274, 2-5.

Kaës, R. (2003) Realidad Psíquica y sufrimiento en las instituciones. En Kaës et al. (comps.) La Institución y las Instituciones. Buenos Aires: Paidós, Cap. 1, pp. 15-67.