



El malestar por la innovación en el trabajo

Diana Marcela Carrillo Escobar

Tesis de maestría presentada para optar al título de Magíster en Investigación Psicoanalítica

Asesor

Jesús Gallo, Doctor (PhD) en Psicología

Universidad de Antioquia
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Maestría en Investigación Psicoanalítica
Medellín, Antioquia, Colombia
2024

Cita

(Carrillo Escobar, 2024)

Referencia

Carrillo Escobar, D. (2024). *El malestar por la innovación en el trabajo* [Tesis de maestría]. Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.

Estilo APA 7 (2020)



Maestría en Investigación Psicoanalítica, Cohorte XVIII.

Grupo de Investigación Psicoanálisis, Sujeto y Sociedad.

Centro de Investigaciones Sociales y Humanas (CISH).



CRAI María Teresa Uribe (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas)

Repositorio Institucional: <http://bibliotecadigital.udea.edu.co>

Universidad de Antioquia - www.udea.edu.co

El contenido de esta obra corresponde al derecho de expresión de los autores y no compromete el pensamiento institucional de la Universidad de Antioquia ni desata su responsabilidad frente a terceros. Los autores asumen la responsabilidad por los derechos de autor y conexos.

Agradecimientos

La vida pone personas que hacen que el camino sea más fácil de recorrer, y hoy quiero agradecer a aquellas que durante este recorrido estuvieron ahí, aun en la distancia, algunos con palabras de aliento, otros con el apoyo que me brindaron para llevar a término esta investigación.

Agradezco a mi familia, en especial a mis hijos por regalarme su tiempo, a mis compañeros de trabajo y a aquellos con quienes compartí este camino.

Así mismo, agradezco el apoyo y la orientación de quienes fueron mis profesores durante esta maestría, en especial al profesor Jesús Gallo, quien como asesor estuvo siempre dispuesto a resolver toda duda que surgiera y me brindó su conocimiento de manera incondicional.

Tabla de contenido

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
1. Antecedentes sobre el malestar por la innovación en el trabajo	11
1.1. Factores que inciden en el malestar en el trabajo	11
1.2. La innovación como experiencia creativa en el trabajo	15
1.3. Malestar, placer y sufrimiento en el trabajo	18
1.4. El sujeto en la empresa.....	20
2. El trabajo como fuente de satisfacción	27
2.1. El trabajo: entre necesidad y deseo	27
2.2. El trabajo como objeto	31
2.3. El lugar del ideal del yo y del yo ideal en el trabajo	35
2.4. Los otros en el trabajo: compañeros o enemigos	38
2.5. El efecto de la cultura organizacional	40
2.6. Lo que desea el sujeto en el trabajo.....	47
3. Experiencias de malestar en el trabajo.....	52
3.1. Estrés y síndrome de burnout: el malestar puesto en el cuerpo.....	53
3.2. Displacer y frustración como fuentes de malestar	60
3.3. Angustia y goce en el trabajo	67
3.4. Causas, efectos y ganancias de la enfermedad por el trabajo.....	69
3.5. Del sufrimiento al suicidio por el trabajo.....	73
4. Innovación en el trabajo.....	78
4.1. La innovación en las organizaciones.....	79
4.2. El deseo y su relación con la innovación	82

4.3.	Innovación y subjetividad: Conversaciones	85
4.4.	Juego y creación al servicio del trabajo	93
4.5.	De la investigación, la creación y el malestar	94
4.6.	Resiliencia vs. Deseo.....	96
5.	Metodología	101
6.	Resultados	108
7.	Discusión.....	113
8.	Conclusiones	115
	Referencias	117

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo conocer las experiencias de malestar en el trabajo de un grupo de sujetos vinculados a procesos de innovación. La metodología que se utilizó para abordar el objeto de este estudio está inspirada en la investigación psicoanalítica, donde se privilegiaron las conversaciones logradas con los cuatro sujetos participantes, de donde se obtuvieron los significantes que orientaron la investigación. Así mismo, se hizo una revisión teórica que permitió conocer los estudios sobre la cuestión hechos hasta la fecha, además de analizar a la luz de la teoría psicoanalítica, los significantes trabajo, malestar e innovación. Con relación a los resultados, los sujetos participantes manifestaron que los procesos administrativos de la organización representaron un obstáculo para el desarrollo de los proyectos de innovación, debilitando su deseo de crear. De este modo se concluye que la posibilidad de innovar en tanto tal puede llegar a tener un efecto sublimatorio en el sujeto, siendo esto una fuente de satisfacción, por lo que la verdadera fuente de malestar está en los procesos administrativos que obstaculizan el logro de la innovación en el trabajo.

Palabras clave: trabajo, deseo, malestar, sufrimiento, e innovación.

Abstract

This research aims to understand the experiences of discomfort at work of a group of subjects linked to innovation processes. The methodology that was used to address the object of this study is inspired by psychoanalytic research, where the conversations achieved with the four participating subjects were privileged, from which the signifiers that guided the research were obtained. Likewise, a theoretical review was carried out that allowed us to know the studies on the issue carried out to date, in addition to analyzing, in light of psychoanalytic theory, the signifiers of work, discomfort and innovation. In relation to the results, the participating subjects stated that the organization's administrative processes represented an obstacle to the development of innovation projects, weakening their desire to create. In this way, it is concluded that the possibility of innovation as such can have a sublimatory effect on the subject, this being a source of satisfaction, so the true source of discomfort is in the administrative processes that hinder the achievement of innovation at work.

Keywords: work, desire, discomfort, suffering, and innovation.

Introducción

La innovación como sinónimo de invención o creación, ha hecho parte de la humanidad desde sus inicios, y aunque se considera la rueda como la primera invención del hombre, éste ya venía innovando desde el uso de la madera en la invención del fuego, de las piedras para el diseño de flechas, hachas o cuchillos, las estrategias de comunicación y supervivencia, entre otros. Todos esos inventos respondieron en su momento a la necesidad de los seres humanos de sobrevivir y enfrentarse a las hostilidades de la naturaleza.

Con ese mismo propósito se originaron las comunidades y la distribución de actividades para el beneficio de todos, condición que hoy llamamos trabajo, y que para algunos significa la posibilidad de desarrollar conocimientos, habilidades, relaciones sociales, mientras que para otros es sinónimo de malestar, de sometimiento, de renuncia a aquellas actividades que les generan placer, convirtiéndose solo en el medio para satisfacer necesidades básicas de supervivencia.

Así mismo, la innovación ha estado implícita en el trabajo a lo largo de la historia, no solo en la creación de productos, sino también en la adecuación de procesos para lograr la optimización de recursos, lo cual en algunos trabajadores genera malestar por la angustia que implica adquirir nuevos conocimientos, el temor a perder su trabajo, el desgaste físico y emocional que el cambio en sí mismo conlleva, entre otros.

En la actualidad, la innovación en las empresas se ha convertido en una necesidad para satisfacer las constantes y variantes demandas del capitalismo, mediante el desarrollo industrial, tecnológico, financiero y humano, implicando cambios y reestructuraciones, no solo en términos administrativos, de diseño de productos o en la forma de hacer las cosas sino en cómo las personas se relacionan con su trabajo, convirtiéndose en fuente de malestar; sin embargo en la antigüedad, la idea de introducir algo nuevo a la cultura resultaba ser funesto en tanto implicaba una renuncia a la tradición.

Este malestar experimentado por el sujeto en el trabajo afecta su dinámica laboral, la relación con jefes y compañeros, su desempeño y productividad, el cumplimiento de metas, su deseo de crecimiento personal y profesional, y teniendo en cuenta que el psicoanálisis se ocupa del sujeto y la manera como se relaciona con el mundo, surge la necesidad de realizar este estudio tomando como objeto al sujeto más allá del escenario clínico, en un contexto social.

Teniendo en cuenta lo anterior, la pregunta que orienta esta investigación es ¿cuáles son las experiencias de malestar en el trabajo de un grupo de sujetos vinculados a procesos de innovación?, en tanto que para algunos la innovación les puede brindar la posibilidad de crear, de proponer cambios, de mejorar su labor poniendo su capacidad creativa al servicio del trabajo, mientras que para otros se convierte en una demanda de la organización que, en tanto tal o por los obstáculos que le presente, puede tener como efecto una sensación de malestar que lleva al sujeto a enfermarse física y/o mentalmente, renunciar a su trabajo, e incluso tomar el suicidio como salida al sufrimiento que este les puede generar.

Partiendo de lo anterior, el objetivo de esta investigación es conocer las experiencias de malestar en el trabajo de un grupo de sujetos vinculados a procesos de innovación, con el fin de aportar al psicoanálisis conocimiento sobre la innovación en el ámbito organizacional y el efecto subjetivo que tiene en los trabajadores que participan en dichos procesos.

Si bien son muchas las investigaciones que se han realizado sobre el trabajo y el malestar que de allí se deriva, tanto desde las ciencias administrativas como de la psicología del trabajo y de la salud ocupacional, en cuanto a la innovación los estudios son más limitados, especialmente en el campo del psicoanálisis.

Para conocer el estado de la cuestión, se hace el rastreo de las investigaciones realizadas desde la teoría psicoanalítica sobre el malestar por la innovación en el trabajo, donde la falta de información orienta la indagación a considerar estudios sobre el trabajo, la innovación, y el lugar del sujeto en el trabajo, no solo desde el psicoanálisis sino también desde las ciencias administrativas, la psicología del trabajo y de la salud ocupacional.

Dado que desde el psicoanálisis pocos investigadores se han ocupado del tema de la innovación en el trabajo y el malestar que de allí se deriva, los resultados de esta investigación son de gran importancia en tanto que aporta al estudio del sujeto en el contexto laboral, especialmente en un momento histórico donde la capacidad de innovar facilita o limita el desempeño laboral e incluso la posibilidad de vincularse con una empresa.

Posteriormente, se toma la teoría Freudiana y Lacaniana como base para el desarrollo de los conceptos en torno a los cuales se orienta este estudio, considerando además los desarrollos teóricos de otros autores como lo son Abraham Maslow y Manfred Max-Neef en cuanto al trabajo como satisfactor de necesidades y de deseos, así como las propuestas de Karl Marx sobre el trabajo en términos capitalistas y la relación que esto tiene con el goce en el psicoanálisis, Christophe

Dejours con sus postulados sobre el malestar y la sublimación en el trabajo, además de los planteamiento de Donald Winnicott sobre el juego y su relación con la creatividad.

Dado que el trabajo puede ser fuente de bienestar y satisfacción para el sujeto, se presenta cómo puede convertirse en objeto de deseo para el sujeto y la incidencia de esto en su desempeño, en la relación con el jefe, con los compañeros, con el rol, y el disfrute de la experiencia laboral en general.

Así mismo, cuando el sujeto no logra experimentar satisfacción en el trabajo, devienen sensaciones de angustia, displacer, malestar y frustración, que afectan tanto su labor como su vida en general. Estos conceptos son desarrollados por Freud y Lacan y se presenta la incidencia que tienen en el desarrollo personal y profesional del sujeto, además de las formas en las que el sujeto se defiende de dicho malestar.

En cuanto a la innovación, dado que no ha sido un concepto trabajado desde la teoría psicoanalítica, se toman los de creación y creatividad desarrollados por Freud y Lacan, en especial considerando la posibilidad de crear como acto sublimatorio en el trabajo y la incidencia de la cultura de la organización en que ello sea posible. Así mismo, se aborda la sublimación en el trabajo desde lo planteado por Dejours.

Finalmente, se presentan los resultados de las conversaciones que se sostuvieron con cuatro sujetos participantes en procesos de innovación en una empresa del sector industrial de la ciudad de Medellín sobre sus experiencias, en las cuales se destacaron los significantes que orientaron esta investigación: malestar, trabajo e innovación, que se toman como categorías de análisis. Estas conversaciones se iniciaron con la pregunta sobre la experiencia de los sujetos en los procesos de innovación en los que habían participado en su trabajo. Adicionalmente surgen significantes que están relacionados con los principales y que se constituyen en categorías emergentes de la investigación, pero que no se analizan a profundidad como las primeras: deseo y sufrimiento.

1. Antecedentes sobre el malestar por la innovación en el trabajo

El propósito del presente capítulo es evidenciar el estado actual de la cuestión respecto al malestar derivado de los procesos de innovación en el trabajo. Sin bien el psicoanálisis ha abordado al sujeto en el contexto laboral, resulta importante conocer el interés de los investigadores en pensar al sujeto con relación a los procesos de innovación en dicho campo. Para dar cuenta de lo anterior, se realizará el análisis de las siguientes categorías: malestar, satisfacción, trabajo e innovación, de las cuales tres hacen parte de la pregunta de investigación y una cuarta que surge de los estudios encontrados.

Así mismo, cabe resaltar que las áreas que más han mostrado interés en estudiar el tema en cuestión han sido las administrativas, entre las que se destacan administración de empresas, derecho laboral y seguridad y salud en el trabajo, y algunas corrientes psicológicas como lo son la psicología cognitiva, psicología social, psicología del trabajo y la psicodinámica del trabajo, siendo estos últimos los que más se han acercado a los postulados psicoanalíticos.

En este sentido, para lograr una mayor comprensión de lo desarrollado en este capítulo, se presentarán apartados que orientarán la lectura de los resultados de las investigaciones consultadas para la construcción del estado de la cuestión. Así pues, se presentan los factores que inciden en el malestar en el trabajo, la innovación como experiencia creativa en el trabajo, Malestar, placer y sufrimiento en el trabajo, el sujeto en la empresa.

1.1 Factores que inciden en el malestar en el trabajo

Respecto de los problemas abordados, quienes más se han ocupado de investigar el malestar en el trabajo son la psicodinámica del trabajo, la psicología cognitiva y la psicología organizacional, teniendo en cuenta que la sensación del malestar en el sujeto afecta su relación consigo mismo y con su trabajo, tanto en la representación que tienen de su rol como en el vínculo con sus compañeros de trabajo, además de la relación con otros significativos, siendo estos su familia y amigos. Adicionalmente, algunos investigadores del psicoanálisis han estudiado el lugar del sujeto en la empresa, y cómo responde a las experiencias derivadas del mismo.

Así pues, las investigaciones encontradas estuvieron orientadas por factores que inciden en el malestar que siente el sujeto en función de su trabajo. Algunos investigadores de la psicología,

como lo son Bermejo & Prieto (2005), y Porras & Parra (2018), coinciden en plantear en sus problemas de investigación las creencias irracionales como un factor que incide de manera negativa en la relación del sujeto con su trabajo y por ende el malestar que le produce. Sin embargo, solo los primeros se ocuparon de las creencias irracionales en docentes como objeto de estudio, mientras que los segundos no abordaron la idea y se enfocaron en la adicción al trabajo como tesis central de la investigación.

Con relación a las creencias irracionales, proponen Bermejo & Prieto (2005), que se trata de ideas sin sentido lógico que afectan el óptimo desempeño de la persona en los diferentes ámbitos en los que interactúa, además de tener una incidencia desfavorable en el cumplimiento de sus metas. De este modo, los sujetos que tienen una idea irracional sobre la empresa, su rol, los otros o sí mismo, va a sentir malestar en el trabajo evidenciado en enfermedad psicológica y/o física.

En cuanto a la adicción al trabajo, no solo Porras & Parra (2018), investigaron la cuestión, sino que Oramas et al. (2017), también lo presentaron como objeto de estudio, planteando que:

La adicción al trabajo para algunos es definida en términos de tiempo dedicado al trabajo; por ejemplo: más de lo que le es exigido por el mismo 19 o más de 50 horas semanales. Para otros el énfasis está en el carácter compulsivo de la conducta laboral, como compromiso irracional, involuntaria incapacidad para romper con la compulsión a trabajar, impulso a trabajar más por presiones internas que por disfrute en el trabajo, irresistible necesidad o impulso a trabajar constantemente. (p. 25).

Aunque la adicción al trabajo pudiera representar una actividad que genera satisfacción para el sujeto, deriva de allí la experiencia de malestar, en tanto el efecto de ello es estrés, agotamiento, afectación a su vida personal, familiar y social, logrando finalmente efectos no solo psicológicos sino de salud física.

Por su parte, Llosa et al. (2019), enfocaron su interés en el sujeto responsable y la patologización del trabajo, considerando la existencia de una relación entre responsabilidad y compromiso con el trabajo, en tanto a mayor nivel de responsabilidad tenga el sujeto, mayor será su compromiso con el trabajo, lo cual a su vez será una fuente de satisfacción. De otro lado están aquellos sujetos adictos al trabajo, cuyas características fueron desarrolladas por los autores anteriores.

Ahora bien, si se considera este postulado en términos psicoanalíticos, cabe resaltar que para que se dé dicha situación, es indispensable que el trabajo que realiza el sujeto sea correspondiente a su deseo, que se sienta cómodo y satisfecho con su labor, en tanto sería el resultado de una elección y no una imposición, dado que cuando el trabajo es forzado, está en el orden del goce.

Respecto a los efectos psicológicos, la mayoría de las investigaciones del área de la psicología del trabajo, se enfocaron en estudiar el estrés como un factor determinante en el malestar en el trabajo, y algunos de ellos hicieron hincapié en el burnout. Sobre el estrés, Juárez (2007); Rodríguez & Rivas (2011); Angulo et al. (2014); Navarro et al. (2018); Hermosa (2019); y Cirami et al. (2020), afirmaron que es quizá uno de los principales desencadenantes de malestar en el trabajo y desgaste profesional, además de considerar que genera una significativa afectación del sujeto no solo en términos fisiológicos, sino emocionales y comportamentales, que finalmente pueden llevar a tomar decisiones determinantes tanto para su salud física y mental, como para su vida en general.

En el psicoanálisis, el estrés es una tensión que viene del otro, es una demanda que se introduce como un imperativo. En el contexto del trabajo, se trataría entonces de exigencias en cuanto a la labor, principalmente cantidad, calidad y tiempo, que el sujeto cree no poder cumplir y le representa un esfuerzo adicional para satisfacer dicha demanda por temor a perder su trabajo.

Por otro lado, algunos investigadores tomaron el concepto de burnout como otro tipo de malestar, el cual es descrito por Rodríguez & Rivas (2011), como una segunda fase del estrés, en el que “la persona se percibe totalmente agotada, exhausta, desbordada, como consecuencia de un proceso de desgaste, la que describe el síndrome de burnout o desgaste profesional” (p. 74). Según esta afirmación, luego de que el sujeto se sienta estresado por los diferentes factores que inciden de manera negativa en su trabajo, y sumado a ello el esfuerzo por mantenerse, deriva de allí el síndrome de burnout como efecto secundario del estrés.

Otros autores que desarrollaron el concepto de burnout fueron Martínez (2010); Navarro et al. (2018); y Gil & Zúñiga (2010). En el caso de estos últimos, su estudio se enfocó en la validación del Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo (CESQT), el cual evalúa 4 ítems que permiten determinar el nivel del síndrome en el que está el sujeto trabajador. Estos ítems son ilusión por el trabajo, desgaste psíquico, indolencia y culpa (Gil y Zúñiga, 2009,

p. 170). Este mismo cuestionario, además de otros que evalúan riesgos psicosociales y respuestas de afrontamiento, fueron utilizados por Navarro et al. (2018), para su investigación.

Si bien Carrión et al. (2015), se refirieron al síndrome de burnout en el título de su investigación, se enfocaron en el desgaste psíquico en el trabajo generado por los factores negativos de dicho contexto; Estos factores son psicosociales y los definen como:

las interacciones entre la concepción, organización y modelo de gestión, contenido del trabajo, diseño y realización de las tareas, así como todas las condiciones ambientales y sociales y las capacidades, necesidades, expectativas, costumbres, cultura y circunstancias personales de los trabajadores (p. 113).

Todos estos factores son los que la mayoría de los investigadores abordaron de diferente manera en el desarrollo de sus investigaciones, para dar cuenta de los efectos nocivos que generan cuando se experimentan de manera negativa.

Cabe destacar que todas las investigaciones revisadas están en relación con el malestar en el trabajo, pero solo algunas se interesaron por el suicidio como consecuencia de las condiciones que el sujeto experimenta como insoportables en su trabajo, y aunque es un tema que se ha venido estudiando desde hace varias décadas, para este trabajo de investigación se toman algunas desarrolladas desde el año 2013, como la realizada por Jasso (2013), quien buscaba establecer una relación entre las condiciones laborales y el suicidio.

Otros investigadores que abordaron el suicidio como efecto del malestar en el trabajo, fueron Cano et al. (2014), con su investigación sobre el suicidio e ideas suicidas en médicos, sin embargo, en el documento no definen ninguno de los dos conceptos para hacer una clara diferenciación. Así mismo, Guerrero et al. (2017), plantea un estudio de caso de una trabajadora que asiste a consulta con ideaciones suicidas y que logra contenerse, para dar cuenta del sufrimiento y el suicidio en el trabajo. Respecto al sufrimiento que experimenta el sujeto en el trabajo, éste afirma que el sufrimiento es el resultado de la dificultad del sujeto para sobreponerse a obstáculos que le presenta la organización, resultándole insoportables al ser prolongados en el tiempo.

Así pues. ante esa sensación de angustia y desvalimiento, no encuentra otra opción diferente a acabar con aquello que le genera tanto sufrimiento, que para este estudio es el trabajo. Dado lo anterior, algunas disciplinas se han interesado en investigar si el suicidio es aplicable como

accidente laboral, debido a su estrecha relación con las condiciones de trabajo del sujeto que tiene las ideaciones suicidas o llega al acto.

Adicionalmente, hubo quienes indagaron sobre el suicidio en relación con las condiciones de trabajo fueron Curylofo et al. (2020), quienes se refieren a la violencia moral como la presión que experimentada por el sujeto por parte de otro u Otro para el cumplimiento de responsabilidades y logro de objetivos, lo cual lo hace sentirse dominado frente a la imposibilidad de defenderse por temor a la pérdida del trabajo y ante una crisis económica; y de De la Vega et al. (2020), investigaron sobre el suicidio asociado al trabajo en Colombia y encontraron que, al igual que lo plantean lo demás investigadores, el suicidio se da como salida a la experiencia de sufrimiento del sujeto en el trabajo, pero que también intervienen allí factores personales, familiares y sociales que desencadenan el acto.

Si bien la psicología, la medicina y la administración han mostrado interés por conocer los aspectos relacionados con el suicidio derivado del trabajo, el derecho también ha planteado en qué medida este hecho puede ser catalogado accidente de trabajo. Aísa (2014), y Escudero (2019), toman la definición de accidente laboral propuesta en el artículo 156 de la LGSS, sobre que “toda lesión corporal que el trabajador sufra por ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”, y concluyen con que el suicidio derivado del malestar por el trabajo no podrá ser calificado como accidente laboral, pero sí como accidente no laboral o contingencia profesional.

Adicionalmente, Agudelo et al. (2021) se ocupó en indagar sobre los factores de riesgo laboral que inducen al suicidio, específicamente en Colombia, donde concluyen que hay un incremento en casos de suicidio por ocasión del trabajo, en personas que tienen altos niveles de estrés generado no solo por las condiciones laborales que ya se han mencionado, sino por las exigencias de las empresas por expandirse o mantenerse en el mercado, implicando allí alto compromiso de gestión e innovación en la empresa.

1.2 La innovación como experiencia creativa en el trabajo

Con relación a lo anterior, las altas demandas de proactividad y optimización de tiempo y recursos tanto económicos como físicos tienen una relación importante con las estrategias que las empresas han adoptado en la actualidad para fortalecer en los trabajadores el interés y la capacidad de innovar, y aunque el psicoanálisis no ha desarrollado investigaciones en torno al tema, las

ciencias administrativas se han ocupado de estudiar la innovación como eje fundamental del sostenimiento empresarial. De los estudios revisados, algunos investigadores asociaron la innovación con la creatividad dado que, según ellos, la capacidad que desarrolla el sujeto para crear es uno de los principales motores para que logre responder a las demandas de la innovación en la organización.

Respecto a esto, en las investigaciones desarrolladas por Quintana (2005), Rojas (2007), Díaz & Morales (2011), y Córdoba et al. (2018), afirman que la creatividad es lo que ha potencializado en el hombre la posibilidad de diseñar estrategias para resolver las adversidades a las que se ha enfrentado a lo largo de la historia. En el caso de las empresas, la innovación se ha convertido en la principal oportunidad para mantenerse en un mercado exigente y cambiante, por lo que las nuevas ideas son la única posibilidad que tienen para existir. De allí, la importancia de que los sujetos cuenten con la capacidad de crear y generar nuevas ideas. Para soportar dicho planteamiento, Díaz & Morales (2011), citan a Regis (1992) quien plantea:

Cuando las personas se entregan a la creatividad, el desarrollo pleno es un componente inherente a éstas, ya que al sumergirse en el desarrollo creativo se sienten como parte de algo más grande a sí mismas, concibiéndose como una pieza fundamental del engranaje milenario del cual hace parte la sabiduría y el conocimiento humano (p. 59).

Por su parte, López & García (2010), Bernal & Frost (2015), y García (2021), afirman que la innovación en sí misma y a lo largo del tiempo ha tenido cambios significativos en la manera de concebirla, aplicarla y desarrollarla, dado que no solo se trata de contar con personas que generen ideas nuevas al interior de la organización, sino que las empresas deben estar abiertas a compartir experiencias de desarrollo con otras organizaciones o personas, y a partir de allí implementar nuevas estrategias, así como integrarlas con las demás. En relación con esto, García (2021), afirma que:

El modelo de innovación abierta a nivel empresarial fue enunciado por Chesbrough en 2003, basado en la evidencia de que conocimiento y talento cada vez están más distribuidos en nuestra sociedad. Para aprovecharlos, la innovación empresarial debe ser un proceso abierto que combine los recursos internos de las empresas u organizaciones con la

colaboración de agentes externos, como clientes, cadena de suministro, y expertos de universidades y centros de investigación. (p. 7)

Sin embargo, en los procesos de innovación no solo se debe considerar la capacidad creativa de los sujetos trabajadores, sino la apertura tanto de ellos como de sus directivos frente a los cambios. En este sentido, la cultura de la organización juega un papel fundamental en los procesos creativos de la empresa, dado que son los directivos los que tendrán la responsabilidad de identificar barreras y oportunidades en los trabajadores, para potencializar la disposición y el interés por la innovación en la organización. Con relación a esto, García (2008), plantea que la formación de los trabajadores tiene una incidencia favorable y significativa, no solo en el logro de resultados, sino en la adherencia de estos a los procesos de innovación. Así mismo, Ravina et al. (2017), Maya et al. (2018), y Herrera et al. (2022), consideran que la cultura de la empresa y su interés por motivar a sus trabajadores, ofreciendo beneficios que les generen sentido de pertenencia con la organización y en ese mismo orden se vinculan con los procesos creativos que en ella se requieren, ya sea porque la empresa como tal lo demande o por iniciativa propia. Cabe destacar que para Herrera et al. (2022), la motivación es un factor determinante en el sujeto siendo lo que lo impulsa a crear o innovar en el trabajo.

Ahora bien, respecto a la innovación como tal, las investigaciones desde la teoría psicoanalítica son bastante limitadas. De los estudios revisados, solo 2 se ocuparon del tema en cuestión, y fueron Ararat (2011), con el discurso del intrapreneurship como efecto de la cultura del nuevo capitalismo en las organizaciones. Ararat define el intrapreneurship como un “hombre moderno”, que no está sometido a las directrices organizacionales, sino que se siente libre de proponer cambios, “reconfigurando en gran medida sus relaciones de poder, al otorgarle a este sujeto un rol diferente, dentro de las figuras de la dialéctica hegeliana del amo y el esclavo” (p. 84). Mientras el anterior se ocupó de pensar en la persona innovadora, Del Pozo (2011), propone un nuevo modelo de intervención psicoanalítica en la empresa innovadora, más no hace hincapié en el modo en que se constituye el sujeto como innovador, o la posición que asume el mismo frente a los procesos de innovación, tal como se propone en este proyecto de investigación.

Por su parte, Boxer (2017), estudió la posición defensiva que asumen los trabajadores frente a los procesos de innovación, los cuales pueden ser percibidos como amenazantes según los

cambios que se den, entre ellos despidos, cambios culturales, mayor exigencia laboral, a partir de la teoría administrativa.

Así pues, aunque el malestar en los procesos de innovación en las empresas no ha sido un tema de gran interés para el psicoanálisis, algunos investigadores se han ocupado por estudiar al sujeto en relación con el trabajo desde dicha perspectiva. Sin embargo, tal como se mencionó al comienzo del capítulo, quienes más se han enfocado en los temas de malestar, sufrimiento y placer del sujeto en el trabajo, han sido los investigadores de la psicodinámica del trabajo, siendo sus principales precursores Christophe Dejours en Francia, Ana Magnolia Mendes en Brasil, y Johnny Javier Orejuela Gómez con sus trabajos en Colombia.

1.3 Malestar, placer y sufrimiento en el trabajo

Con relación al malestar en el trabajo desde la perspectiva psicodinámica, investigadores como Franceschi & Souto (2017), y Ramírez (2021), realizaron estudios sobre las experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo, los primeros en un grupo de profesionales del área de enfermería y los segundos en Analistas de selección de personal, y en ambos casos logran evidenciar que las experiencias de placer están asociadas al logro de los objetivos y al reconocimiento por el trabajo realizado, mientras que el sufrimiento se da por alta carga laboral, extensas horas de trabajo, y en el caso del estudio con enfermeros, la muerte de los pacientes les genera frustración e impotencia.

Por su parte, Gañan et al. (2021), enfocaron su investigación en el malestar derivado del trabajo virtual que fue fundamental para sobrellevar la pandemia por Covid-19, así que se ocuparon de estudiar el tecnoestrés laboral en docentes universitarios, concluyendo que las principales causas de malestar en este caso son los procesos de adaptación del sujeto, el uso constante de TIC que genera sobre información, además del aislamiento, por lo que las reuniones virtuales, actividades en el tiempo libre, videojuegos y el deporte fueron las principales estrategias de defensa que utilizaron para enfrentarse al malestar que sentían.

En cuanto a las experiencias de malestar y placer en el trabajo, Cardona (2020), y Cadavid et al. (2021), realizaron sus estudios con emprendedores de la ciudad de Medellín y con futbolistas antioqueños respectivamente. Aunque son poblaciones diferentes, en ambos casos se identificó que los sujetos están impulsados por el deseo y la pasión de sacar adelante su empresa, o ser tenidos en cuenta para los partidos. Las dos investigaciones coinciden en que el malestar se da en estos casos,

cuando los emprendedores sienten que fracasan, o cuando los futbolistas no son tenidos en cuenta en la nómina de los partidos. Cabe destacar que, tal como lo mencionan Cadavid et al. (2021), el fútbol se ha convertido en uno de los negocios que genera mayor rentabilidad a nivel mundial, por lo que ha tomado la connotación de ser una actividad capitalista y no solo enmarcada en el ámbito deportivo.

Adicionalmente, dado que algunos investigadores se han referido al estudio del malestar y otros al estudio del sufrimiento, es importante destacar la investigación realizada por Orejuela & Malvezzi (2016), sobre la noción de sufrimiento desde la psicodinámica del trabajo, donde resaltan la posición individualista del sujeto como consecuencia de la competencia y la necesidad de reconocimiento, lo cual nombran como lo que Freud (1930), denominó “narcisismo de las pequeñas diferencias” (p. 111). Adicionalmente, presentan una diferenciación entre los conceptos de malestar y sufrimiento, siendo este último una modalidad del primero:

El sufrimiento, como modalidad del malestar que aspira al reconocimiento, es la experiencia subjetiva de excesiva tensión y desgaste corporal y psíquico, sin sentido, que lleva a la pérdida de la experiencia de sí, derivada de la sobrecarga pulsional que ha sido impedida de descargarse o simbolizarse por vía de la palabra, de traducirse en el necesario placer que restablecería el equilibrio de la economía psíquica. (Orejuela & Malvezzi, 2016, p. 32)

Lo anterior permite considerar la importancia del uso del dispositivo clínico por medio de la palabra en el escenario laboral, siendo Orejuela et al. (2019), y Malvezzi et al. (2020), quienes desarrollaron sus investigaciones sobre las clínicas del trabajo, las cuales según Orejuela (2019) responden a una propuesta subdisciplinar y transdisciplinar que integra planteamientos de la antropología, la sociología, la filosofía, el psicoanálisis, la medicina, entre otros.

A partir de esto, ambos grupos de investigadores afirman que, si bien no es posible hacer intervención clínica grupal o de forma generalizada en las empresas, si es viable estudiar desde dicha perspectiva los factores que inciden en la experiencia subjetiva y que dan lugar al malestar, el cual, según el nivel de afectación fisiológica, psicológica, cognitiva, entre otras, podrá ser intervenido de manera individual, y que servirá para consolidar información con otras disciplinas con el propósito de integrar conocimientos y nuevos desarrollos en función de la salud física y mental de los trabajadores.

Al respecto, Ayelen et al. (2021), realizan una investigación sobre las contribuciones del psicoanálisis para el ejercicio profesional, donde consideran que la escucha del sufrimiento en el

trabajo es fundamental para el trabajo clínico, además de la importancia de identificar los significantes del sujeto que determinan el modo de vincularse con los otros, con su rol y con la empresa, con el fin de intervenir antes de que el sufrimiento llegue a ser tan insoportable que la única manera de defenderse de él sea el suicidio, tal como ellos lo proponen: “La relación subjetiva que se establece con el trabajo, desde la centralidad, permite entender cómo el trabajo puede llevar por caminos tan insoportables al punto que algunos trabajadores se suicidaron en los propios lugares de trabajo” (Ayelen et al., 2021, p. 9) y por esta misma razón, Fotaki et al. (2012) considera que la participación del psicoanálisis tiene una incidencia significativa en los estudios y desarrollos sobre el trabajo, en tanto se ocupa del psiquismo humano y la constitución de la subjetividad, indispensable para comprender el funcionamiento de las normas sociales y el poder.

1.4 El sujeto en la empresa

De otro lado, algunos investigadores se ocuparon de las generalidades del sujeto en la empresa desde la perspectiva psicoanalítica, principalmente a partir de la teoría de Jacques Lacan haciendo alusión al discurso capitalista, el lugar del deseo del sujeto y del Otro que representa a la empresa, así mismo las demandas de la empresa respecto al sujeto y viceversa, las defensas de las que se sirve el sujeto para enfrentarse al malestar que de allí se deriva, entre otras.

En el caso de Orejuela & Ramírez (2011), en su estudio sobre la subjetividad en el trabajo afirman que los cambios culturales, la globalización y la tecnología han tenido un efecto importante en la manera cómo se subjetiva el trabajo. Sin embargo, desde el 2011 hasta la actualidad, el modelo de trabajo ha tenido cambios significativos, especialmente si se tiene en cuenta lo que representó la pandemia por Covid-19 para las empresas y los trabajadores, donde muchos quedaron desempleados y otros, que lograron conservar sus empleos, debieron adaptarse al trabajo flexible, teletrabajo o trabajo en casa, sufriendo efectos adversos en la percepción del trabajo, del empleador, de sus compañeros y de sí mismos. Estos investigadores afirman que esto último es fundamental en tanto que “el individuo es un punto de confluencia entre lo más subjetivo y el conjunto de lo social y en el que las relaciones sociales juegan un papel preponderante, tenemos el trabajo como un campo particular y privilegiado de subjetivación” (Orejuela & Ramírez, 2011, p. 11).

Por otro lado, investigadores como Contu et al. (2010), Arnaud & Vanheule (2013), Llerena (2016), Cortes & Hernández (2017), y Juárez & De la luz (2020), se ocuparon de estudiar lo que,

a partir de la teoría psicoanalítica de explicación a algunos fenómenos organizacionales, y lo que de la misma se puede aplicar en el marco del trabajo. Así pues, está la investigación de Contu et al. (2010), quienes revisaron otros estudios que hacían alusión a conceptos desarrollados desde la teoría psicoanalítica como fue el estrés laboral, una crítica a la gestión de recursos humanos, el fetichismo en la sociedad capitalista actual, identificación laboral del trabajador, trabajador ideal y culpa, y el lugar del sujeto en la organización.

Respecto a los estudios adelantados por Arnaud & Vanheule (2013), sobre el psicoanálisis lacaniano y las investigaciones en gestión, se destaca la puntualización que hacen sobre el hecho de que “el psicoanálisis lacaniano tiene un enfoque conceptual en el sentido de que se concentra en el inconsciente y se centra en el estudio de discurso y significantes” (p. 1672), de ahí que permite identificar la posición subjetiva del trabajador en relación con el trabajo, las dinámicas del mismo, y el malestar que de allí se deriva. Esto, a su vez, brinda la posibilidad de estudiarlo junto con otras disciplinas para lograr una mayor comprensión del mundo laboral, con el fin de orientar nuevas intervenciones e investigaciones en el mismo. Adicionalmente, desarrollan la importancia de abordar lo simbólico en el sujeto como determinante del síntoma y de la posición subjetiva del trabajador en la organización.

Por su parte, Llerena (2016), hace un acercamiento a la constitución del sujeto a partir de la relación con el Otro, quien para esta investigación sería la empresa, además de hacer un análisis de la constitución del complejo de Edipo propuesto por Freud y la postura lacaniana del mismo. Afirma que, en los procesos de socialización, la represión actúa de manera que el sujeto no pueda satisfacer sus pulsiones y las tramite de modo diferente. Es allí donde surge la sensación de malestar, pues según Llerena (2016):

Los contenidos provenientes del ello se basan en un principio, el de placer, buscar su expresión a como dé lugar. Sin embargo, en la socialización del sujeto inserto en un grupo, la ley permite instalar en él, otro principio, el de realidad, que choca con el de placer y evitará que este segundo sea reprimido en caso de ser intolerable para la consciencia. (p. 21)

En el caso de Cortes & Hernández (2017), en su estado del arte revisan la importancia de la subjetividad en la organización como parte constitutiva del sujeto, además del efecto del

capitalismo en la misma, donde resaltan que si bien se busca pensar en un individuo libre, esto no es posible en tanto la nueva cultura capitalista des-simboliza al sujeto, reduciendo con ellos su capacidad de pensar, criticar y juzgar, en el marco de un contexto de libertad individual, sin ninguna clase de coerción social u organizacional. Así, el sujeto no está sometido a la represión que actúa como defensa, sino a la efectuada por la cultura a la cual pertenece, a la cultura de la empresa para la cual trabaja, sino al capitalismo como modelo discursivo y productivo. Todas estas limitaciones tienen como resultado la sensación de malestar que se otorga al mundo del trabajo, pero que está atravesado por diferentes experiencias. En ese mismo sentido Gómez & Pintado (2018), afirman que “los neuróticos no pueden soportar las frustraciones de la vida sexual” (p. 75), de donde derivan los síntomas o lo que hemos venido desarrollando como malestar en este trabajo, a partir del análisis realizado en su investigación al texto *Malestar en la Cultura de Freud* (1930).

Así mismo, se presenta el trabajo realizado por Juárez & De la Luz (2020), sobre la noción de trabajo en la teoría lacaniana, donde afirman que, según Lacan (1978, p. 37), “el discurso es lo que (...) tiene función de lazo social”, y da lugar a la relación del sujeto con el trabajo en el discurso del amo, donde el deseo es parte fundamental. Por su parte, Cremin (2009) propone que el deseo del sujeto de alcanzar un objetivo generalmente va acompañado del deseo de ocupar un lugar en la sociedad, o al menos de lograr algo de reconocimiento y afirma que es imposible satisfacer el deseo del jefe, en tanto siempre estará determinado por continuas y cambiantes demandas del capitalismo, con las que nunca se estará al día (p. 139).

Sin embargo, el deseo no ha sido estudiado solo en función del satisfacer el deseo del otro u Otro, sino el del sujeto mismo, como lo propone Driver (2017), donde considera que “el discurso de la motivación ofrece recursos para construir una serie de fantasías sobre cuán significativo y placentero puede ser el trabajo y, por lo tanto, cumplir los deseos inconscientes subyacentes de sentirse realizado y completo” (p. 4). El mismo autor, le da otra connotación al discurso como lenguaje, donde el sujeto crea significados a partir de experiencias y ofrecen ideas positivas de sí mismo, donde finalmente tienen como efecto motivar a otros promoviendo resultados positivos en las organizaciones.

Respecto a lo anterior, las ciencias administrativas plantean que la motivación puede darse viniendo de otros a partir de reconocimientos, mientras que para el psicoanálisis la motivación del sujeto está en relación con el deseo propio en su trabajo, con la manera en que se vincula, no solo con la empresa, sino con su rol y con su equipo de trabajo, encontrando en ello una gratificación.

Aunque el deseo visto en función de la motivación puede alcanzar resultados beneficiosos en el sujeto, también puede lograr efectos nocivos cuando no se logra el resultado que se espera, o cuando ese deseo está generando desgaste no solo en el sujeto deseante, sino en quienes trabajan con él, tal como lo plantean Bicknell & Liefoghe (2010), y Driver (2012), para quienes dicha experiencia se convierte en estrés, y lo abordan como efecto del deseo y el goce planteados por Lacan.

Referente a los tipos de estudio y tipo de diseño desarrollados, hay una marcada diferencia entre las investigaciones de las ciencias administrativas, las de la psicología cognitiva y del trabajo, y las de la psicodinámica y el psicoanálisis. En el caso de las primeras y las segundas, existe una gran cantidad de investigaciones que se realizaron utilizando métodos cuantitativos, mientras que, en la psicodinámica y el psicoanálisis, los estudios de caso y las revisiones documentales fueron las más utilizadas. En el caso de las revisiones documentales, fueron las que más se usaron en las investigaciones revisadas para el tema en cuestión desde las diferentes ciencias.

Así mismo, las categorías que orientaron las investigaciones de las ciencias administrativas fueron liderazgo, creatividad, innovación, estrategias empresariales, industria, incentivos, individuo, arte, cultura, escala de necesidades, productividad, bienestar, competitividad, desarrollo, cognición, motivación, emprendimiento; mientras que las categorías que orientaron las investigaciones de la psicología cognitiva fueron malestar, burnout, creencias irracionales, creencias irracionales, inestabilidad laboral, factores psicosociales, estrés, salud ocupacional, enfermedad, profesional, estrategias de afrontamiento, agotamiento, acoso psicológico, carga laboral, fatiga tensión, adicción al trabajo. Por su parte los investigadores psicodinámicos utilizaron categorías como placer, malestar, sufrimiento, estrategias de defensa, estrés, y procesos de adaptación. Todas estas categorías tienen el valor de concepto, y dan cuenta del fenómeno estudiado.

Adicionalmente, se logra evidenciar que, aunque los investigadores realizan sus estudios desde diferentes disciplinas, algunos utilizan los mismos conceptos para explicar el fenómeno, como es el caso de malestar, bienestar, defensas, estrés. En el caso de los investigadores psicoanalíticos, sus principales categorías de estudio fueron deseo, goce, plus de goce, discurso, síntoma, poder, analista, identidad, sujeto, grupo, inconsciente, malestar, Otro, ley, imaginario, simbólico, real, capitalismo, subjetividad, lenguaje, plusvalía.

Este tipo de estudios marca el abordaje de los sujetos, en tanto para la mayoría de las investigaciones no hubo participación de sujetos como medio para acceder a la recolección de información. Sin embargo, en los estudios de caso, se abordaron en su mayoría sujetos trabajadores en empresas de diferentes sectores, inclusive emprendedores.

Acercas de los instrumentos utilizados, se logra evidenciar que para los investigadores de la psicología cognitiva y del trabajo, fueron de gran utilidad cuestionarios diseñados para evaluar estrés, depresión, burnout, entre otros, mientras que para el psicoanálisis los instrumentos por excelencia son las entrevistas y narrativas de historias.

En suma, como punto de ruptura, se concluye que las investigaciones realizadas desde el psicoanálisis sobre el sujeto y la empresa dan cuenta de la importancia de considerar la subjetividad como determinante de la relación del sujeto con el trabajo, de identificar el lugar que ocupa en la relación con el Otro, y cómo esto está a su vez determinado por los primeros vínculos que estableció y le dieron estructura. Sin embargo, ninguno de los investigadores de la psicología, la psicodinámica del trabajo se ocupó de la cuestión, mientras que desde el psicoanálisis tres (3) investigadores se interesaron por abordar la innovación como parte del trabajo, lo cual no es solo un proceso técnico sino también una evidencia de la participación de la subjetividad, y cómo mediante ésta logra resolver los impases y desafíos del trabajar, en tanto requiere creatividad, pensamiento crítico y disruptivo, los cuales están ligados a la relación subjetividad – trabajo.

Hasta ahora, a partir de las investigaciones revisadas, se logra destacar que, para las ciencias administrativas, el malestar en el individuo surge a partir de los sentimientos de angustia y ansiedad que derivan de la carga laboral, la falta de beneficios en el lugar de trabajo, las condiciones en las que realiza la labor, las relaciones fracturadas con jefes y compañeros, además de la falta de reconocimiento. Estos mismos factores son determinantes en la caracterización de malestar para la psicodinámica del trabajo, quienes además afirman que el sujeto no solo siente malestar, sino que sufre cuando las condiciones de su trabajo no satisfacen sus necesidades o sus deseos, llevándolos a terminar con su vida como único y último recurso de huida de dicho sufrimiento. Desde estas teorías, los investigadores plantean que el sentimiento o la condición contraria al malestar psicológico o físico es el bienestar, que corresponde a sentirse satisfecho con su trabajo debido a las condiciones favorables en las que lo realiza, con relaciones interpersonales cálidas y cercanas con jefes y compañeros, además de contar con beneficios y retribución económica acorde a la labor realizada. Sin embargo, los estudios brindan información generalizada, en tanto no se consideran

las particularidades de aquellos sujetos encuentran un disfrute en condiciones que para otros pueden resultar desfavorables, como es el mantener vínculos distantes con sus equipos de trabajo, enfocarse en una tarea específica, entre otras.

Respecto a la innovación como tema de estudio, sólo la teoría administrativa ha abordado el tema con mayor, reconociendo la necesidad que tienen las empresas de innovar en sus productos y servicios para satisfacer las nuevas demandas del mercado, y para ello se requiere contar con trabajadores creativos, que propongan nuevas y mejores maneras de hacer las cosas, y que se sientan motivados por ello. Sin embargo, ¿qué sucede con las personas a quienes las demandas de innovación les representa una amenaza en tanto su satisfacción está puesta en mantenerse en el confort que les brinda la rutina?

Finalmente, los investigadores de la teoría psicoanalítica coinciden en que el deseo es un factor determinante en el malestar del sujeto en el trabajo. En el caso en el que el sujeto desea ser reconocido, entendiendo este reconocimiento como medio económico, el lugar que ocupa en la empresa, su rol y la relación con los otros, la falta de este dará cuenta de la imposibilidad de satisfacer su deseo, lo que derivará en malestar para el sujeto.

En consecuencia, resulta necesario seguir avanzando en los estudios sobre el trabajo desde la teoría psicoanalítica, y como lo plantea este proyecto de investigación, para lograr una comprensión del malestar derivado de los procesos de la innovación en el trabajo, reconociendo la importancia que la posibilidad de crear tiene no solo para el sujeto como tal, sino para las organizaciones, siendo esta la única manera de mantenerse en los nuevos mercados y cómo ello atraviesa la subjetividad no solo individual sino colectiva.

Teniendo en cuenta que en psicoanálisis no se desarrolla el concepto de innovación, se estudiará la creación en el contexto laboral, además de los diferentes modos de respuesta de los sujetos ante dicha posibilidad, como efecto de su deseo, o venida como demanda de la organización; esto a su vez pensado en cómo la innovación forzada puede ser paralizante en tanto al sujeto, tal como lo evidenciaron los investigadores desde la administración, el malestar le genera angustia, la cual paraliza al sujeto y lo limita a no poder ser en el ámbito empresarial, además de sacarlo de la zona de comodidad de la cual no va a querer salir, pues ama la inercia del estado logrado, que como un sujeto para quien vivir despierto y en movimiento es fundamental como motor de su vida. En este sentido, para un individuo orgánico, lo más importante es vivir como

está, como sabe vivir, en cambio para un sujeto deseante lo fundamental es la exploración de lo nuevo y por ende la búsqueda de espacios en donde la posibilidad de crear se encuentre abierta.

En la presente investigación, se ha de privilegiar la categoría de sujeto hablante siempre en proceso de constituirse, por ejemplo, como innovador, sobre la de individuo orgánico que no quiere desacomodarse y para quien la innovación es vivida más como un riesgo que como una oportunidad. En esta perspectiva, opondremos el deseo al deber y al goce, y a cualquier tipo de imperativo del superyó, encarnado por Otro que exige.

El individuo prefiere la servidumbre voluntaria y con ello cierto nivel de esclavitud, que enfrentarse al hecho de tener que inventar y con ello hacer “un esfuerzo de poesía”. La innovación requiere de una posición del sujeto orientada hacia la creación, se trata de alguien que está alerta al movimiento de las cosas y que no se queda dormido, sino siempre dispuesto a despertar o a ser despertado, cuestión hacia la cual se orienta el psicoanálisis. El psicoanálisis promueve el despertar, se pregunta cómo causar en el sujeto un deseo que lo mantenga despierto. Si la innovación es algo que está en el discurso empresarial de la actualidad, el psicoanálisis ha de permitir preguntarse qué sujeto-empresa es el que resulta necesario de cara a la innovación, qué posición de parte de este sujeto-empresa es la que conviene para que la innovación no se quede como parte de un discurso vacío.

2. El trabajo como fuente de satisfacción

Si una situación anhelada por el principio de placer perdura, en ningún caso se obtiene más que un sentimiento de ligero bienestar; estamos organizados de tal modo que sólo podemos gozar con intensidad el contraste, y muy poco el estado. Ya nuestra constitución, pues, limita nuestras posibilidades de dicha.
(Freud, 1930a, p. 76)

En este capítulo se desarrolla la relación del sujeto con el trabajo a partir de la teoría psicoanalítica, especialmente como fuente de satisfacción. Para ello, inicialmente se toman los aportes que realizaron Abraham Maslow y Manfred Maxneef sobre las necesidades y el desarrollo humano, teniendo en cuenta el aporte que hicieron ambos a las teorías administrativas del trabajo, orientadas al bienestar de los trabajadores. Posteriormente y como punto central, se revisan algunos conceptos psicoanalíticos que dan cuenta de la relación del sujeto con otros, y cómo el trabajo se constituye en objeto para el sujeto, como fuente de satisfacción, y posteriormente en el siguiente capítulo se desarrollará la idea del trabajo como objeto fuente de displacer o malestar. Además de esto, se revisan algunos aspectos que inciden en la relación del sujeto con el trabajo, con otros y consigo mismo.

Se considera entonces el trabajo como uno de los contextos más importantes para el sujeto en tanto le brinda la posibilidad de relacionarse con otros, de alcanzar sus metas, de poner a prueba sus conocimientos, habilidades y su creatividad. Sin embargo, existen factores que afectan o facilitan la experiencia laboral, como lo es la relación con los jefes y con los compañeros de trabajo, la relación que el sujeto tiene con el trabajo, lo que espera la organización del trabajador, los ideales de éste, la labor para la cual es contratado, la posibilidad de ascender dentro de la organización, los recursos para ejecutar los proyectos, entre otros.

2.1 El trabajo: entre necesidad y deseo

Tal como se presentó en el capítulo anterior, quienes más han abordado el trabajo como objeto de investigación han sido las ciencias administrativas, las cuales consideran que para alcanzar una mayor productividad, el sujeto debe sentir satisfacción relacionada con su labor y con

la empresa para la que trabaja, lo que además tiene una incidencia positiva en los demás contextos en los que el sujeto se desenvuelve, siendo estos principalmente el familiar y el social. Esta cuestión fue desarrollada por teóricos como Abraham Maslow y Manfred Maxneef, quienes formularon teorías sobre las necesidades humanas y las maneras en que el sujeto logra satisfacerlas.

Inicialmente, Maslow (1954/1991), presentó varios tipos de necesidades, unas entendidas como impulsos fisiológicos que pueden ser aislables y localizables somáticamente, y entre las que clasifica el hambre, el sexo y la sed, y a partir de la satisfacción de estas surgen otras que él define como superiores, entre las que clasifica las necesidades de seguridad que están relacionadas con la estabilidad, dependencia, protección, ausencia de miedo, ansiedad y caos; necesidades de amor y pertenencia que están relacionadas con la pareja, los hijos, los amigos y estar vinculado a un grupo, y destaca que el no lograr satisfacer estas necesidad da origen a casos de inadaptación y patología serias; necesidades de estima que hacen referencia a la necesidad o deseo de una valoración generalmente alta de sí mismos, de autorrespeto o de autoestima, y de la estima de otros; y las necesidades de autorrealización que son el deseo de llegar a ser cada vez más lo que uno es de acuerdo con su idiosincrasia, llegar a ser todo lo que uno es capaz de llegar a ser. (pp.21-32).

Todas estas necesidades están planteadas por el autor de manera ascendente, definiendo como principales las fisiológicas o de primer nivel, y a partir de allí, en la medida en que se satisface cada una, se siente la necesidad de satisfacer las siguientes o superiores definidas en la escala. Adicionalmente, el autor hizo aportes significativos a la teorización sobre el trabajo como parte de la autorrealización del sujeto, y desarrolló la Teoría Z que tenía “la idea de que el negocio tiene el potencial de transformar y apoyar a las personas que se autorrealizan” (Maslow, 1954/1991, p.389). En este sentido, entre mayor sea la necesidad de autorrealización del sujeto y mientras el trabajo le brinde la posibilidad de lograr crecimiento profesional, laboral, familiar, más fuerte será el vínculo con el trabajo, lo que a su vez se verá reflejado en productividad y permanencia.

Por su parte, Manfred Maxneef (1998), quien habla de necesidades y satisfactores, presenta una clasificación de éstas diferentes a las del autor anterior, en tanto las clasifica en existenciales (ser, tener, hacer y estar) y axiológicas (subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad), además de afirmar que son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de dichas necesidades (pp.40-42).

Según Maslow (1998), la satisfacción o bienestar están en relación con la calidad de vida del sujeto, y planteó que “la calidad de vida dependerá de las posibilidades que tengan las personas de satisfacer adecuadamente sus necesidades humanas fundamentales” (p.40) y es allí donde el trabajo adquiere un rol fundamental en tanto “constituye mucho más que un factor de producción: propicia creatividad, moviliza energías sociales, preserva la identidad de la comunidad, despliega solidaridad, y utiliza la experiencia organizacional y el saber popular para satisfacer necesidades individuales y colectivas” (p.107). En este sentido, el trabajo constituye una fuente de bienestar en tanto logra satisfacer las necesidades existenciales y axiológicas de manera simultánea.

En cuanto al concepto de necesidad en psicoanálisis, Freud (1950a), plantea que: “el sistema de neuronas recibe estímulos desde el elemento corporal mismo, estímulos endógenos que de igual modo deben ser descargados. Estos provienen de células del cuerpo y dan por resultado las grandes necesidades: hambre, respiración, sexualidad” (p.341), las cuales pueden ser satisfechas por un elemento de la realidad objetiva que cese el estímulo. Por su parte, Lacan (1958), afirma que “desde el origen, la necesidad está motivada en el plano del deseo, es decir, algo que está destinado en el hombre a tener cierta relación con el significante” (p.226). Sin embargo, hay una diferencia importante entre necesidad y deseo, dado que éste último “se define por una separación esencial con respecto a todo lo que corresponde pura y simplemente a la dirección imaginaria de la necesidad” (Lacan, 1957, p.96). La diferencia entre ambos está también determinada por el objeto por medio del cual se satisface, y el ideal del yo del sujeto, pues “los mismos impulsos y mociones de deseo que un hombre tolera o al menos procesa conscientemente, son desaprobados por otro con indignación total o ahogados ya antes que devengan concientes” (Freud, 1914c:90).

Ahora bien, si se compara el concepto de necesidad como fue desarrollado por el psicoanálisis con el trabajado por los primeros autores, hay una clara similitud en el lugar que ocupa la sexualidad para el ser humano, pues tanto para Maslow (1954/1991) como para Maxneef (1998), ésta está en la base de las necesidades que deben ser satisfechas para procurar que el sujeto se ocupe de otras necesidades “superiores”, y para Freud (1895ff) es condición que las necesidades sexuales o instinto sexual logren satisfacerse o de lo contrario devendrá una enfermedad mental o neurosis de angustia tal como lo denominó él, pues “una abstinencia [sexual] voluntaria o involuntaria, un comercio sexual con satisfacción insuficiente, el coitus interruptus, el desvío del interés psíquico respecto de la sexualidad, etc., son los factores etiológicos específicos de la por mí llamada «neurosis de angustia” (p.124).

Así mismo, Freud (1925e), le da un lugar importante al instinto sexual, en tanto:

Es la manifestación más perfecta y el tipo más propio de la voluntad de vivir, lo cual no sólo concuerda con el hecho de que a él deben los hombres su existencia, sino también con su primacía sobre las demás inclinaciones del hombre natural. (p.237)

Por su parte, Maslow (1954/1991), destaca que la sexualidad no es independiente de otras necesidades, y que está especialmente ligado a las de amor y pertenencia, pues:

El sexo se puede estudiar como una necesidad puramente fisiológica, aunque normalmente el comportamiento sexual humano sea determinado por muchos factores. Es decir, está determinado no sólo por las necesidades sexuales sino también por otras necesidades, entre las cuales las más importantes son las de amor y de cariño (p.30)

Adicionalmente, Maslow (1954/1991), plantea que la sexualidad en las personas autorrealizadas, o sea que han alcanzado la satisfacción de las necesidades básicas y las superiores, “el orgasmo es a la vez más y menos importante que en la persona media. Con frecuencia es profundo y casi místico y, sin embargo, la ausencia de sexualidad es tolerada con más facilidad por estas personas” (p.237), pero esta tolerancia, en términos psicoanalíticos, está relacionada con el hecho de que estas personas han invertido parte de la energía sexual y la han puesto al servicio de su autorrealización, o como lo desarrolló Freud (1908) “sólo una minoría consigue el dominio por sublimación, por desvío de las fuerzas pulsionales sexuales desde sus metas específicas hasta metas culturales más elevadas” (p. 173), tomando las necesidades de autorrealización como las metas más elevadas en la jerarquía presentada por Maslow, y si estas están puestas al servicio del trabajo, se esperaría que el sujeto sea altamente productivo en tanto esto le generaría satisfacción.

Por su parte, Maxneef (1998), considera que la sexualidad en términos del coito es un satisfactor para la necesidad existencial de tener con relación a la necesidad axiológica de afecto; sin embargo, también está relacionada con la necesidad existencial de estar con otro en la intimidad, y con la necesidad axiológica de identidad (pp.58-59).

De lo propuesto sobre la sexualidad por los tres autores, se destaca la importancia que tiene la satisfacción sexual en los sujetos en términos de relacionamiento, lo que tiene una incidencia

significativa en el contexto laboral si se considera que es justamente la relación del trabajador con todos los aspectos y personas asociados al trabajo, lo que favorecerá o no su desempeño o sea qué tan productivo logre ser. En cuanto a la sexualidad como necesidad fisiológica, el trabajo frena el empuje a la satisfacción de ésta, en tanto no es el espacio designado para lograrlo, aunque allí se establezca un vínculo sexual con otros con quienes se logre dicha satisfacción en espacios diferentes al del trabajo.

Por otro lado, tal como se mencionó, el deseo difiere de la necesidad en tanto su origen se funda en la satisfacción de las primeras necesidades, de las cuales se logró cesar el estímulo fisiológico a partir de un objeto de la realidad, pero dejó una huella mnémica que posteriormente se buscará satisfacer de nuevo y que no corresponde a la necesidad inicial, tal como lo presenta (Freud, 1950a):

La repetición de lo vivenciado en esa época sería en sí y por sí un cumplimiento de deseo; y un deseo reciente sólo llevaría al sueño cuando pudiera ponerse en conexión con un material de ese período prehistórico, cuando el deseo reciente fuera un retoño de uno prehistórico o pudiera ser adoptado por este último. (p. 316).

Sin embargo, dice Freud (1950a) que “no sólo el sueño es un cumplimiento de deseo; también lo es el ataque histérico. El síntoma histérico lo es, y probablemente lo sea todo resultado neurótico” (p. 320)., y resaltan la diferencia en que en el sueño se da el cumplimiento de deseo del pensamiento reprimido, mientras que el “cumplimiento de deseo del pensamiento represor es el síntoma, por ejemplo, como castigo, autopunición, la sustitución última de la autosatisfacción, del onanismo” (Freud, 1950a, p. 320). De allí que el deseo y el síntoma tomen gran relevancia en la relación del sujeto con el trabajo que realiza.

2.2 El trabajo como objeto

Ahora bien, tal como se mencionó, Freud (1914c), desarrolla su teoría sobre la sexualidad proponiendo el concepto de objeto sexual o pulsional haciendo referencia a que en el niño “las pulsiones sexuales se apuntalan al principio en la satisfacción de las pulsiones yoicas, y sólo más tarde se independizan de ellas” (p. 84), siendo un ejemplo de ello el pecho materno, que está

asociado no solo al alimento sino a la sexualidad, dando lugar a la satisfacción de la necesidad fisiológica de hambre y origen al deseo sexual en el placer oral. Luego esta pulsión sexual se vuelve autoerótica y se satisface en el propio cuerpo y más tarde se dirigen a un objeto ajeno (1923a, p.241). Están entonces las pulsiones sexuales “que sirven a la sexualidad, la ganancia de placer sexual” y las pulsiones yoicas que son “aquellas otras que tienen por meta la autoconservación del individuo” (1910i, p.211). Así pues, el objeto sexual es aquel en el que se pone la libido pulsional para alcanzar placer sexual, por lo tanto, que constituye la meta de las pulsiones sexuales.

Previo a esto, Freud (1900a), ya había planteado que hay un deseo inconsciente dirigido a un objeto en el que se busca alcanzar la satisfacción sexual, y afirma que estos deseos están “siempre alertas, dispuestos en todo momento a procurarse expresión cuando se les ofrece la oportunidad de aliarse con una moción de lo consciente y de transferir su mayor intensidad a la menor intensidad de esta”. (p. 545), lo que da cuenta del hecho de que los deseos inconscientes no están dirigidos siempre a un mismo objeto, sino que se desplazan a lo largo del desarrollo del sujeto.

Teniendo en cuenta lo anterior, respecto a la satisfacción de dicho deseo, Lacan (1958), también plantea que el deseo se puede desplazar a diferentes objetos, y considera que:

El objeto humano sufre esa suerte de volatilización que en nuestra práctica concreta denominamos la posibilidad de desplazamiento. Esto no sólo quiere decir que el sujeto humano, como todos los sujetos animales, vea que su deseo se desplaza de objeto en objeto, sino que el desplazamiento mismo es lo que posibilita que se mantenga el frágil equilibrio de su deseo. (p.122).

Así pues, ese deseo que nació de la satisfacción del hambre y dejó una huella mnémica que orienta al sujeto a la repetición, no siempre buscará el pecho materno para alcanzar el placer sentido en su prehistoria, sino que podrá elegir otros objetos que le procuren también satisfacción. Es por ello por lo que se propone considerar el trabajo como objeto o lo que de él resulta, o sea la mercancía, teniendo en cuenta no solo lo propuesto por Freud y Lacan, sino también lo planteado por Marx (1980) al respecto, quien hace referencia a la objetivación del trabajo, y plantea que “El producto del trabajo es el trabajo que se ha fijado en un objeto, que se ha hecho cosa; el producto es la objetivación del trabajo” (p. 105).

Adicionalmente, Lacan (1958) plantea que el deseo del sujeto se diferencia de la necesidad en tanto ésta última responde al instinto, como es el caso del deseo de vivir, donde se trata de un impulso vital, algo de lo que el sujeto es consciente (p.118), mientras que del deseo sexual “Él no sabía” (p.113). Al respecto, Freud procuró diferenciar el concepto de necesidad del de deseo, sin embargo, en varias partes de su obra hizo alusión a necesidad interior o libidinosa, lo que finalmente generó confusión en algunos lectores, motivo por el cual Lacan afinó la diferencia entre ambos conceptos.

Respecto a esto, el sujeto establece una relación con estos factores que se convierten en objeto para él, si se tiene en cuenta que “el objeto es un instrumento destinado a enmascarar, a modo de una protección, el fondo fundamental de angustia que caracteriza a la relación del sujeto con el mundo en las distintas etapas de su desarrollo” (Lacan, 1956, p. 22). Ahora bien, el concepto de objeto ha sido abordado desde diferentes perspectivas en la teoría psicoanalítica.

Esta idea ya había sido trabajada por la filosofía, y en el caso de Kant (1988), afirmaba que:

En el plano de la actividad la autocracia se manifiesta mostrándose uno animoso en las fatigas, disfrutando con el trabajo, estando satisfecho consigo mismo y sintiéndose con las fuerzas suficientes para llevar a cabo sus quehaceres por incómodos que pudieran resultar (p. 184).

Considerando la autocracia en relación con la voluntad y el deseo, y el ánimo con la motivación, término utilizado principalmente por las ciencias administrativas respecto al trabajo. En este sentido, la voluntad o el deseo puesto en el trabajo, facilita que las experiencias que generan malestar sean afrontadas sin causar mayor perturbación al sujeto, de allí que no llegue a enfermarse por esto.

Tal como lo planteó Kant, el deseo está en relación con el trabajo en la medida en que se disfrute la labor que se realiza o el producto que de él resulta. Esta afirmación se corrobora en lo manifestado por algunos sujetos participantes en las conversaciones, quienes afirman haber sentido satisfacción en algún momento del desarrollo del proyecto de innovación. Tanto para el sujeto B como para el sujeto C, el adquirir nuevos conocimientos y habilidades para ponerlos al servicio de la innovación y del trabajo, fue una experiencia gratificante, además éste último, quien hace parte

del equipo de I+D de la empresa, afirma que el conseguir un nuevo desarrollo es una experiencia bastante satisfactoria.

Sin embargo, además de que el sujeto logre trasladar el deseo a otros objetos, sucede también un cambio de relación del éste con ese primer objeto deseado, y que tal como lo presenta Freud (1925d), “todavía dentro de la primera infancia, se establece la relación del complejo de Edipo, en que el varoncito concentra sus deseos sexuales en la persona de la madre y desarrolla mociones hostiles hacia el padre en calidad de rival” (p. 34), esto último dado que el padre representará para el niño la imposibilidad de tener a la madre como objeto sexual. Que la madre sea prohibida por el padre al hijo, es lo que dará lugar a que en éste se produzca la transformación del deseo sexual en sentimientos tiernos por la persona de la madre al no poder acceder a ella para su satisfacción erótica.

Dado que al comienzo las pulsiones sexuales se apuntalan en la satisfacción de las pulsiones yoicas, los primeros objetos sexuales para el niño son aquellas personas que se encargan de su nutrición, cuidado y protección, por lo que son sobre todo la madre o su sustituto (Freud, 1914c, p. 84). Estos últimos son tomados como objetos de amor una vez se da la represión de los deseos sexuales dirigidos a los padres, a la par del sepultamiento del Complejo de Edipo, donde se da la resignación de objeto y la identificación con la madre o con el padre (1923b, p.34). Respecto a esto, Freud (1921c), plantea que:

En la primera fase, casi siempre concluida ya a los cinco años, el niño había encontrado un primer objeto de amor en uno de sus progenitores; en él se habían reunido todas sus pulsiones sexuales que pedían satisfacción. La represión que después sobrevino obligó a renunciar a la mayoría de estas metas sexuales infantiles y dejó como secuela una profunda modificación de las relaciones con los padres. En lo sucesivo el niño permaneció ligado a ellos, pero con pulsiones que es preciso llamar «de meta inhibida». Los sentimientos que en adelante alberga hacia esas personas amadas reciben la designación de «tiernos». (p. 105)

Esos sentimientos tiernos serán dirigidos posteriormente hacia los hermanos y demás miembros de la familia, así como a los amigos, pares, compañeros entre otros. Sin embargo, tal como se dio en el Complejo de Edipo con la hostilidad dirigida hacia el padre, estas mismas

personas también podrán ser las que despierten en el sujeto dichos sentimientos de hostilidad y dé lugar a que se gesten relaciones de rivalidad.

De otro lado están los objetos desexualizados, que no son solo aquellos por quienes se tienen sentimientos tiernos, sino que sirven como meta de la sublimación, la cual “es un proceso que atañe a la libido de objeto y consiste en que la pulsión se lanza a otra meta, distante de la satisfacción sexual” (Freud, 1914c, p. 91), teniendo en cuenta que “el objeto pertenecía a la pulsión de manera menos fija de lo que se pensó al comienzo: era fácilmente trocado por otro” (Freud, 1923a, p. 251). Por ende, el objeto no es necesariamente otro ser humano o el propio cuerpo, sino que puede estar representado por una idea o significante, que para este proyecto de investigación sería el trabajo.

Hasta ahora, para lograr una mejor comprensión de este modo de satisfacción pulsional se presenta la diferencia entre pulsiones sexuales y las que en este caso serían pulsiones parciales, siendo las primeras las que alcanzan su meta a través de un objeto también sexualizado, que puede ser el mismo cuerpo u otro. En el caso de las pulsiones parciales, son aquellas que alcanzan su meta mediante un objeto desexualizado, que estarían representados en aquellas cosas que disfruta el sujeto y que no tienen relación con la sexualidad o con sus necesidades fisiológicas, como el trabajo en este proyecto, el deporte, el arte, entre otros.

Además de los anteriores modos de objeto, está el que Lacan denominó objeto plus de goce, término tomado de Karl Marx (1980), quien lo desarrolló como plusvalía, haciendo referencia a que “La ganancia que el capitalista obtiene, la plusvalía realizada por él proviene precisamente del hecho de que el obrero no le ha vendido trabajo realizado en una mercancía, sino una mercancía que es su propia fuerza de trabajo” (p. 291), o sea “el trabajo de más, el plus de trabajo” (Lacan, 1969, p. 18)

2.3 El lugar del ideal del yo y del yo ideal en el trabajo

Tomando las diferentes concepciones de objeto planteadas por Freud y Lacan, donde la relación del sujeto con otros es fundamental y es en esa relación donde el otro se constituye en objeto para el sujeto, se desarrolla la función del trabajo en la vida anímica del sujeto y la posibilidad de ser objeto para el sujeto.

Se parte entonces del aspecto relacional, teniendo en cuenta que el ser humano en su condición de sujeto es sociable y se vincula con otros en el trabajo y no precisamente con fines

eróticos, sino movidos por la necesidad de crear comunidad, tal como lo plantea Freud (1920g): “en la vida anímica del individuo, el otro cuenta con total regularidad, como modelo, como objeto, como auxiliar y como enemigo, y por eso desde el comienzo mismo la psicología individual es simultáneamente psicología social” (p. 67), y es en el trabajo pensado como comunidad, donde el sujeto se ve en relación con esos otros que menciona Freud, el modelo que puede ser personalizado por un jefe o un compañero, pero al mismo tiempo estos pueden representar al rival o al enemigo.

Freud en esta cita trae a colación tres términos que resulta importante revisar, y es el ser modelo, ser auxiliar y ser enemigo en las relaciones de trabajo. Como modelo se tiene a aquel a quien se le resaltan atributos que constituirían el ideal del yo, que corresponde a la identificación con el padre (Freud, 1923e, p. 33); en este sentido se refiere a una identificación simbólica que es indispensable que se dé con el líder que ocupa el lugar de Otro, en tanto ello favorecerá que el equipo de trabajo lo vea como una figura ejemplar y a seguir.

Aquel ideal corresponde entonces a aquello que el niño tomó del padre, o de la madre en el caso de las niñas, y que quiere llegar a ser (Freud, 1921c, p. 100), “estas primeras identificaciones, las producidas a la edad más temprana, serán universales y duraderos” (Freud, 1923b, p. 33). Respecto a esto, Freud (1923b), afirma que “en el posterior circuito del desarrollo, maestros y autoridades fueron retomando el papel del padre; sus mandatos y prohibiciones han permanecido vigentes en el ideal del yo y ahora ejercen, como conciencia moral, la censura moral” (p. 38).

En el contexto laboral, esos atributos que inicialmente se le atribuyeron al padre, se espera sean reconocidos en la figura del líder que representa en la adultez a ese primer modelo, y a partir de allí se establece un vínculo en el que el yo del sujeto trabajador busca asemejarse al de ese Otro. En la medida en que ese Otro represente un modelo para el sujeto en relación a su ideal, o sea de querer ser como tal, facilitará la correspondencia del trabajo del sujeto a las exigencias o demandas que le presente.

Distinto es el caso en el que ese líder no representa un modelo para el sujeto, el lugar de un querer ser. En estos casos la relación entre el sujeto y el Otro estará determinada por el malestar que se genera en ese vínculo, imposibilitando la correspondencia mencionada, dando lugar a aquellos sentimientos hostiles que una vez se dirigieron al padre, a los que Freud (1923d) se refirió como “dos mociones de sentimiento contrapuestas: no sólo de sumisión tierna, sino de desafío hostil” (p. 87).

Estos sentimientos hostiles hacia el padre están determinados debido a que:

por el refuerzo de los deseos sexuales hacia la madre, y por la percepción de que el padre es un obstáculo para estos deseos, nace el complejo de Edipo. La identificación-padre cobra ahora una tonalidad hostil, se trueca en el deseo de eliminar al padre para sustituirlo junto a la madre (Freud, 1923b, p. 33)

Ahora bien, si en la adultez la representación del padre está encarnada por las nuevas figuras de autoridad, que para el caso de la empresa será el jefe, lo que desea tener el sujeto es el lugar de éste, ya no como modelo a seguir sino porque tal como pasó en la infancia el jefe tiene algo a lo que el sujeto trabajador no ha podido acceder, que en un primer momento fue la madre pero ahora es su poder, y para lograrlo el sujeto, tal como sucedió en la infancia, tendrá sentimientos hostiles hacia ese líder, y de allí el deseo de aniquilarlo; sin embargo, esto estará determinado por el ideal del sujeto. Así mismo, cuando el líder se identifica con el significante “poder” genera malestar en el equipo de trabajo, lo cual tiene una incidencia negativa en la productividad de los sujetos trabajadores. No ocupa el lugar de auxiliar ni apoyo, sino que se convierte en el enemigo del equipo de trabajo, en tanto se conduce como un amo. Este tema se desarrollará en profundidad en el tercer capítulo de esta investigación.

En este caso se plantea el concepto del *yo ideal* que fue desarrollado por Freud (1914c, p. 84) como la libido puesta en el yo propio, tal como sucedió en la infancia cuando la libido que estaba inicialmente dirigida a la madre se pone luego en el yo propio y posteriormente es trasladada a otros objetos. Así mismo, el autor afirma que el sujeto “proyecta frente a sí como su ideal es el sustituto del narcisismo perdido de su infancia, en la que él fue su propio ideal” (Freud, 1914c, p. 91), esto como resultado de la idealización del yo. Si se considera esta actitud en un líder, se daría por sentado que no se vinculará al equipo de trabajo o personal subordinado como apoyo sino como figura de poder, a quien hay que obedecer, como amo. Si por el contrario quien asume la posición de yo ideal es un trabajador subordinado, sentirá malestar si no logra el reconocimiento de sus pares y de su líder.

Si bien en ninguna de las conversaciones se logró evidenciar que alguno de los sujetos pusiera en cuestión sus ideales, resulta importante que otros investigadores ahondaran en la relación entre ideal del yo y yo ideal con el nivel de adherencia del sujeto a los procesos de innovación.

2.4 Los otros en el trabajo: compañeros o enemigos

Además de los anteriores, hay otro tipo de identificación del que habla Freud (1921c) y es el de la comunidad o masa, que sería para este caso el equipo de trabajo, donde a partir de allí se origina la empatía con otro que no constituye un objeto de las pulsiones sexuales, dándose así “la ligazón recíproca entre los individuos de la masa” (p. 101). Esta identificación no es individual tal como se venía mencionando, sino que corresponde a la identificación del grupo, donde “bajo el influjo de la sugestión, las masas son capaces también de elevadas muestras de abnegación, desinterés, consagración a un ideal” (Freud, 1921c, p. 75). Esta abnegación que menciona Freud le da la posibilidad al líder o amo de orientar al equipo de trabajo, según su convicción, a la consecución de los objetivos organizacionales. Cuando el sujeto está en relación con esto, siente bienestar con su trabajo en tanto tiene la sensación de estar alcanzando su ideal o por lo menos de ser reconocido por el líder como parte fundamental para los propósitos de la organización.

En ambos casos, tanto en la identificación con el líder como con la masa, “el individuo experimenta el influjo de una persona única o un número muy pequeño de ellas, cada una de las cuales ha adquirido una enorme importancia para él” (Freud, 1921c, p. 67), y es de esa identificación que se puede servir grupo o el líder para influenciar al sujeto en función del logro de los objetivos de la organización.

En lo que corresponde al “auxiliar”, se trata entonces de aquellos compañeros de trabajo a quienes se toma como pares, pero no representan un modelo ni un enemigo. Sobre ellos se siente amor filial que es desexualizado, pues no se toma el otro como objeto de meta sexual sino como objeto de meta inhibida (Freud, 1930a, p.99). En ese sentido, el otro se toma como compañero con el que se pueden alcanzar metas de manera conjunta, que para el propósito de la empresa es la producción.

Respecto a esto, los sujetos B y D, durante las conversaciones que se sostuvieron con ellos, manifestaron que una de las competencias que debían tener las personas que se vincularan a procesos o proyectos de innovación era la capacidad para trabajar en equipo, y que por ende facilitará el desarrollo de la idea innovadora.

Si bien el sujeto A no definió el trabajo en equipo como una competencia necesaria para participar en los proyectos de innovación, sí atribuyó la permanencia de los participantes a la relación que habían construido, y afirmó que:

al final hubo 2 equipos que sí continuaron firmes, en parte por los lazos que había entre ellos, además porque compartían esas ganas de sacar el proyecto adelante, que sí le veían un futuro y una viabilidad para la empresa (comunicación personal, 26 de mayo, 2023).

Con relación a lo anterior, Lacan (1956) hace alusión al otro como objeto a partir de la relación que se establece con él, refiriéndose no solo a cualquier otro o par que pueda participar en la relación de trabajo, sino a aquel que se carga de atributos que lo constituyen en el más cercano o con el que mejor se vincula el sujeto y que favorece el logro de los objetivos:

El sujeto se esfuerza por mantener sus relaciones de objeto a toda costa, recurriendo a toda suerte de componendas con este fin, cambio de objeto mediante desplazamiento, o simbolización, que le permitirá, mediante la elección de un objeto simbólico cargado arbitrariamente de los mismos valores afectivos que el objeto inicial, no verse privado de relaciones objetales. Usar aquí el término de «Yo auxiliar» está plenamente justificado.” (Lacan, 1956, p. 20)

Sin embargo, el otro no siempre es tomado como facilitador de la experiencia laboral, en especial orientada al cumplimiento de metas o resultados, pues se presentan situaciones que afectan el vínculo social y que finalmente tienen una incidencia negativa en el trabajo, como lo presentó el sujeto A, argumentando que los roces que se presentaron entre los miembros de uno (1) de los equipos que estaban desarrollando una de las ideas innovadoras, los llevaron a desistir y retirarse, no de la organización pero sí del proyecto en el que estaban.

Esta ha sido una cuestión evidenciada a lo largo de la historia, y fue planteada también por Freud (1923b) quien afirmó respecto a los vínculos sociales que “los sentimientos sociales nacen todavía hoy en el individuo como una superestructura que se eleva sobre las mociones de rivalidad y celos hacia los hermanos y hermanas” (p. 39), lo cual se evidencia también en el contexto del trabajo.

Mientras para algunos sujetos sus compañeros de trabajo favorecen la experiencia laboral, logran vincularse con ellos como pares, se facilita el logro de objetivos comunes, o sirve como modelo a seguir, para otros esos mismos compañeros representan un obstáculo para alcanzar sus metas, y tal como lo plantea Freud, se convierten en enemigos. Esto se debe al hecho de que el

sujeto proyecta en el otro aquellos aspectos que rechaza de sí mismo porque le resultan intolerables, y le vienen del otro como amenazantes o persecutorios. Es a esto a lo que Freud (1895d, p. 183), llamó proyección paranoide.

Sin embargo, esta no es la única explicación para definir el modo en que se considera al otro como enemigo en el trabajo. Está también el caso en que un sujeto quiere destacarse en su equipo de trabajo y ser reconocido por su jefe mostrando un desempeño superior o habilidades que lo enaltezcan para obtener una ganancia adicional, y sus compañeros resultan ser obstáculos para lograr esa meta, dándose allí una situación similar a lo que Freud (1916-17) denominó Complejo familiar, donde “el perjuicio egoísta proporciona un nuevo apuntalamiento para que esos hermanitos sean recibidos con antipatía y sean eliminados sin misericordia en el deseo” (p. 304). Si bien en la adultez y específicamente en el contexto laboral objetivamente no se trata de los “hermanitos”, si se puede reproducir con los compañeros de trabajo los celos y la rivalidad en otrora experimentada con los hermanos en la familia.

Ahora bien, considerando los planteamientos de Freud sobre las formas en que el sujeto se vincula con otros, es claro que su relacionamiento está determinado por la forma en que se vinculó con esos primeros objetos significativos, y surgen algunos cuestionamientos: ¿qué de ellos se le hizo gratificante y pasó a convertirse en el ideal del yo?, ¿qué del otro le resultó amenazante y por proyección en la adultez lo pone en otros y lo evita mediante la huida o entra en juego la tendencia a eliminar ese objeto?, y finalmente esta la resignación de la libido de objeto que le permite tener relaciones filiales en el trabajo donde no hay lugar a propósitos sexuales.

2.5 El efecto de la cultura organizacional

Considerando entonces al sujeto como ser social, resulta necesario que se establezcan culturas donde tenga la posibilidad de relacionarse con otros, con el único fin de obtener una ganancia, que en el contexto del trabajo será la adquisición de bienes, tal como lo plantea Freud (1927c):

Los vínculos recíprocos entre los seres humanos son profundamente influidos por la medida de la satisfacción pulsional que los bienes existentes hacen posible; y, en segundo lugar,

porque el ser humano individual puede relacionarse con otro como un bien él mismo, si este explota su fuerza de trabajo o lo toma como objeto sexual. (p. 6).

Si bien en el trabajo no se dará la satisfacción sexual en términos eróticos, si se da el relacionamiento del sujeto con otros buscando obtener una ganancia económica, utilizando la fuerza de trabajo, ya sea de los pares para el logro de los objetivos propuestos, o del capitalista sobre los sujetos para el incremento del capital mediante la venta de los bienes producidos por los trabajadores.

De otro lado, el mismo autor afirmó que “toda cultura debe edificarse sobre una compulsión y una renuncia de lo pulsional” (Freud, 1927c, p. 7), en tanto que la cultura empresarial define ciertas reglas o prohibiciones para regular la relación entre los sujetos que en ella trabajan, puesto que la mayoría “sólo obedecen a las prohibiciones culturales correspondientes presionados por la compulsión externa, vale decir, sólo donde esta pueda asegurar su vigencia y durante el tiempo en que sea temible” (Freud, 1927c, p. 11), lo cual está determinado por el temor al castigo que puedan recibir, que para el contexto laboral sería la pérdida del trabajo.

Esto da cuenta del objetivo de la cultura en cuanto a la educación de la pulsión, tal como lo propone Freud (1916-17):

La sociedad, en efecto, tiene que hacerse cargo, como una de sus más importantes tareas pedagógicas, de domeñar la pulsión sexual cuando aflora como esfuerzo por reproducirse, tiene que restringirla y someterla a una voluntad individual que sea idéntica al mandato social (p. 284).

Esta educación pulsional inicia desde las primeras relaciones del sujeto con otros y es justamente lo que lo lleva a buscar diferentes metas para la pulsión convirtiéndola en pulsión de meta inhibida.

Ahora bien, dichas pulsiones tienen su origen en el ello (Freud, 1923b, p. 41) y para el ello no hay prohibición en tanto es amoral (Freud, 1923b, p. 54). En cambio, es en el yo donde recae toda la prohibición, que si bien en la infancia fue determinada por el Complejo de Edipo (Freud:1916-17, p. 302), en la adultez es representada por “maestros y autoridades fueron

retomando el papel del padre; sus mandatos y prohibiciones han permanecido vigentes en el ideal del yo y ahora ejercen, como conciencia moral, la censura moral” (Freud, 1925i, p. 38).

En esta investigación, la cultura de la organización cobra importancia en la medida en que fue considerada por los cuatro (4) sujetos participantes como necesaria para lograr el desarrollo de los proyectos de innovación, en la medida en que implica la participación de los líderes, pues tal como lo menciona el sujeto A sobre la empresa en la que trabaja actualmente: “todos los procesos están permeados por eso, incluso premian a las personas que generan ideas innovadoras que resultan viables, pero es porque los líderes creen en ello e invierten en ello” (comunicación personal, mayo 2023). En cuanto a la empresa donde aún trabajan los otros tres (3) sujetos participantes, si bien en el momento de los proyectos la innovación no era una prioridad, en la actualidad le han dado un lugar importante a nivel administrativo, pues según el sujeto D: “La empresa ha creado un programa de innovación pensando en que sea atractivo, divertido, creativo, incluyente a nivel nacional, donde todos trabajadores pueden participar con ideas, soluciones a retos, promoviendo una cultura innovadora en toda la organización” (comunicación personal, noviembre 2023). Se trata entonces tanto de la relación entre pares y con la autoridad, como de la regulación de normas y adecuación de estas, de tal modo que dentro de la organización por medio de una cultura de la innovación se dé la posibilidad de sublimar.

En cuanto a esto último, Dejours (2015) articula la cultura de la organización con la posibilidad de sublimar, en tanto que la sublimación para este autor tiene tres niveles, siendo el primero la cuerpropiación, que está del lado del goce, el segundo es el reconocimiento por parte de los otros al realizar un trabajo muy bien hecho, y el tercero el bien común poniendo ese trabajo bien hecho al servicio de la cultura, de la civilización (pp. 62-64). Este tema será desarrollado más adelante, y se considerarán las diferencias conceptuales presentadas por Freud y Dejours en cuanto a la sublimación.

Si bien la cultura en psicoanálisis tiene un efecto pulsional y se da a partir de los vínculos que establecen los sujetos que la integran, en psicología organizacional la cultura fue descrita inicialmente por Edgar Henry Schein (1988) como:

Un modelo de presunciones básicas -inventadas, descubiertas o desarrolladas por un grupo dado al ir aprendiendo a enfrentarse con sus problemas de adaptación externa e integración interna-, que hayan ejercido la suficiente influencia como para ser consideradas válidas y,

en consecuencia, ser enseñadas a los nuevos miembros como el modo correcto de percibir, pensar y sentir esos problemas (pp. 25-26).

Según lo anterior, los líderes tienen una participación determinante en la cultura de la organización, teniendo en cuenta que son quienes enseñan a los nuevos trabajadores las maneras de enfrentar y solucionar las adversidades que por la labor se presentan. Así mismo, son quienes posibilitan el uso de recursos físicos y económicos para diseñar nuevas estrategias de solución, e incluso de innovación.

Esta definición no ha tenido cambios significativos a lo largo de la historia, pues Reinoso et al. (2023) consideran que “La cultura organizacional está asociada al cambio, la formalidad organizacional y las estrategias gerenciales presentes en toda organización” (p. 27), que a su vez implican métodos para hacer el trabajo, decisiones y gestión administrativa, entre otras.

Es justamente esa cultura organizacional, la que posibilita o impide que se logren algunas metas o proyectos, como fue el caso de los sujetos que participaron en esta investigación, para quienes los procesos administrativos, que hacen parte de la cultura, representaron un obstáculo para la ejecución de los proyectos. Con relación a esto, Dejours (2009) desarrolla el concepto de *organización del trabajo* como la “división del trabajo, el contenido de la tarea (derivado de ella), el sistema jerárquico, las formas de mando, las relaciones de poder, las cuestiones de responsabilidad, etc.” (p. 31) y que está asociado a la cultura de la empresa, siendo para él una forma de afectación para el sujeto que busca dominar al trabajador (Dejours, 2015, p. 67).

Adicionalmente, esta organización del trabajo a la que hace referencia Dejours (2015) tiene un impacto a nivel subjetivo en la medida en que el trabajador debe ceder a su identidad, a su ética, para cumplir las exigencias de la organización, y es donde da lugar al sufrimiento, pues “el mundo del trabajo hoy está estructurado por formas de organización del trabajo que nos llevan a participar, a consentir prácticas que en realidad desaprobamos” (p. 20) y que finalmente nos llevan a sentir culpa y generan malestar.

La culpa no se abordó desde las teorías administrativas, en tanto que es menester del psicoanálisis desarrollar la cuestión. Así pues, este sentimiento de culpa tiene influjo el superyó, que puede llegar a ser muy punitivo y ejercer gran exigencia al yo para alcanzar su ideal, el cual puede estar en relación con el otro como modelo y lograr ser como él, o por las expectativas en tanto resultados se quiera alcanzar, que estaría en función a lo que se ha interiorizado desde las exigencias

del padre en la infancia. Dado que el sentimiento de culpa genera malestar y desconexión con el trabajo, con el líder, con los pares, con el ideal, este apartado se desarrollará en el siguiente capítulo dedicado al Malestar en el Trabajo.

Así mismo, cuando se habla de trabajo, no solo se hace pensando en el vínculo del sujeto con otros, sino con Otro, donde el sujeto queda en un lugar de subordinación, que en términos lacanianos se refiere a que la empresa o el jefe se ubica como amo en el lugar del S1 y el sujeto como esclavo en el lugar del S2 (Lacan, 1969, p. 17), entendiendo a este último como el poseedor del saber en tanto conocimiento o habilidad, tal como lo plantea Aristóteles (1988): “el amo debe sólo saber mandar lo que el esclavo debe saber hacer” (p. 63). Al respecto, Freud (1930a) consideró:

Después que el hombre primordial hubo descubierto que estaba en su mano —entiéndaselo literalmente— mejorar su suerte sobre la Tierra mediante el trabajo, no pudo serle indiferente que otro trabajara con él o contra él. Así el otro adquirió el valor del colaborador, con quien era útil vivir en común. (p. 97)

Sin embargo, el trabajo ha mantenido la connotación de esfuerzo desde épocas antiguas, incluso para la religión católica Dios obligó al hombre a trabajar como castigo por haber desobedecido sus normas: “con el sudor de tu rostro comerás el pan hasta que vuelvas a la tierra, porque de ella fuiste tomado; pues polvo eres y al polvo volverás.” (Génesis 3:19), y posteriormente las diferentes civilizaciones han retribuido al trabajo la construcción de edificaciones que el día de hoy son símbolo del mundo antiguo, y que fueron levantadas por esclavos, a quienes en muchos casos les costó la vida (Poblete, 1964, p. 701).

Solo hasta 1948 en la Asamblea General de las Naciones Unidas, se declaró la libertad como un derecho universal y en el artículo 4 se determinó que “Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas” (ONU, 2022), y de esta manera el trabajo tomó otra connotación. Sin embargo, en Colombia, el trabajo ya estaba reglamentado desde 1811 en la Constitución de Cundinamarca que hacía referencia a él en el título XII artículo 9: “El derecho de propiedad consiste en la facultad que tiene el ciudadano de gozar y disponer libremente de sus bienes y rentas, y del fruto de su ingenio, trabajo e industria” (Constitución de Cundinamarca, artículo 9, marzo 30 de 1811), aunque no habla de trabajo digno.

Posteriormente en la Constitución Política de 1821, el artículo 178, tampoco se hace alusión al trabajo digno ni la retribución económica por él:

Ningún género de trabajo, de cultura, de industria o de comercio será prohibido a los colombianos, excepto aquellos que ahora son necesarios para la subsistencia de la República, que se libentarán por el Congreso cuando lo juzgue oportuno y conveniente. (Constitución Política, artículo 178, agosto 30 de 1821)

Así mismo, quedó determinado en la Constitución Política 1 de 1930 en el artículo 149 y en la Constitución Política del Estado de Nueva Granada de 1932 en el artículo 195. En la Constitución de la República de Nueva Granada de 1843 no se hace alusión al trabajo en los términos que lo planteaban las anteriores, sino al servicio del Estado. En la Constitución de la República de Nueva Granada de 1853, en el capítulo 1, artículo 5.4 se hace referencia al trabajo como un derecho constitucional, aunque no menciona las condiciones del trabajo: “La libertad de industria y de trabajos, con las restricciones que establezcan las leyes” (Constitución de la República de Nueva Granada, artículo 5, mayo 20 de 1853).

Solo hasta la Constitución para la Confederación Granadina de 1858 se hizo alusión a la esclavitud en el capítulo II artículo 11.2, que habla sobre las prohibiciones al Gobierno de los Estados: “Permitir o autorizar la esclavitud”, además respecto al trabajo se hace referencia de igual forma que en las constituciones anteriores. Así mismo, en la Constitución Política de los Estados Unidos de Colombia, en el capítulo II artículo 12, reza: “No habrá esclavos en los Estados Unidos de Colombia.” (Constitución Política de los Estados Unidos de Colombia, artículo 12, mayo 8 de 1863), y respecto al trabajo, el artículo 15.9 dice:

La libertad de ejercer toda industria y de trabajar sin usurpar la industria de otro, cuya propiedad hayan garantizado temporalmente las leyes a los autores de inventos útiles, ni las que se reserven la Unión o los Estados como arbitrios rentísticos; y sin embarazar las vías de comunicación, ni atacar la seguridad ni la salubridad. (Constitución Política de los Estados Unidos de Colombia, artículo 15, mayo 8 de 1863)

En la Constitución Política de Colombia de 1886 no solo se hace mención al derecho a no ser esclavos, sino que dice que quien pise territorio colombiano quedará libre, en el título III artículo 22. Respecto al trabajo, en el título III artículo 44, menciona:

Toda persona podrá abrazar cualquier oficio u ocupación honesta sin necesidad de pertenecer a gremio de maestros o doctores. Las autoridades inspeccionarán las industrias y profesiones en lo relativo a la moralidad, la seguridad y la salubridad públicas. La ley podrá exigir títulos de idoneidad para el ejercicio de las profesiones médicas y de sus auxiliares. (Constitución Política de Colombia de 1886, artículo 44, agosto 5 de 1886)

Finalmente, en la Constitución Política de Colombia de 1991, en el artículo 17, reza: “Se prohíben la esclavitud, la servidumbre y la trata de seres humanos en todas sus formas.” (Constitución Política de Colombia, artículo 17, Julio 4 de 1991), y solo en esta última se hace referencia al trabajo digno en el artículo 25: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas” (Constitución Política de Colombia, artículo 25, Julio 4 de 1991).

Con relación a esto, Marx (1948) plantea una diferencia significativa entre los conceptos de esclavo y proletario, donde destaca que “el esclavo se vende de una vez y en su totalidad. El proletario tiene que venderse por días y por horas” (p. 17), y es de esta última forma como se concibe el trabajo el día de hoy, además de considerar que son “la clase de los trabajadores modernos, que subsisten únicamente mientras encuentran trabajo y que únicamente encuentran trabajo cuando éste incrementa el capital” (p. 17), y “la condición de existencia del capital es el trabajo asalariado” (p. 30).

Es justamente la posibilidad del trabajo asalariado lo que permite considerar la relación del trabajo con la satisfacción de las necesidades en el sujeto, puesto que “el trabajo, la actividad vital, la vida productiva misma, se presenta ante el hombre como un medio para la satisfacción de una necesidad, de la necesidad de conservación de la existencia física” (Marx, 1966, p. 67). Sin embargo, en el campo de las organizaciones, no solo se trata de las necesidades individuales sino colectivas, en la medida en que un amo y un esclavo no crean empresa, y se hace indispensable la participación en varios sujetos en lugar de esclavos, considerando que “la mediación de la

necesidad y la satisfacción del individuo con su trabajo y con el trabajo y la satisfacción de las necesidades de todos los demás, constituye el sistema de las necesidades” (Hegel, 1968, p. 176), por parte del amo para incrementar su capital (burguesía) y por parte de los esclavos para asegurar su sobrevivencia (proletarios).

2.6 Lo que desea el sujeto en el trabajo

Ahora bien, en la actualidad a nivel administrativo, se ha reemplazado el término trabajador por colaborador, considerando que mientras el primero está orientado a la tarea específica a cambio de una retribución económica, el segundo:

abarca mucho más, ya que incluye un sentido de pertenencia, compromiso, creer en la cultura y valores de la organización en que trabaja, lo cual genera una motivación más completa. Esto, naturalmente traería mejoras significativas al trabajo en equipo, el desempeño, el clima laboral y la productividad (Logis, 2022, párr. 4).

Sin embargo, para que estas condiciones se den en el trabajo, es indispensable que la labor que realiza el sujeto esté en relación con su deseo, o de lo contrario eso no sería posible. Tal como lo plantea Kojève (2006) en su texto *La dialéctica del amo y del esclavo en Hegel*: “Si la realidad humana es una realidad social, la sociedad solo es humana en tanto que conjunto de Deseos que se desean mutuamente como Deseos” (p. 12).

Esta situación se logró evidenciar en las conversaciones con los sujetos participantes, quienes manifestaron que, ante la dificultad para desarrollar los proyectos de innovación, al no poder alcanzar su deseo de innovar por los obstáculos que encontraron en los procedimientos de la organización, surgió en ellos un malestar que en algunos casos los llevó a buscar otras alternativas de trabajo, mientras que otros procuraron nuevas formas de trabajo donde pusieron el conocimiento adquirido al servicio de su labor y de la creación de mejoras dentro de sus mismos procesos.

Adicionalmente, no solo basta con que un sujeto trabaje en relación con su deseo, sino que todos los sujetos inscritos en la dinámica laboral también estén en dicha relación. Solo de esta manera daría lugar al concepto de colaborador como lo propone la administración hoy. Aunque esto también resultaría problemático, en la medida en que todos trabajarían como auxiliares y queda

perdido el deseo de reconocimiento, pero cuando prima este deseo por encima de los otros que motivan al trabajo colaborativo, se da una lucha entre los sujetos por lograr ese reconocimiento del Otro, tal como lo planteaba Freud (1925i): “Los sentimientos sociales nacen todavía hoy en el individuo como una superestructura que se eleva sobre las mociones de rivalidad y celos hacia los hermanos y hermanas” (p. 39).

Al respecto, Kojève (2006), considera que:

si todos los hombres, o más exactamente, todos los seres en trance de devenir seres humanos se comportaran de la misma manera, la lucha debería culminar necesariamente con la muerte de uno de los adversarios, o de ambos a la vez (p. 14).

Este reconocimiento no es más que el del Otro que actúa como Amo, y quien desea ser reconocido es el sujeto en lugar del esclavo. Del mismo modo el Amo busca ser reconocido como tal por el esclavo y que esté sometido a sus exigencias. Esto pensado en la realidad actual se valida en la relación del sujeto con sus jefes al interior de la organización.

Por otra parte, no se trata solo del deseo de ser reconocido por el otro para que el sujeto sienta satisfacción con su trabajo. Se trata de que la actividad que allí realiza esté en relación lo que desea hacer, y que a su vez puede estar conectado con el ideal del yo, solo que este último puede llegar a generar más malestar que satisfacción: “«Así (como el padre) debes ser», sino que comprende también la prohibición: «Así (como el padre) no te es lícito ser, esto es, no puedes hacer todo lo que él hace; muchas cosas le están reservadas»” (Freud, 1924d, p. 36), además de la intensidad que adquiriera el superyó y recaiga sobre el yo con un elevado sentimiento de culpa.

Cuando el sujeto desea lo que hace en su trabajo, lo disfruta y su trabajo se torna para él en su objeto de deseo, teniendo en cuenta que:

El objeto {Objekt} de la pulsión es aquello en o por lo cual puede alcanzar su meta. Es lo más variable en la pulsión; no está enlazado originariamente con ella, sino que se le coordina sólo a consecuencia de su aptitud para posibilitar la satisfacción.” (Freud, 1915d, p. 118)

Según esto, el sujeto no elige un único objeto sexual, sino que este puede variar según la posibilidad de la satisfacción o la descarga. Esto trasladado al contexto laboral, no da la posibilidad de lograr la descarga de una pulsión sexual, pero si la de una pulsión de meta inhibida, donde la sexualidad queda sofocada y la energía se pone al servicio del trabajo. Con relación a esto, Freud (1915c), plantea que estas pulsiones son “procesos a los que se permite avanzar un trecho en el sentido de la satisfacción pulsional, pero después experimentan una inhibición o una desviación” (p. 118)

Dado lo anterior, cuando el trabajo se convierte en una fuente de satisfacción para el sujeto, toma el trabajo como un objeto libidinizado en el que se logra la descarga de una pulsión de meta inhibida, aunque el mismo Freud (1910), en sus desarrollos planteó que “toda vez que el objeto originario de una moción de deseo se ha perdido por obra de una represión, suele ser subrogado por una serie interminable de objetos sustitutivos, de los cuales, empero, ninguno satisface plenamente.” (p. 182). Dicha satisfacción que, si bien no se logra en su totalidad al haber sido inhibida, está en el orden del reconocimiento como se ha visto mencionado, o por la relación de la labor con un cumplimiento de deseo, o por los resultados obtenidos en términos de mercancía o producto, y finalmente en sentido económico por la retribución recibida a cambio. Sin embargo, en estos últimos casos no sería un objeto libidinizado como lo ha desarrollado Freud, sino de fetiche como lo presenta Marx (1980, p. 163).

Para ampliar la cuestión de objeto libidinizado, se toma la analogía que hace Freud (1914c), sobre la llegada de un hijo para las mujeres narcisistas, dado que “En el hijo que dan a luz se les enfrenta una parte de su cuerpo propio como un objeto extraño al que ahora pueden brindar, desde el narcisismo, el pleno amor de objeto.” (p. 86). Esta misma analogía se puede considerar para analizar la relación del sujeto con su trabajo, entendido como la labor que realizan, el lugar que ocupan en la empresa, su cargo, donde resultaría importante considerar si este tipo de relación es propio de sujetos narcisistas como lo propone Freud en su planteamiento sobre las madres narcisistas, o si es propio también de sujetos neuróticos.

Por otra parte, están quienes libidinizan el producto de su trabajo, específicamente sus resultados o el producto que de allí resulta, que para este trabajo se denominará mercancía. Tal como en el caso anterior, puede tratarse de un sujeto que pone la libido en un objeto externo como una de las metas inhibidas de la pulsión sexual. Aquellas personas se sienten orgullosas de sus resultados, valoran aquello como algo propio, que materializa de algún modo sus habilidades o

capacidad y que es un representante de ellos en el mercado, o al menos en la organización, como una relación en espejo (Lacan, 1956, p. 17). Con relación a esto, el sujeto C manifestó que es el producto de su trabajo, siendo justamente desarrollo de productos innovadores para la organización, lo que le genera gran satisfacción.

Diferente es el caso de aquellos que fetichizan el objeto, según Freud (1927e), como un sustituto del pene (p. 149) en tanto es aquello a lo que desplazan el interés que inicialmente estuvo puesto en la amenaza de castración, o más propiamente la falta de pene en la mujer. Así pues, son sujetos que se sienten completos con ese objeto, no porque los represente como en el caso anterior, sino porque les representa aquello que anteriormente les generó temor a perderlo y ahora lo tienen allí simbolizado.

Por su parte, Lacan consideró que en el fetiche se da una relación fantasmática del sujeto con el objeto. Según lo planteado por el autor, “La valorización del objeto es asimismo su desvalorización, o sea, su extracción del campo de la necesidad pura y simple.” (Laca, 1958, p. 124), en tanto el objeto adquiere valor para el sujeto no solo por el uso que pueda darle, sino por lo que recibe a cambio. En este sentido, el sujeto trabajador valorará su trabajo como objeto, en tanto le represente no solo la satisfacción de sus necesidades básicas, como son nombradas la alimentación, vivienda, salud, sino por el reconocimiento que alcance en el mismo, la posibilidad de relacionarse con otros, y el lugar que este le permita ocupar en la sociedad, así como lo propone Marx (1975/2008), “en cuanto a trabajos útiles determinados, tienen que satisfacer una necesidad social determinada y con ello probar su eficacia como partes del trabajo global, del sistema natural caracterizado por la división social del trabajo” (p. 90).

Pero el trabajo no solo sería tomado como objeto por lo acabado de mencionar, sino como factor de cambio que representa, que sería el dinero pagado por el capitalista al proletario, o sea el sujeto trabajador, teniendo en cuenta que, a mayor cantidad de dinero recibido, mayor poder adquisitivo, y mayor reconocimiento social podrá alcanzar, aun cuando esto represente un desgaste físico, mental y emocional para el logro de los resultados requeridos para lograr la mencionada retribución económica.

Ahora bien, dicho objeto podría estar significado por la labor como tal, por el producto de su trabajo en tanto resultados materiales del mismo, o por la remuneración económica recibida por trabajar, entre otras. Respecto al producto del trabajo y la relación del sujeto con éste, Marx, (1980), afirmó que “la relación inmediata del trabajo y su producto es la relación del trabajador y el objeto

de su producción” (p. 110), aunque con esta relación puede hacer alusión tanto a lo que produce, o sea la mercancía, como al factor económico en términos monetarios como retribución del mismo; pero en todos los casos, sea la actividad laboral, el producto del trabajo, o la remuneración, se trata de la enajenación del sujeto respecto al trabajo, la cual consiste en la relación del trabajador con el producto del trabajo como un objeto ajeno que lo domina, o sea la mercancía, y la relación del trabajo con el acto de la producción dentro del trabajo, o sea la labor que realiza, en tanto es la relación del trabajador con su propia actividad.

Por lo tanto, se trata entonces de una relación de reciprocidad entre el sujeto y el objeto, a la que Lacan llamó relación en espejo, en tanto “se introduce una relación entre el sujeto y el objeto que no sólo es directa y sin ninguna hiancia, sino que es literalmente equivalencia del uno al otro” (Lacan, 1956, p.17), para dar cuenta de la identificación del sujeto con el producto de su trabajo o la labor realizada, y como en ello se representa, y como a partir de allí se puede tomar el trabajo o su producto como objeto.

Si bien hasta ahora se ha considerado cómo el trabajo, la mercancía o el salario pueden convertirse en objeto para el sujeto, también está la posibilidad de que sea el sujeto el que se convierta en objeto de trabajo, en objeto del capitalismo, como una mercancía que se compra, y que también fue considerado por Marx (1980) como “desrealización del trabajador, que éste es desrealizado hasta llegar a la muerte por inanición” (p. 106), y cómo esta cuestión lleva al sujeto a sentir malestar en la medida en que el trabajo se convierte en su principal responsabilidad y no está en relación con su deseo sino como principal medio para satisfacer las necesidades básicas o fisiológicas de las que se habló al comienzo de este capítulo, concentrando todos sus esfuerzos en la producción de la mercancía que tiene como resultado que “cuantos más objetos produce el trabajador, tantos menos alcanzan a poseer y tanto más sujeto queda a la dominación de su producto, es decir, del capital” (Marx, 1980:106), donde finalmente “el trabajador pone su vida en el objeto, pero a partir de entonces ya no le pertenece a él, sino al objeto” (Marx, 1980:106).

De allí que resulta importante considerar si el que el sujeto se convierta en objeto del trabajo genera malestar en todos los trabajadores o si a partir de allí también logra sentirse cómo con el trabajo, en tanto tal como lo planteó Aristóteles, “unos son libres y otros esclavos por naturaleza, y que para éstos el ser esclavos es conveniente y justo” (Aristóteles, 1988:59).

3. Experiencias de malestar en el trabajo

Porque nada más cierto que este dicho de Eurípides: “Cada cual se aplica con gusto a las cosas para las que ha descubierto tener más talento; a ello consagra la mayor parte del día, a fin de hacerse superior a sí mismo. Por el contrario, se aleja de aquellas, en las que su trabajo le ofrece malos resultados, y habla de ellas con desprecio.
(Platón, 1871)

En el capítulo anterior, se revisaron los aspectos del sujeto en relación con su trabajo que le generan bienestar, donde la posibilidad de que éste tome su trabajo como objeto de deseo es uno de dichos aspectos, dando lugar a la sensación de bienestar o satisfacción, siendo el trabajo, el resultado de este o el salario, una forma el objeto de deseo. En este capítulo se desarrollará la idea de malestar a partir de la dificultad que tiene el sujeto para relacionarse con dicho objeto de un modo satisfactorio, además de cómo las dificultades a las que se enfrenta como trabajador, lo enferman e incluso lo llevan a la muerte, no solo a partir de las consideraciones de Freud y Lacan, sino las de Christophe Dejours, quien se ha ocupado de la cuestión del malestar, el placer y el sufrimiento en el trabajo desde el psicoanálisis.

Para lograr la comprensión de esta idea, se presentará el concepto de malestar en el trabajo a partir de los desarrollos de las ciencias administrativas y de la salud en torno a ello, y el abordaje que se ha hecho desde el psicoanálisis al malestar, cómo se manifiesta en el trabajo, estrategias de defensa del sujeto trabajador frente a esas experiencias de malestar, y el suicidio como última salida al malestar derivado del trabajo.

Cabe resaltar que, aunque ninguno de los sujetos que participaron en las conversaciones que orientaron esta investigación manifestaron haber padecido alguna enfermedad física a consecuencia del malestar que sintieron durante su participación en el proyecto de investigación, se aborda la cuestión como uno de los efectos que han resultado de dicho malestar, en especial considerando que tanto para el psicoanálisis como para las ciencias de la salud, se trata de un tensión que se pone en el cuerpo, que puede llegar a generar sufrimiento y llevar al sujeto al suicidio, tal como se evidencia en algunas de las investigaciones que hacen parte del estado de la cuestión.

3.1 Estrés y síndrome de burnout: el malestar puesto en el cuerpo.

Respecto al concepto de malestar en el trabajo, desde las ciencias administrativas y de la salud se han asociado otros conceptos que dan cuenta de ello, siendo los principales el estrés laboral y el síndrome de burnout, existiendo además diferencias importantes entre ellos, aunque el resultado general es la afectación en el desempeño, la productividad y el relacionamiento del sujeto trabajador consigo mismo, con otros y con su trabajo como tal. Por este motivo, es usual encontrar estudios alusivos a los conceptos mencionados, más que de malestar en el trabajo propiamente.

Así, con relación al estrés laboral la Organización Mundial de la Salud lo define como “un estado de preocupación o tensión mental generado por una situación difícil” (OMS, 2023); el cual según Stora (1991, p. 10), puede originarse tanto por agentes internos como externos al sujeto, que para este caso sería el contexto laboral. En cuanto al estrés en el trabajo, se da “cuando la tensión alcanza niveles elevados, los empleados desarrollan diversos síntomas de estrés que perjudican su desempeño laboral y salud, e incluso amenazan su habilidad para manejar el ambiente” (Newstrom, 2011, p. 385). De igual forma, Stora (1991), define como principales fuentes de estrés en el trabajo “1. La función ejercida, 2. Puesto en la organización, 3. Desarrollo de la carrera, 4. Relaciones en el trabajo, 5. Estructura y clima de la organización, 6. Interrelación familia/trabajo” (p. 10).

Otro autor para quien el malestar es el resultado de las condiciones del trabajo es Dejours (2015), y afirma que “El deterioro de la salud mental en el trabajo está específicamente vinculado a la evolución de lo que llamamos la organización del trabajo” (p. 10), siendo esto último alusivo a la tarea realizada, al modelo de evaluación del trabajo, a los procedimientos de la organización, la cultura de la empresa, entre otros.

Respecto a lo anterior, para Dejours (2015) “hay cuatro patologías de sobrecarga principales: el burnout, el karoshi, los trastornos orgánicos y las adicciones”, refiriéndose al consumo sustancias psicoactivas y medicamento por medio que posibilita el desempeño en el trabajo; sin embargo, en esta investigación solo abordaremos lo referente al burnout.

Por su parte, Newstrom (1991) desarrolla el concepto de tensión que ya Freud (1950a) había introducido en su teoría para hacer referencia a una excitación psíquica, afirmando que: “Uno puede representarse aquí que la tensión endógena crece de manera continua o de manera discontinua; en cualquier caso, sólo se la nota cuando ha alcanzado cierto umbral” (p. 231). De modo que cuando esa tensión o excitación psíquica alcanza ese umbral, busca una descarga, que

bien puede ser en el coito o en otras actividades en las que el sujeto logre desplazar dicha energía, como lo puede ser el trabajo que genere satisfacción; de no ser así, esa energía será sentida como angustia. En este sentido, para Freud la tensión es variable.

Así mismo, el autor utiliza el término para referirse al displacer como incremento de la tensión psíquica, por lo que allí entra a operar el principio del placer, que busca disminuir dicha tensión evitando el displacer y generando placer (Freud, 1920g, p. 7).

En cuanto a Lacan (1957), plantea el incremento o disminución de la tensión psíquica, que no solo se descarga sobre el mismo sujeto como angustia, sino que determina las relaciones humanas, y propone que la energía que la acompaña está dirigida al otro, siendo “suscitada siempre por el objeto al que se dirige nuestra atención, que conduce a ponerlo a cierta distancia, con la connotación de deseo o de hostilidad” (p. 135). Esta tensión puede ser vivida en la familia con la llegada de un hermano, o en el trabajo cuando existe el deseo de sobre salir entre compañeros, que finalmente los convierte en rivales.

Respecto a los factores externos al sujeto trabajador, a nivel internacional algunas entidades se encargan de controlar y reglamentar las condiciones de trabajo, tal como lo hacen la Organización Internacional del Trabajo – OIT cuya misión es “promover los derechos en el trabajo, fomentar oportunidades de empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo sobre cuestiones relacionadas con el trabajo” (ILO, 2023), además de la Organización Mundial de la Salud, que:

Insta a los Estados Miembros a que hagan lo posible por garantizar la plena cobertura de todos los trabajadores, incluidos los del sector no estructurado, los de las empresas pequeñas y medianas, los trabajadores agrícolas y los trabajadores migrantes y por contrata, mediante intervenciones esenciales y servicios básicos de salud ocupacional destinados a la prevención primaria de las enfermedades y lesiones relacionadas con el trabajo (OMS, 2017, párr. 26).

En Colombia también existen entidades y normas que regulan las condiciones laborales y derechos de los trabajadores, con lo cual buscan minimizar la exposición a posibles factores de riesgo. Entre las entidades más destacadas está el Ministerio del Trabajo cuya misión es “garantizar el derecho al trabajo decente, mediante la identificación e implementación de estrategias de

generación y formalización del empleo; respeto a los derechos fundamentales del trabajo y la promoción del diálogo social y el aseguramiento para la vejez.” (Mintrabajo, 2019), y las normas están reglamentadas en la Constitución Política de Colombia de 1991, que en el capítulo 2 artículo 53 establece los principios mínimos que debe cumplir un empleador para garantizar el trabajo digno de sus trabajadores (Constitución Política de Colombia, 1991/2015), además del Código Sustantivo del Trabajo tiene la finalidad de “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”, además de establecer los lineamientos para que las empresas establezcan su Reglamento Interno de Trabajo, (Código Sustantivo del Trabajo, 2011).

Si bien estas organizaciones y normas buscan controlar las condiciones de riesgo físico y psicológico a las que se puede ver expuesto un sujeto en el trabajo, los aspectos internos o subjetivos del trabajador que inciden significativamente en la forma en que éste se relaciona con el trabajo, y de las estrategias con las que cuenta a nivel psicológico para defenderse de aquello que le genera malestar. Los aspectos que se acaban de mencionar que son fuentes generadoras de estrés, pueden resultar de baja intensidad para algunos sujetos, pero para otros pueden desencadenar un nivel mayor de enfermedad psicológica y física, como es el caso del síndrome de burnout o desgaste ocupacional, el cual hace referencia al:

Resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito. Se caracteriza por tres dimensiones: 1) sentimientos de falta de energía o agotamiento; 2) aumento de la distancia mental con respecto al trabajo, o sentimientos negativos o cínicos con respecto al trabajo; y 3) una sensación de ineficacia y falta de realización (INSST, 2022, párr. 4)

Por su parte, Forbes (2011) afirma que entre las principales consecuencias que tiene este síndrome en el sujeto trabajador, están el “deterioro en las relaciones interpersonales, depresión, cinismo, ansiedad, irritabilidad y dificultad de concentración. Es común el distanciamiento de otras personas y los problemas conductuales pueden progresar hacia conductas de alto riesgo” (p. 2), además de plantear 3 fases en las que se da el síndrome: fase de estrés (desajuste entre las demandas laborales y los recursos del trabajador); fase de agotamiento (respuestas crónicas de preocupación,

tensión, ansiedad y fatiga) y fase de agotamiento defensivo (cambios en la conducta del trabajador carácter nocivo).

Según lo anterior, el estrés laboral es en sí mismo una enfermedad que conlleva tanto a síntomas fisiológicos como psicológicos, y en un estado avanzado de la misma da lugar al síndrome de burnout, y si se tiene en cuenta que ambas son progresivas, el sujeto podría tomar la decisión de terminar con su vida cuando los pensamientos y emociones derivadas de dichas enfermedades se tornan insostenibles, pasando del malestar al sufrimiento siendo el suicidio la última medida para escapar de ello, tal como lo plantean De Vega et al. (2020): “Los factores desencadenantes del suicidio en Colombia son en conjunto una serie de situaciones de toda índole que confrontan al trabajador y ante los cuales éste no encuentra como responder, tomando como camino el suicidio” (p. 2).

Sin embargo, el nivel de afectación del malestar derivado del trabajo está generalmente asociado a un concepto que es bastante usual en el ámbito organizacional y es el de frustración, el cual se utiliza para referirse a la dificultad o imposibilidad de realizar una actividad, u obtener una respuesta negativa desfavorable sobre una actividad o proyecto. Respecto a esto, Mustaca (2018), a partir de un estudio en psicología cognitivo-conductual, define la frustración a partir de Amsel (1992) como:

la respuesta del organismo (conductual, fisiológica y neural) desencadenada cuando un sujeto experimenta una devaluación sorpresiva en la calidad o cantidad de un reforzador apetitivo, en presencia de señales contextuales o temporales previamente asociadas con un reforzador de mayor magnitud (Mustaca, 2018, p.67).

Por su parte, Newstrom (1977/2011), autor de ciencias administrativas, considera que la frustración es una causa de estrés en el trabajo y lo define como “resultado de una motivación (impulso) bloqueada que impide que alguien logre una meta deseada” (p. 392), además de proponer diferentes formas en las que el sujeto reacciona o se defiende del malestar, entre los que destaca la agresión dirigida al jefe. Si bien el autor no emplea la palabra malestar para hacer referencia a las consecuencias somáticas de la frustración en el cuerpo, si se refiere al término molestias, y lo define como “condiciones de la vida diaria que se perciben como una amenaza para el bienestar emocional

de una persona. Se relacionan tanto con síntomas de enfermedad como con niveles de ausentismo” (Newstrom, 1977/2011, p. 393).

Durante las conversaciones, los sujetos participantes manifestaron haber sentido frustración ante los obstáculos que les presentó la organización del trabajo y que dificultó el desarrollo y puesta en marcha de los proyectos de innovación, tal como lo afirmó el sujeto B: “hoy es una sensación de derrota completa, porque uno cuenta un montón de productos que estaban por salir, que estaban listos, y que por procesos de la empresa no se van a llevar a cabo” (Comunicación personal), o incluso A, para quien la frustración lo llevó a tomar decisiones con relación a su pertenencia a la empresa: “Aunque tenía otros motivos para renunciar, la frustración por esos proyectos fue un punto decisivo para renunciar a la empresa” (Comunicación personal).

De este modo, esta sensación de frustración tiene un efecto negativo en el desempeño del trabajador, además de estar asociado a inseguridad respecto al desempeño propio y agresión dirigida al jefe, e incluso a compañeros de trabajo. Este malestar afecta los demás ámbitos de la vida del sujeto en tanto puede desarrollar una enfermedad física o mental, tal como se planteó en el caso del estrés y el síndrome de burnout.

Hasta ahora se ha planteado que tanto el estrés, el síndrome de burnout y la frustración son manifestaciones del malestar del sujeto puestas en el cuerpo al no contar con los recursos psicológicos para tramitar la insatisfacción que resulta de las variables mencionadas relacionadas con el trabajo. Sin embargo, el conocimiento y las habilidades que tenga el sujeto para desempeñar el cargo tienen una gran incidencia en que de la experiencia laboral resulte una enfermedad o se convierta en fuente de satisfacción.

Si bien estas enfermedades, tal como han sido planteadas se dan en el contexto del trabajo, la falta de éste también es fuente de malestar, al igual que las nuevas modalidades de trabajo, como es el teletrabajo o trabajo en casa. Respecto a esto, en la actualidad, la población supera en gran medida la capacidad de empleabilidad de las empresas, como lo presentó las Naciones Unidas (2020), afirmando que “La falta de trabajo decente, junto al aumento del desempleo y la persistencia de las desigualdades, hace cada vez más difícil que las personas se construyan una vida mejor gracias a su trabajo”.

Esta situación tiene una incidencia negativa en la calidad de vida de las personas, teniendo como resultado la deficiencia de su poder adquisitivo, limitando su posibilidad de adquirir la gran oferta de productos y servicios que brindan en el mercado, por lo que algunos sujetos optan por

asumir trabajos para los cuales no son competentes, o toman varios trabajos con el fin de generar mayores ingresos, lo que finalmente se verá reflejado en enfermedad física y psicológica producto del trabajo, siendo el sujeto el responsable de ello.

Allí el deseo del sujeto no está en relación con el trabajo o con su profesión, sino con el dinero o con los objetos que logra obtener. Así pues, el capitalismo en términos del trabajo siempre ha resaltado la importancia del trabajo como principal fuente de ingresos, ya sea desde empleos fabriles como los presentados por Marx, como los virtuales que han cobrado gran relevancia en la actualidad.

En el caso de la virtualidad, ha sido el principal medio para mantener múltiples empleos al no estar bajo a la supervisión constante de un jefe, además de brindarle la posibilidad al sujeto de manejar su tiempo en casa y responder a las exigencias que sus trabajos le demandan. Si bien el trabajo múltiple se ha considerado como una opción de trabajo a distancia que permite administrar el tiempo con mayor autonomía, en algunos casos el recurso tiene un efecto adverso si los trabajos representan cada uno una alta demanda de tiempo y operatividad, que terminan absorbiendo y desgastando al sujeto, resultando de ello un malestar no solo a nivel físico sino también psicológico.

Sobre el trabajo en casa, que adquirió mayor relevancia durante el confinamiento por Covid-19 entre los años 2020 y 2022 al menos en Colombia, dado que permitió mantener algunos empleos y generar estabilidad laboral, se han desarrollado múltiples investigaciones, principalmente por la afectación que generó siendo la principal causa de enfermedad el estrés por carga laboral, tal como lo presenta la (OIT, 2020) en su publicación Frente a la pandemia: Garantizar Seguridad y Salud en el Trabajo, donde afirman que:

Trabajar desde casa puede provocar una sensación de aislamiento, jornadas laborales más largas y el desdibujamiento entre las líneas entre el trabajo y la vida familiar. Si bien el aislamiento puede facilitar la concentración, también es cierto que la falta de interacción social puede convertirse en un factor de estrés importante. Las horas de trabajo flexibles pueden convertirse en horas de trabajo excesivas, sin descansos, que continúan durante la noche, lo que conlleva riesgos asociados de insomnio. (p.25)

Para que esta opción de trabajo resulte satisfactoria, el sujeto debe tener la capacidad de organizar su tiempo de manera óptima, en tanto los horarios de trabajo están establecidos según las

empresas con un índice de productividad que ya se tiene identificado. Al respecto, Marx (1975/2008), planteó que “el tiempo de trabajo socialmente necesario es el requerido para producir un valor de uso cualquiera, en las condiciones normales de producción vigentes en una sociedad y con el grado social medio de destreza y de intensidad de trabajo” (p. 48), por lo que los resultados esperados por la organización son los mismos que se obtienen cuando el trabajador está en las instalaciones de la empresa, sin los distractores que el hogar puede tener.

Por otro lado, el mismo autor consideró que existen factores internos del sujeto que, junto con los avances tecnológicos del mercado, incrementen la eficiencia del proceso productivo, lo cual favorece en gran medida el trabajo a distancia:

La fuerza productiva del trabajo está determinada por múltiples circunstancias, entre otras por el nivel medio de destreza del obrero, el estadio de desarrollo en que se hallan la ciencia y sus aplicaciones tecnológicas, la coordinación social del proceso de producción, la escala y la eficacia de los medios de producción, las condiciones naturales (Marx, 1975/2008, p. 49)

Es así como las nuevas opciones de trabajo deben estar pensadas en las necesidades no solo de la organización sino de los sujetos, en tanto algunos no cuentan con los recursos psicológicos para enfrentar dichas condiciones que afectan, como se acaba de mencionar, principalmente la gestión del tiempo y el relacionamiento, resultando de esto la frustración y el malestar laboral como principales causas de estrés, que se vienen desarrollando en este trabajo.

Teniendo en cuenta que la frustración como fue planteada anteriormente es una de las causas del estrés laboral y que tanto éste como el síndrome de burnout son catalogadas como enfermedades derivadas de una tensión mental, se considera que existe una relación entre dicha tensión con la producida por el displacer que para Freud (1914c) daba origen a la neurosis, entendiendo que “el displacer en general es la expresión de un aumento de tensión y que, por tanto, aquí, como en otras partes, una cantidad del acontecer material es la que se traspone en la cualidad psíquica del displacer” (p. 82). En ambos casos se trata de una tensión que da lugar a la enfermedad mental.

Considerando lo anterior, aunque la teoría psicoanalítica no desarrolla los conceptos de estrés laboral y síndrome de burnout, si hace un amplio abordaje al concepto de tensión, los modos

de descargarla y el malestar en el sujeto, además de otros factores que tienen una incidencia negativa en el trabajo, habiendo sido abordados algunos de ellos en el capítulo anterior como fuentes de satisfacción o bienestar. Adicionalmente, el psicoanálisis hace uso del concepto de frustración, aunque difiere de cómo se desarrolla por la psicología cognitivo-conductual y la administración.

3.2 Displacer y frustración como fuentes de malestar

Entre dichas sensaciones, la primera que logra experimentar el sujeto según la teoría Freudiana es el displacer, dado que según Freud (1926d): “En el caso de los seres humanos, el nacimiento nos ofrece una vivencia arquetípica de tal índole, y por eso nos inclinamos a ver en el estado de angustia una reproducción del trauma del nacimiento” (p. 126). Es por ello por lo que el autor considera que en el momento del nacimiento queda una huella mnémica en el sujeto, un trauma, que es lo que posteriormente reaviva la sensación de angustia cuando se ve enfrentado a experiencias de esa índole, que están relacionadas con la separación y el desvalimiento a las que se enfrenta el recién nacido. Así mismo, Freud (1893a) considera que una experiencia traumática debe cumplir algunas condiciones que habitualmente no se espera que se den en el trabajo, como que:

Tiene que ser grave, o sea, de tal índole que a él se conecte la representación de un peligro mortal, una amenaza para la existencia; empero, no ha de serlo en el sentido de que a raíz de él cese la actividad psíquica, pues en tal caso no sobrevendrá el efecto que de él esperamos; por ejemplo, no debe ir acompañado de una conmoción cerebral ni de una lesión real grave. (p. 30)

Adicionalmente, la sensación de angustia producida al momento del nacimiento es producto del desvalimiento del recién nacido, quien aún no se ha constituido como sujeto, no sabe nada de sí mismo ni del mundo que lo rodea, no tiene un yo propio o un yo auxiliar que le permitan tener la seguridad para enfrentarse a dicha situación angustiante.

Si bien la angustia experimentada por el sujeto al momento del nacimiento en los términos que se acaban de mencionar no es equiparable con la angustia vivida en el trabajo, algunas

situaciones que allí se presenten reactivan dicha sensación, como puede ser el hecho de enfrentarse a situaciones nuevas o que impliquen un esfuerzo para adaptarse, como lo es un cambio de empleo, o de jefe, la reasignación de nuevas funciones, cambio en la operación de las funciones, procesos de innovación, entre otros.

Esta cuestión fue planteada por Marx (1966), quien consideraba que “la inutilidad de una rama de trabajo y la aparición de otra produce sufrimientos temporales” (p. 164), haciendo alusión a los cambios generados por nuevas formas de trabajo, donde la mano de obra artesanal es reemplazada por maquinas, que corresponde a un hecho innovador que se dio en las antiguas empresas de producción. Si bien Marx no utiliza el concepto de *displacer* como lo hace Freud, se refiere a este como una sensación de sufrimientos pasajeros.

Adicionalmente, otra fuente de angustia es la frustración, término que como ya se mencionó, es de uso frecuente en el ámbito del trabajo y hace referencia a la dificultad que tiene un sujeto para alcanzar una meta deseada (Newstrom, 2011, p. 392), lo cual está en relación con lo que significaba el concepto para Freud (1911b, p. 227), para quien la frustración se generaba ante la dificultad de satisfacer las pulsiones sexuales, que en el contexto organizacional hace alusión a la dificultad de lograr metas, de obtener un resultado esperado, de tener una relación armoniosa con compañeros o jefe, de obtener reconocimiento, entre otros.

En cuanto a Lacan (1963), él asoció la angustia por frustración con la angustia por el destete, afirmando que el niño inicialmente considera que el pecho materno hace parte de su propio cuerpo, y posteriormente cede al pecho como objeto ajeno al que no puede acceder en todo momento (p. 338). Esta propuesta de Lacan coincide con lo planteado por Freud (1911b) respecto a la satisfacción de las pulsiones sexuales, en tanto éstas “se comportan primero en forma autoerótica, encuentran su satisfacción en el cuerpo propio; de ahí que no lleguen a la situación de la frustración, esa que obligó a instituir el principio de realidad” (p. 227).

Esa frustración lleva al sujeto a sustituir un objeto por otro, y es allí donde el trabajo puede llegar a ser tomado como objeto, tal como se presentó en el capítulo anterior. Esta es una manera en la que el sujeto puede hacerle frente a la angustia y minimizar el efecto nocivo que tiene la frustración en el sujeto, pues “esta proclividad al desplazamiento y esta predisposición a adoptar subrogados no pueden sino contrarrestar con fuerza el efecto patógeno de una frustración” (Freud, 1916-17, p. 314). De no ser así, el sujeto podría enfermarse al no lograr la satisfacción de sus deseos, lo cual es otro punto en el que tanto Freud como Lacan convergen, pues el primero afirma

que “estas personas enferman a raíz de una frustración cualquiera, cuando la realidad les escatima la satisfacción de sus deseos sexuales” (Freud, 1916-17, p. 274). Con esto se ratifica que la frustración, tanto desde la perspectiva administrativa como desde lo desarrollado por el psicoanálisis, es causa de enfermedad, que en el contexto laboral y en lo que se ha presentado en esta investigación, es principalmente el estrés y el síndrome de burnout.

Cabe resaltar que Lacan (1956), plantea la diferenciación de tres (3) conceptos que podrían resultar similares, pero difiere en gran medida, y son la frustración, la castración y la privación, argumentando que “la privación, en su naturaleza de falta, es esencialmente una falta real. Es un agujero” (p. 38), en el caso de la frustración se refiere a “algo que se desea y no se tiene, pero se desea sin referencia alguna a la posibilidad de satisfacción o de adquisición” (p. 38) por lo que se sitúa en lo imaginario, mientras que la castración hace alusión a “ese algo que sanciona la ley y le da su soporte, y su inverso, el castigo, evidentemente no es en nuestra experiencia analítica un objeto real” (p. 39), por lo tanto:

En la castración, hay una falta fundamental que se sitúa, como deuda, en la cadena simbólica. En la frustración, la falta sólo se entiende en el plano imaginario, como daño imaginario. En la privación, la falta está pura y simplemente en lo real, límite o hiancia real. (Lacan, 1956, p. 57)

En los tres (3) casos, hay un incremento de tensión que Freud (1920g), nombra displacer, que tiene origen ya sea en el exterior o en el interior del organismo (yo), tal como lo propone el autor: “Puede tratarse de la percepción del esfuerzo de pulsiones insatisfechas, o de una percepción exterior penosa en sí misma o que excite expectativas displacenteras en el aparato anímico, por discernirla este como «peligro»” (p. 11). Frente a este incremento de tensión, el aparato anímico busca la disminución de la tensión y ganancia de placer mediante el principio de placer o el principio de realidad, conceptos que serán desarrollados más adelante.

En este sentido, el concepto de tensión tiene características económicas y dinámicas en tanto determina el monto de placer o displacer que puede sentir el sujeto. En cuanto al sentido económico, dice Freud (1923b), que:

Las sensaciones de carácter placentero no tienen en sí nada esforzante, a diferencia de las sensaciones de displacer, que son esforzantes en alto grado: esfuerzan a la alteración, a la descarga, y por eso referimos el displacer a una elevación, y el placer a una disminución, de la investidura energética (p. 24).

Así pues, lo que se espera en el sujeto trabajador es que se sienta cómodo con una buena relación con sus compañeros de trabajo, con el jefe, que el tener reconocimiento le resulte satisfactorio, mientras que el no lograr estas condiciones en el trabajo lo llevarán a una búsqueda constante de alcanzarlas o de lo contrario podría enfermarse. Sin embargo, esto está determinado por la estructura del sujeto, lo cual es determinante en la relación que establece con otros y con el Otro.

Esta tensión que lleva al sujeto a buscar los medios para apaciguarla no es sentida por él de manera consciente sino por el ello, donde opera el principio del placer, que tiende a minimizar los niveles de displacer buscando la satisfacción de la pulsión erótica de diferentes maneras, como lo son el coito, el orgasmo y la sublimación (Freud, 1923b, pp. 47-48), siendo esta última la que daría lugar a la posibilidad de innovar o crear en el trabajo. Sin embargo, estas pulsiones no siempre alcanzan su satisfacción en tanto allí entra en juego el yo, instancia psíquica en donde, gracias a la intervención del principio de realidad, se busca reemplazar el principio del placer que es guiado por el empuje a obtener satisfacción inmediata y con el menor esfuerzo posible.

El principio de realidad, “sin resignar el propósito de una ganancia final de placer, exige y consigue posponer la satisfacción, renunciar a diversas posibilidades de lograrla y tolerar provisionalmente el displacer en el largo rodeo hacia el placer” (Freud, 1920g, p. 10). Respecto a esto, específicamente a la satisfacción de las pulsiones sexuales por medio del coito y el orgasmo, muchas empresas han optado por establecer políticas que regulen las relaciones amorosas entre compañeros de trabajo, dado que esto puede generar conflictos de intereses en tanto el sujeto se relaciona con el otro como objeto de amor, con intereses sexuales, y no con amor filial como es el que se siente por los hermanos, y es el sentimiento que según Freud funda las relaciones entre compañeros y amigos.

Estas prohibiciones llegan al yo del mundo exterior por medio de la percepción, dado que “para el yo, la percepción cumple el papel que en el ello corresponde a la pulsión. El yo es el representante de lo que puede llamarse razón y prudencia, por oposición al ello, que contiene las

pasiones” (Freud, 1923b, p. 27). Razón y prudencia son dos elementos que no siempre están presentes en el sujeto trabajador y, en general, en los seres humanos, pero en la medida en que sean implementados como principios éticos del comportamiento consciente, permiten regular el modo de conducirse, por parte de los trabajadores al interior de la organización.

Cabe resaltar que la razón y la prudencia no son bienvenidas del lado pulsional y por ello con respecto a ellas el sujeto suele traicionarse, motivo por el cual suele generarse un displacer en el yo, pues en su lugar se precipitan diversos comportamientos que responden más al orden pulsional propio del ello que al orden de la sensatez propia de la razón y la prudencia, que son diques de contención. Razón y prudencia están al servicio de la vigilancia de lo pulsional, ayudan a la contención de la puesta en escena de lo pulsional en el trabajo, pues entre más estén introyectados como valores éticos, mayor será el displacer cuando lo pulsional elude la censura y sale vencedor.

El displacer es el que da lugar a la represión, que es justamente el sentido dinámico de la tensión, la cual opera como un “esfuerzo de desalojo” (Freud, 1923, p. 16) de las mociones pulsionales que generan displacer en el yo. De otro lado, tomando la sublimación como una de las respuestas propuestas que se pueden extraer de Freud frente a la invasión de lo pulsional prohibido en la organización, una de sus formas posible sería la innovación, mientras no obedezca a una imposición sino a una invitación a la creatividad.

Respecto a la represión, Freud le atribuye la capacidad de resignar las investiduras de objeto que le resultan insoportables al yo (Freud, 1923b, p. 52), las cuales según el autor “parten del ello, que siente las aspiraciones eróticas como necesidades. El yo, todavía endeble al principio, recibe noticia de las investiduras de objeto, les presta su aquiescencia o busca defenderse de ellas mediante el proceso de la represión” (Freud, 1923b, p. 31). La represión de estas investiduras de objeto tendrá como resultado las primeras identificaciones del sujeto, además de la formación del ideal del yo (identificación con el padre), que serán determinantes en la relación del sujeto con su trabajo. Cabe resaltar que “la represión atañe por entero a unas representaciones que al yo le despiertan un afecto penoso (displacer); en segundo lugar, son unas representaciones provenientes de la vida sexual” (Freud, 1950a, p. 397), aquellas que por el complejo de Edipo le resultan intolerables al yo.

Así mismo, esto da cuenta de que, en la represión, la representación es separada del afecto que la acompañaba y dicho afecto se desplaza a otros objetos o representaciones. De allí la posibilidad de que ese afecto sea puesto en el trabajo o lo que de él se obtiene y se convierta en

objeto de deseo para el sujeto. Dado que el trabajo se da en una etapa de desarrollo avanzada en el sujeto, ese afecto debió desplazarse a otros objetos previamente.

Sin embargo, la represión opera a lo largo de la vida del sujeto, y “puede sobrevenir por el hecho de que el recuerdo placentero, en sí mismo, desprenda displacer en la reproducción de años posteriores” (Freud, 1950a, p. 263). De este modo, una experiencia que en años posteriores genere displacer, puede ser reprimida como sucedió con otras de índole sexual en la infancia, dado que “su esencia consiste en rechazar algo de la conciencia y mantenerlo alejado de ella” (Freud, 1915d, p. 142), que en el trabajo pueden ser deseos sexuales o sentimientos hostiles dirigidos a los pares o al jefe, que en el caso de no ser reprimidos, se pueden materializar y afectar no solo la relación filial que se espera se tenga en el contexto laboral sino la productividad.

Además del concepto de ideal del yo, al cual Freud (1933a), se refiere como “el precipitado de la vieja representación de los progenitores expresa la admiración por aquella perfección que el niño les atribuía en ese tiempo” (p.60), también introduce el concepto de yo ideal, el cual el autor diferencia del primero al considerar que este último tiene relación con el narcisismo infantil, dado que sobre él “recae ahora el amor de sí mismo de que en la infancia gozó el yo real. El narcisismo aparece desplazado a este nuevo yo ideal que, como el infantil, se encuentra en posesión de todas las perfecciones valiosas” (Freud, 1914c, p. 91).

Si bien ambos conceptos tienen una incidencia importante en el trabajo, las implicaciones de cada una en el sujeto difieren, dado que mientras el ideal del yo, siendo producto de la identificación del niño con el padre, lleva al sujeto a buscar relaciones, cargos, resultados, u otros en los que represente dicha identificación, en el caso del yo ideal está del lado del amor propio, donde el yo estará en una búsqueda constante de alcanzar la perfección que tuvo en la etapa del narcisismo primario. Sin embargo, en ambos casos se trata de aspiraciones del yo que, en la adultez, específicamente en el trabajo, inciden en las relaciones con la autoridad (jefes y normas), con los compañeros, con el rol, los resultados, entre otros, las cuales, al no ser satisfactorias, generan en el sujeto angustia o sentimiento de culpa que derivará finalmente en malestar.

Es común encontrar sujetos angustiados que, por orientarse en el trabajo y en lo que hacen por el imperativo de la perfección imaginaria, se esfuerzan más de la cuenta y se obsesionan hasta el punto de considerar incompatible otras cosas como el descanso y la sana diversión, y soportan este comportamiento con el argumento de que el trabajo es la principal fuente económica de la vida y sienten la responsabilidad de invertir todo su tiempo y esfuerzo en ello, con la idea equivocada de

que son productivos en el trabajo es dedicarse a él más de lo establecido, lo que a su vez está asociado en su imaginación como sentido de pertenencia y gratitud con la organización.

Dado que conducirse de forma tranquila con este imperativo es imposible porque no se trata de un deseo, se paga también con enfermedad, debilitamiento físico y psíquico y angustia por incertidumbre de si será posible mantener el ritmo, más el rechazo de los compañeros que ven al sujeto como una máquina de producir que invita al jefe a que los compare y presione para que obren de un modo semejante. Esto genera confusión y malestar en el sujeto, en tanto que debe renunciar a la compulsión por el trabajo que de cualquier forma es fuente de malestar, o renunciar a mantener unos vínculos sanos con otros en función de pares, y que no sea visto como un rival.

Respecto a esto, desde la década de 1970, nació en Japón el término Karoshi que se refiere a muerte por exceso de trabajo, con casos en los que los trabajadores llegaron a morir en su puesto de trabajo como resultado del desgaste físico, como fue Kenji Hamada, cuya “rutina semanal incluía una jornada de 15 horas diarias de trabajo y 4 extenuantes horas de traslados entre su casa y la oficina” (BBC, 2016).

Estas exigencias por dar cumplimiento a las responsabilidades del trabajo se fundan en la relación con el padre en la infancia, quien en la adultez es representado por la empresa o el jefe, y cobran mayor importancia al ser las que dieron origen al superyó, el cual Freud (1921c) nombra simultáneamente como ideal del yo y le atribuyó otras funciones como lo son “la observación de sí, la conciencia moral, la censura onírica y el ejercicio de la principal influencia en la represión” (p. 103).

Si bien el superyó se instaura a partir del Complejo de Edipo, donde se da lugar al ideal del yo y al yo ideal, su imperio sobre el yo se mantiene a lo largo de la vida del sujeto, determinando en gran medida la manera en cómo éste se relaciona con el mundo exterior, siendo el trabajo uno de los lugares con mayor relevancia a nivel social. Así, según el autor, aquella angustia que se sintió en el Complejo de Edipo frente a la castración, en la adultez “se desarrolla como angustia de la conciencia moral, como angustia social” (1926d, p.132).

En el caso de los sujetos que participaron en las conversaciones que hicieron parte de esta investigación, ninguno manifestó haber sufrido desgaste por el trabajo o exceso de trabajo dado que, tal como lo manifestó el sujeto A, al momento de la pandemia por Covid-19, los participantes del proyecto se enfocaron en su trabajo y no excedieron sus esfuerzos por cumplir con el proyecto de innovación, que además no estaba recibiendo el apoyo de la Gerencia.

3.3 Angustia y goce en el trabajo

En lo que respecta a la angustia, afirma Freud (1926d), que “no es producida como algo nuevo a raíz de la represión, sino que es reproducida como estado afectivo siguiendo una imagen mnémica preexistente” (p. 89), además de plantear “las tres principales variedades de angustia — la realista, la neurótica y la de la conciencia moral— puedan ser referidas tan espontáneamente a los tres vasallajes del yo: respecto del mundo exterior, del ello y del superyó” (Freud, 1933a, p. 79). Es por esto por lo que, en la experiencia laboral, no solo las normas generan displacer en el yo.

En cuanto al sentimiento inconsciente de culpa, puede venir de los sentimientos hostiles dirigidos actualmente al jefe, quien representa la figura del padre, a quien se tiene respeto por encarnar la norma, la autoridad, pero al mismo tiempo se odia por ser quien castiga y somete a las condiciones del trabajo, la carga laboral, no brinda reconocimiento u otras condiciones que generan malestar. De otro lado, puede haber un odio dirigido al jefe al ser un obstáculo para alcanzar el yo ideal, si este último está en función de ocupar el lugar de poder que tiene éste. Esta idea ya se había trabajado en el segundo capítulo de esta investigación.

Adicionalmente, en esta relación entre jefe y subordinado (amo y esclavo) cabe introducir el concepto de goce del Otro, en la medida en que ese Otro, representado por el jefe, somete al sujeto trabajador a su poder y en dicha imposición lo angustia. Esta condición fue planteada inicialmente por Marx (1966), para quien “Si la actividad del obrero constituye un tormento para él, tiene necesariamente que ser un goce y una fruición de vida para otro” (p. 69), haciendo referencia a que el malestar sentido por el sujeto trabajador como efecto de la producción de su trabajo, va a generar en el Otro o sea en el líder o la empresa, una satisfacción, en tanto el concepto de goce tal como lo plantea Marx es afín a placer.

Si bien Lacan (1958), desarrolla el concepto de goce como una satisfacción que el sujeto obtiene en un malestar, tal como lo plantea, en el sujeto, “sus síntomas, pese a ser tan poco satisfactorios en sí mismos, son el lugar exacto donde él encuentra su goce” (p. 483). Así pues, en el caso del goce del Otro, el líder se ubica en una posición sádica, en tanto busca obtener placer en el sufrimiento del sujeto trabajador, quien está esclavizado, subyugado a su poder, dado que, según el autor, “el sádico busca la angustia del Otro” (Lacan, 1963, p. 192).

Por su parte, Freud (1930a), utilizó el concepto de goce asociado a satisfacción, y con relación al trabajo consideró que “Si se cancela la propiedad privada, si todos los bienes se declaran comunes y se permite participar en su goce a todos los seres humanos, desaparecerán la malevolencia y la enemistad entre los hombres” (p. 110), premisa comunista que en el mismo texto finalmente califica como “una vana ilusión” (p. 110).

En este sentido, el goce del Otro es fuente de angustia para el sujeto trabajador, no solo por la posición perversa en la que se pueda ubicar el líder, sino por representar un obstáculo para alcanzar el ideal del yo o el yo ideal cuando el sujeto trabajador no está del lado de la posición masoquista. Frente a esto, si el sujeto trabajador se enfrenta al poder y sometimiento del líder, su superyó puede ejercer sobre él el peso de la culpa, lo que daría lugar al incremento de sentimientos hostiles dirigidos al Otro que finalmente pueden descargarse sobre el sujeto mismo, cuya consecuencia podría ser enfermarse como se ha venido planteando o incluso llegar a un estado de sufrimiento.

Así mismo, con relación a la identificación del sujeto con su trabajo, se logra inferir que cuando el sujeto se siente identificado con su trabajo o con su líder, o cuando dicha identificación está en relación con el ideal del yo, se da la sensación de satisfacción que le permite al sujeto sentirse a gusto con la labor que realiza. Sin embargo, cuando no se logra dicha identificación, cuando el ideal del yo no corresponde al rol o el lugar que ocupa el sujeto en la organización, se da la sensación de malestar que tiene como efecto la desmotivación del trabajador, teniendo un efecto negativo en la productividad.

Aunque muchas empresas diseñan programas para generar sentido de pertenencia y motivación en el trabajador, con miras a lograr mayor productividad, que el sujeto se sienta o no identificado y realizado con su trabajo, será determinante con respecto a los efectos de los programas motivacionales. Allí donde encontramos trabajadores ambivalentes con su trabajo, seres que creen que ya cumplieron su ciclo, que ya nada los causa en relación con lo que hacen y que asisten con desgano e incomodidad al lugar de trabajo o que secreta o manifiestamente odian a sus jefes, los programas de motivación y sentido de pertenencia están destinados al fracaso.

Por lo demás, no pocas empresas realizan estrategias motivacionales buscando adoctrinar y manipular al trabajador, de tal modo que el sentido de pertenencia se sienta como una deuda por lo que el trabajo le brinda al sujeto, tal como lo plantea Orejuela (2019), citando a Warde (1997): “la dimensión subjetiva, es decir, la significación particular que se dé al trabajo, ahora es una variable

instrumentalizada para que la gente acepte la superexplotación con alegría” (Orejuela, 2019, p. 217).

3.4 Causas, efectos y ganancias de la enfermedad por el trabajo

En lo que respecta al concepto de malestar, en diferentes apartados de su obra, Freud lo plantea como una sensación de angustia y lo atribuye a un sentirse mal puesto en el cuerpo, y presenta varios casos clínicos en los que sus pacientes se referían a malestar como enfermedad física derivada de la angustia que les sobrevenía tras no lograr satisfacer un deseo.

Uno de los casos lo presenta en una carta a Breuer, donde un paciente le dice que “La satisfacción con que le alcancé a usted despreocupadamente mis pocas páginas ha dejado sitio al malestar que se suele anudar a unos permanentes quebraderos de cabeza” (Freud, 1940d, p. 183), además del caso de un hombre que, al no alcanzar la satisfacción sexual en el coito, le sobrevienen “malestares de estómago” (Freud, 1950a, p. 238). Así mismo, presenta la situación en la que otro paciente consulta por “«espasmos en el corazón», «falta de aire», «oleadas de sudor», «hambre insaciable», etc., donde el sentimiento de angustia se vuelve apenas reconocible como un «sentirse mal» o un «malestar»” (Freud, 1895b, p. 94).

Otra comparación de enfermedad es el vértigo de la neurosis de angustia como síntoma de malestar, el cual es “un malestar específico, acompañado por las sensaciones de que el piso oscila, las piernas desfallecen, es imposible mantenerse más tiempo en pie, y a todo esto las piernas pesan como plomo, tiemblan o se doblan las rodillas” (Freud, 1895a, p. 96).

Según lo descrito por Freud, el malestar es entonces una manifestación de la angustia que puede venir acompañado de una alteración del funcionamiento de algún órgano. De allí que el estrés y el síndrome de burnout, tal como se presenta en el trabajo y con las consecuencias médicas que tiene, sea entendido como un malestar. Este malestar puesto en el cuerpo también es abordado por las ciencias administrativas y de la salud como causales de ausentismo:

Estos problemas son capaces de reducir la motivación, el compromiso y el rendimiento laboral; y producen un aumento del ausentismo, la rotación de personal y el retiro temprano. Lo que conlleva a disminuir la productividad, la competitividad y la imagen pública de las organizaciones. (OPS, 2016, párr. 5)

Esto fue desarrollado por Freud (1926d), como inhibición del trabajo, condición que según él se ve reflejada en “un placer disminuido, torpeza en la ejecución, o manifestaciones reactivas como fatiga (vértigos, vómitos) cuando se es compelido a proseguir el trabajo. La histeria fuerza la interrupción del trabajo produciendo parálisis de órganos y funcionales” (p. 85), lo cual afecta la productividad del sujeto trabajo al no lograr realizar adecuadamente su labor.

De allí que este malestar puesto en el cuerpo lleve al sujeto trabajador a incapacitarse por estrés o por enfermedad de algún órgano, cuya afectación no radica en una raíz biológica, sino que opera como huida del trabajo, a aquello que le genera malestar y lo obliga a estar en reposo por sentirse incapacitado para realizar su trabajo de manera eficiente.

Adicionalmente, están quienes utilizan la enfermedad como excusa para no trabajar sin estar enfermos, y logran engañar a los médicos buscando incapacitarse. Puede haber varios tipos de personas que usen esta estrategia, y son quienes tienen un empuje a perder, siendo el trabajo una de las situaciones que ponen en riesgo; están aquellos a quienes les genera tanto malestar el trabajo que realizan, que buscan medidas externas para no hacerle frente; y están quienes no se sienten satisfechos con ningún trabajo, no está en su deseo el trabajar, y solo lo usan como medio para satisfacer necesidades básicas en tanto les provee ingresos económicos, pero al no querer realizarlo, inventan la enfermedad para huir de él.

Surge entonces la pregunta sobre si ¿hay algún tipo de elección inconsciente en el órgano que se enferma? ¿se trataría en este caso también de una histeria conversiva? Sin embargo, dado que la presente investigación no se ocupará de estructuras clínicas, la pregunta queda abierta a quienes deseen desarrollar la cuestión.

Ahora bien, si se considera el sentimiento de culpa como una fuente de angustia, la enfermedad puede tener su origen a partir de éste, en tanto que sería sentida en el cuerpo como castigo al no cumplir con las exigencias ya sea del cargo o de las normas y cultura de la organización. Esto lo presenta Freud (1924c), como masoquismo moral, donde:

el padecer como tal es lo que importa; no interesa que lo inflija la persona amada o una indiferente; así sea causado por poderes o circunstancias impersonales, el verdadero masoquista ofrece su mejilla toda vez que se presenta la oportunidad de recibir una bofetada. (p. 171).

Esta condición es característica de las pulsiones de muerte vueltas sobre sí mismo, por lo que la enfermedad es la forma en la que logran satisfacerse.

De otro lado, existe en la enfermedad una ganancia de satisfacción cuando ésta responde de algún modo a un placer sentido en la infancia, tal como lo propone Freud (1916-17), “el síntoma repite de algún modo aquella modalidad de satisfacción de su temprana infancia, desfigurada por la censura que nace del conflicto, por regla general volcada a una sensación de sufrimiento” (p. 333). En el escenario clínico esta repetición de síntoma haría parte de un proceso de cura como efecto del vínculo transferencial con el analista, en tanto que “la transferencia misma es sólo una pieza de repetición, y la repetición es la transferencia del pasado olvidado” (Freud, 1914g, p. 152), mientras que en el ámbito organizacional el sujeto estaría en el lado del goce, de la ganancia de la enfermedad, y no habría cura a menos que logre vincularse a un espacio de análisis clínico.

En cuanto a la transferencia en el trabajo, puede ser positiva cuando se tienen relaciones con el jefe y con los compañeros favorables, donde se mantiene un ambiente laboral ameno, que no obstaculiza el logro de los objetivos ni genera malestar. Lo contrario sucede en el caso de la transferencia negativa, donde el jefe y los compañeros son vividos como amenazantes o como obstáculo y cuyo resultado es la sensación de malestar que impide el buen desempeño y la productividad del sujeto trabajador.

Además, es importante considerar la ganancia que obtiene el sujeto al enfermarse en el trabajo, en tanto la enfermedad física no sería la manifestación del malestar, sino el medio por el cual pueda obtener algo, como el ser reconocido por sus compañeros desde la lástima, u obtener algunos beneficios en cuanto a carga laboral, turnos de trabajo, o sedes cercanas a su hogar. Al respecto, dice Freud (1914d), que el sujeto podría presentar mejoría o curarse de la enfermedad al eliminarle la ganancia que obtiene de ello: “la sustracción de esta ganancia de la enfermedad, o su cese a consecuencia de una variación real [de las circunstancias externas], ofrece uno de los mecanismos de la curación del síntoma” (p. 51). Así mismo, está la ganancia planteada por Freud en el masoquismo moral, que es justamente la satisfacción de las pulsiones de muerte, tal como se acaba de presentar.

A esta situación que Freud nombra como ganancia de la enfermedad, Lacan lo considera un goce del sujeto, si se considera lo planteado en párrafos anteriores sobre la satisfacción que se obtiene del síntoma, o enfermedad en este caso. Estos sujetos que se enferman a causa del trabajo y no asumen su responsabilidad por no establecer límites en la ejecución de su labor, Lacan

considera que han desarrollado una transferencia negativa con el Otro, sea el líder o cualquiera que lo represente, y buscan culparlo por su enfermedad.

Según el autor, no se trata de sentimientos hostiles dirigidos a ese Otro, sino de atribuirle la responsabilidad de la enfermedad. El concepto de transferencia cobra importancia considerando que ésta “estructura todas las relaciones particulares con ese otro” que para este caso es el trabajo en tanto tal, los compañeros, o el líder, que en el caso en que sea negativa sería el responsable del malestar o el sufrimiento.

Adicional a este origen del malestar, en su texto *El malestar en la cultura*, Freud plantea que esta sensación también puede venir de la severidad del superyó sobre el yo sometido, y que fue nombrado por el autor como sentimiento de culpa y se siente como necesidad de castigo, en tanto “uno se siente culpable (los creyentes dicen: en pecado) cuando ha hecho algo que discierne como «malo»” (Freud, 1927, p. 120). Eso “malo” está determinado por las normas y límites impuestos por la cultura, la cual regula el gobierno de los seres humanos sobre la naturaleza para la satisfacción de sus necesidades, además de las normas que rigen los vínculos entre las personas que están en una constante búsqueda de satisfacer sus pulsiones, además “porque el ser humano individual puede relacionarse con otro como un bien él mismo, si este explota su fuerza de trabajo o lo toma como objeto sexual” (Freud, 1927c, p.6).

En el contexto del trabajo, las empresas constituyen una cultura organizacional con el propósito de que los trabajadores se identifiquen con los principios, valores y objetivos que se tienen establecidos. Cuando el sujeto logra identificarse con esto, se siente satisfecho, sin embargo, cuando el trabajador no lo logra, se le dificulta cumplir con las normas y límites propuestos por la organización, dado que pueden prevalecer sus propósitos personales por encima de los colectivos. Para algunos neuróticos, cuya conciencia moral les genera displacer ante dichos incumplimientos, se daría lugar al sentimiento de culpa del que habla Freud (1930a), por efecto del superyó sobre el yo, a excepción de algunos otros “que no perciben su sentimiento de culpa o sólo lo sienten como un malestar torturante, una suerte de angustia, tras serles impedida la ejecución de ciertas acciones” (p. 131) dado que en dichos casos “es harto concebible que tampoco la conciencia de culpa producida por la cultura se discierna como tal, que permanezca en gran parte inconciente o salga a la luz como un malestar, un descontento para el cual se buscan otras motivaciones” (Freud, 1930a, p. 131).

En las personas referidas es usual encontrar comportamientos disruptivos frente a la norma y la autoridad que no les generan culpa, sino por el contrario consideran que es adecuado al no lograr someter al otro a sus deseos o exigencias, como si ellos fueran la autoridad en la organización, sin tener ese rol en tanto tal. Por otro lado, en “la neurosis obsesiva, el sentimiento de culpa se impone expreso a la conciencia, gobierna el cuadro patológico, así como la vida de los enfermos” (Freud, 1930a, p. 131). Así, están entonces también aquellos que de no lograr cumplir a cabalidad los lineamientos establecidos por el jefe o la empresa, sienten una elevada carga de angustia que finalmente puede ser puesta en el cuerpo con mayor intensidad que en otros neuróticos. Sin embargo, esto nos encamina de nueva al ámbito de las estructuras clínicas, de lo cual no nos ocuparemos en la presente investigación.

Respecto a la cultura, (Miller, 2012) plantea que en la actualidad ha cobrado relevancia la inmoralidad, pues los sujetos actuales no se adhieren a las normas o aquello que está establecido, “los sujetos contemporáneos, postmodernos, incluso hipermodernos son desinhibidos, neodeshinibidos, desamparados, sin brújula, desorientados” (p. 37), en tanto la moral en épocas anteriores servía de brújula, definía los comportamientos aceptables y no aceptables socialmente, además de que tal como lo plantea Freud, citado por Miller (2012), “toda cultura se edifica sobre la base de la obligación y la renuncia pulsional” (p. 102), lo cual para estos sujetos es inadmisibile. Estos sujetos podrían haber sido catalogados como enfermos al no ajustarse a dichas reglas, sin embargo, hoy predominan y es la manera en que se relacionan con otros y con el Otro.

Son entonces sujetos a quienes les genera malestar cumplir horarios, tener figuras de autoridad, lo cual no difiere de las condiciones históricas del malestar en el trabajo, pero cuya diferencia prevalece en que no se quedan sumergidos en el lugar que les genera malestar, sino que buscan diversas alternativas para generar ingresos económicos, siendo el trabajo empresarial o fabril una alternativa de baja demanda para estos sujetos, mientras que las opciones que ofrece la virtualidad se acomodan con mayor facilidad a las condiciones y exigencias que estos soportan.

3.5 Del sufrimiento al suicidio por el trabajo

En lo que respecta al concepto de sufrimiento a partir de lo desarrollado por Freud (1930a), afirma que “al fin todo sufrimiento es solo sensación, no subsiste sino mientras lo sentimos, y sólo lo sentimos a consecuencia de ciertos dispositivos de nuestro organismo” (p. 77), y agrega que

amenaza desde tres lados, que son el propio cuerpo en el cual se dan el dolor y la angustia como señales de alarma:

Desde tres lados amenaza el sufrimiento; desde el cuerpo propio, que, destinado a la ruina y la disolución, no puede prescindir del dolor y la angustia como señales de alarma; desde el mundo exterior, que puede abatir sus furias sobre nosotros con fuerzas hiperpotentes, despiadadas, destructoras; por fin, desde los vínculos con otros seres humanos. Al padecer que viene de esta fuente lo sentimos tal vez más doloroso que a cualquier otro; nos inclinamos a verlo como un suplemento en cierto modo superfino, aunque acaso no sea menos inevitable ni obra de un destino menos fatal que el padecer de otro origen. (Freud, 1930a, p. 76)

Teniendo en cuenta lo anterior, en lo que respecta al mundo exterior, el autor plantea que “así como satisfacción pulsional equivale a dicha, así también es causa de grave sufrimiento cuando el mundo exterior nos deja en la indigencia, cuando nos rehúsa la saciedad de nuestras necesidades” (Freud, 1930a, p. 78), tomando el concepto de necesidad en el sentido presentado por la cita como pulsional y no fisiológica. Respecto a esto, en el capítulo anterior se presentó cómo el sujeto lograba la satisfacción de pulsiones de meta inhibida habiendo tomado el trabajo o lo que de él resulta como objeto. Por lo tanto, cuando el sujeto no logra estar en relación de objeto con su trabajo, no se logra ninguna satisfacción, obteniendo como resultado el malestar o sufrimiento en este caso.

Ahora bien, aunque psicólogos del trabajo como Dejours (1987), citado por Orejuela (2019) afirma que “el sufrimiento es igual a la insatisfacción y corresponde a una inadaptación entre las necesidades provenientes de la estructura mental, de personalidad, y el contenido ergonómico o simbólico de la tarea” (p. 90), para Freud (1926d), la insatisfacción es “el aumento de la tensión de necesidad” (p. 130), que coincide con lo planteado sobre *displacer*, que difiere en gran medida del concepto de sufrimiento, entendiendo este último como altamente insoportable para el sujeto, teniendo en cuenta que el sujeto enfermo “resigna su interés por todas las cosas del mundo exterior que no se relacionen con su sufrimiento.

Una observación más precisa nos enseña que, mientras sufre, también retira de sus objetos de amor el interés libidinal, cesa de amar (Freud, 1914c, p. 79), lo que finalmente lo lleva a un

estado de falta de interés por todo lo que lo rodea, incluido el trabajo, además de la posibilidad de que se dé un estado de melancolía, la cual según el autor:

Se singulariza en lo anímico por una desazón profundamente dolida, una cancelación del interés por el mundo exterior, la pérdida de la capacidad de amar, la inhibición de toda productividad y una rebaja en el sentimiento de sí que se exterioriza en autorreproches y autodenigraciones y se extrema hasta una delirante expectativa de castigo. (Freud, 1917e, p. 242)

En este punto, el superyó cobra un papel importante en tanto al ser hiperintenso, carga de culpa al yo que se somete a su castigo. De allí que ese castigo le sobrevenga al sujeto insoportable y considere el suicidio como alternativa para evitar dicho sufrimiento, dándole fuerza a la pulsión de muerte que, si bien en algún momento se dirigió a objetos externos como sentimientos hostiles, por ejemplo, hacia el jefe, en este caso está dirigida sobre el sujeto mismo.

En cuanto al sufrimiento derivado de los vínculos con otros, el cual según Freud es el que siente el sujeto con mayor intensidad, la Organización Mundial de la Salud coincide en que algunas causas del suicidio derivan de la relación con otros, pues “se ha demostrado suficientemente que vivir conflictos, catástrofes, actos violentos, abusos, pérdida de seres queridos y sensación de aislamiento puede generar conductas suicidas” (OMS, 2021).

Aunque la OMS ha desarrollado programas para la prevención del suicidio, y actualmente manejan la Guía de aplicación para la prevención del suicidio en los países, la cual nombraron Vivir la vida (OPS, 2021), quedan de lado los factores psicológicos que favorecen o no la posibilidad de que el sujeto considere el suicidio como una alternativa a aliviar el sufrimiento derivado por el trabajo, siendo sus principales causas el estrés laboral y el síndrome de burnout, pues tal como lo plantea Freud (1942a): “quien está enfermo tiene un solo deseo: sanar, abandonar su estado; que vengan el médico y el medicamento para hacer cesar la inhibición del juego de la fantasía, que nos ha malcriado al punto de hacernos extraer un goce de nuestro propio sufrimiento” (p. 279), sin embargo en el suicidio, la responsabilidad del alivio no está puesta en el otro, como es el caso del médico, sino que es el sujeto mismo quien asume la culpa de su sufrimiento, se responsabiliza de ello, y toma la decisión de acabar con su existencia con el único objetivo de dejar de sufrir.

Entre los casos más destacados de suicidios por el malestar derivado del trabajo, está el de France Telecom, que en su momento llegó a ser la empresa de telefonía más importante de Francia, el 1 de julio de 2013 pasó a llamarse Orange (Orange, 2013) tras un proceso de privatización, luego de verse envuelta en un conflicto mediático tras una sucesión de 35 suicidios entre los años 2007 y 2011 (BBC, 2019). Algunos de los trabajadores que optaron por quitarse la vida, dejaron cartas de despedida donde hacían alusión al mal ambiente laboral, como fue el caso de Grenouville, quien dejó una carta de despedida afirmando que no soportaba ya su trabajo y que a los empresarios “Lo único que les importa es el dinero” (NYTimes, 2019),

Finalmente, “el juicio por acoso moral se centró en el caso de 39 empleados: 19 de los cuales se suicidaron, 12 lo intentaron y ocho sufrieron una depresión aguda” (El Mundo, 2019), por lo que 3 de sus directivos: “Didier Lombard, Louis-Pierre Wenès y Olivier Barberot fueron condenados a un año de prisión, con ocho meses suspendidos” (BBC, 2019).

Otro caso de suicidio por ocasión del trabajo fue el de Gustavo Arnal, quien fue Director Financiero de la cadena Bed Bath & Beyond, cayó del balcón de su apartamento en un piso 18, y aunque no dejó ninguna acusación, “muchos han vinculado su muerte con la crisis que viene atravesando la empresa” (BBC, 2022). Si bien este caso no es efecto del mal ambiente laboral como lo fue el anterior, se trata de la responsabilidad financiera de la compañía, la cual no logró manejar y la angustia de allí derivada lo llevó a terminar con su vida.

Así mismo están los casos de Steven Good, presidente de Sheldon Good and Company Auctions International, Adolf Merckle, propietario de la constructora Heidelberg Cement y de la farmacéutica Ratiopharm, entre otras compañías, y Thierry de la Villehuchet, cofundador de la gestora de fondos Acces International, quienes no lograron superar la responsabilidad que tuvieron en la quiebra de sus compañías y optaron por el suicidio como alternativa para mitigar el malestar que en todos estos casos se tornó insoportable (El Tiempo, 2009).

Por su parte, Dejourn (2015) plantea que:

cierto número de trabajadores se suicidan sin ser enfermos mentalmente, sin ningún síntoma depresivo, sin antecedentes psiquiátricos, sin factores mayores evidentes de aislamiento porque algunos de ellos se benefician con salarios elevados, tienen familia, amigos, y sin embargo se suicidan” (p. 74)

Lo que difiere de lo planteado anteriormente por Freud, frente a que el sujeto se aísla y pierde el contacto con la realidad objetiva, quedando inmerso en el sufrimiento y que por efecto de la pulsión de muerte lo lleva a terminar con su vida.

Si bien ninguno de los sujetos participantes en las conversaciones que orientaron esta investigación manifestaron en ningún momento haber sentido tal nivel de sufrimiento que los llevara a tener ideas suicidas, se aborda la cuestión en tanto emerge de las investigaciones que constituyen el estado del arte como efecto determinante de malestar en el trabajo y que en la actualidad sigue constituyendo un foco de atención, que no solo compromete a las ciencias de la salud, sino a las ciencias humanas y administrativas.

4. Innovación en el trabajo

El impulso fundamental que pone y mantiene en movimiento a la máquina capitalista procede de los nuevos bienes de consumo, de los nuevos métodos de producción y transporte, de los nuevos mercados, de las nuevas formas de organización industrial que crea la empresa capitalista.
(Schumpeter, 1996, p. 120).

En el capítulo anterior, se presentaron algunos aspectos del malestar derivado del trabajo, las formas en que se manifiesta y cómo el sujeto se defiende de éste, siendo la muerte la última salida al sufrimiento que el trabajo le provoca. Así mismo, se destacan las diferencias conceptuales entre términos como displacer, angustia, malestar, frustración y sufrimiento desde la teoría psicoanalítica, considerando además los planteamientos propuestos al respecto desde la psicología y las ciencias administrativas.

En este capítulo se presenta el concepto de innovación desarrollado por las ciencias administrativas, y dado que no encontramos en la teoría psicoanalítica una epistemología de la innovación, se tomó la opción de acercarnos a este problema haciendo uso de expresiones afines como invención y creación, que son introducidas en el contexto teórico de la sublimación. Es por esto que se revisará la relación existente entre innovación y sublimación. Se debe tener en cuenta, sin embargo, que mientras en el campo de las organizaciones la innovación puede llegar a constituirse en fuente de malestar, la sublimación se constituye en fuente de satisfacción estética. Mediante la sublimación se pone en escena una producción que adquiere, a nivel subjetivo y a nivel social, el estatuto de lo bello, a pesar de que, por ejemplo, lo creado ponga bajo la mirada algo que en sí mismo pudo haberse vivido como sufrimiento, por ejemplo, una guerra, una catástrofe natural, un crimen, una masacre.

Mientras la posición del creador literario, del músico o del pintor frente a la creación será siempre de un éxtasis desexualizado, la posición del innovador o de aquel al que se le exige ser innovador, puede ser de malestar. Hay malestar en la innovación en el trabajo si dicha posición no responde a un deseo que cause al sujeto, sino que viene como exigencia de un amo presionado por las exigencias del mercado y la globalización, presión que a su vez es trasladada al subalterno.

4.1 La innovación en las organizaciones

El término innovación ha sido utilizado de manera simultánea, inclusive equivalente al concepto de invención, sin embargo, existen diferencias importantes que cabe resaltar para el desarrollo del presente capítulo, específicamente pensados en el contexto organizacional.

Respecto a esto, Varela (2008) considera que existe una relación entre creatividad, invención e innovación, donde la primera se constituye como la base de las siguientes, y la última la conjugación de las primeras, siendo indispensable en este caso que el resultado tenga utilidad en términos capitalistas. Respecto a lo anterior, el autor diferencia los tres (3) conceptos de la siguiente manera:

La creatividad es la capacidad de lograr generar una idea útil y original. Es el momento fulgurante en el cual, a través del proceso creativo, el ser humano encuentra una nueva línea de acción que puede ser una novedad, en ámbitos universales o locales.

La invención se relaciona con el desarrollo y con la materialización de una idea creativa, universalmente nueva en un prototipo, en un modelo, en un concepto, en una idea. Es volver realidad el acto creativo; es materializarlo.

La innovación, que opera sobre actos creativos en general –inventos o no–, es el proceso mediante el cual esos prototipos o modelos –o conceptos o ideas– se integran al mercado y se ofrecen como bienes para ser adquiridos por los clientes. (Varela, 2008, p. 263).

Con lo anterior se consolida la idea de que la innovación no solo hace referencia a un acto creativo desde la nada, sino que también hace referencia a la transformación de un proceso, producto o servicio que permita mejorar su accesibilidad por parte de las personas, además de generar ingresos a quienes proponen los nuevos diseños o estrategias.

Para ejemplificar con mayor claridad la diferencia entre invención e innovación, se toma como ejemplo la rueda, que si bien data de haber sido inventada 3.500 años antes de Cristo, ha sido parte fundamental de importantes invenciones e innovaciones, como es el caso del vehículo, del cual se tiene registro desde 1495, cuando Leonardo Davinci presentó su prototipo basado en muelles combinados con varias ruedas dentadas, pero solo hasta 1769 Nicolas-Joseph Cugnot inventaría uno que realmente funcionara (González, 2020).

Así pues, el vehículo solo fue inventado una vez y las modificaciones que ha tenido a lo largo de la historia son producto de investigaciones que han permitido generar cambios importantes en su diseño y funcionalidad, que se han convertido en innovaciones con el propósito de facilitar su uso y generar mayor interés en los compradores.

Sin embargo, aún en la actualidad, la innovación es entendida por algunos sujetos como creación desde la nada, como es el caso del sujeto C, quien afirmó que “nosotros innovadores no somos. Desarrollamos productos, porque en innovación yo diría que están son todas estas multinacionales, las que venden los ingredientes, ellos son los que están innovando, ellos son los que están haciendo las Investigaciones Científicas” (Comunicación personal, mayo 2023), mientras que para el sujeto B la innovación consiste en hacer cambios que permitan mejorar continuamente:

La innovación nos la vendieron como crear cosas nuevas, pero luego de participar en el proyecto yo creo que innovar es justamente lo que estaba diciendo hace un momento, no es únicamente crear cosas nuevas, sino que lo que ya existe poder mejorarlo (Comunicación personal)

Respecto a esto, Joseph Alois Schumpeter, un destacado economista que se basó en la teoría capitalista de Marx para presentar algunos de sus planteamientos, como fue el de la “destrucción creadora”, término con el que hacía alusión a la innovación, planteó cómo ésta es el resultado de los cambios y las exigencias capitalistas, afirmando que:

La apertura de nuevos mercados, extranjeros o nacionales, y el desarrollo de la organización de la producción, desde el taller de artesanía y la manufactura hasta los concerns, tales como los del acero de los Estados Unidos (U. S. Steel), ilustran el mismo proceso de mutación Industrial —si se me permite usar esta expresión biológica— que revoluciona incesantemente la estructura económica desde dentro, destruyendo ininterrumpidamente lo antiguo y creando continuamente elementos nuevos. Este proceso de destrucción creadora constituye el dato de hecho esencial del capitalismo. (Schumpeter, 1996, p. 120)

Así mismo, en lo que respecta a la innovación en las empresas, Barreto y Petit (2017) en su investigación sobre Modelos explicativos del proceso de innovación tecnológica en las

organizaciones, presentan los principales modelos bajo los cuales se ha considerado el desarrollo de la innovación, entre los que se destacan: el Modelo Lineal donde se diseña un prototipo y según su resultado se comercializa; luego surgió el Modelo por etapas que presenta el proceso de innovación como el resultado de un trabajo articulado entre áreas de una empresa, desde I+D, hasta producción, mercadeo y ventas.

Más tarde se dio lugar a los Modelos interactivos o mixtos que consideran que el personal operativo, de ventas, mercadeo, mantenimiento, entre otros, son una fuente importante de ideas que aportan a la innovación, además de resaltar la importancia del trabajo articulado entre áreas, tal como lo planteó el modelo anterior. En cuanto al Modelo de Cadena propuesto por Kline en 1985, hace una crítica al modelo lineal y propone un modelo denominado de cadena – eslabón, donde la innovación sirve como estrategia para encontrar y solucionar problemas y no solo para inventar productos y servicios, que caracterizaba al modelo lineal; en cuanto al Modelo integrado o modelo de cuarta generación propuesto por Rothwell en 1994 se deja de lado la idea de que la innovación se da de manera lineal y se plantea que el trabajo articulado y simultáneo entre las áreas de la organización puede dar lugar a nuevos desarrollos.

Posteriormente, se originó el Modelo de red o de quinta generación el cual se caracteriza por darle relevancia a la formación y capacitación del personal que interviene en los procesos de innovación, especialmente en el manejo de herramientas tecnológicas y de procesos que facilitan los nuevos desarrollos; y finalmente está el Modelo de la London Business School o modelo sistemático, el cual, según sus creadores los investigadores Chiesa, Coughlan y Voss en 1996 (citados por Escorsa et al, en 2005), sostiene que la innovación es un proceso complejo de creatividad e interacción de las fuerzas del empuje tecnológico con el arrastre del mercado, y que puede emerger en cualquier parte de la organización.

Sin embargo, cada uno de los modelos tiene aplicabilidad según el tipo de organización y de su funcionamiento, de su cultura, del liderazgo, de la capacidad de inversión y entre otras condiciones que facilitan o limitan los procesos de innovación dentro de ella. Aunque es claro que si la organización espera mantenerse en el mercado, la “creatividad e innovación son condiciones necesarias para el éxito empresarial” (Varela, 2008, p. 47), y que no solo se trata de lo que conlleva la creatividad y la invención como partes de la innovación, sino que “implica volverla realidad, llevarla al mercado, vencer las dificultades del entorno y, sobre todo, lograr el éxito continuo y prolongado por la aplicación repetitiva del proceso” (Varela, 2008, p. 120), y es allí donde el sujeto

tiene mayor participación, y donde los efectos del logro o no de los objetivos incide en su satisfacción o malestar laboral.

Estos procesos de innovación dados en el trabajo, traen consigo transformaciones que en la mayoría de casos generan incomodidad o malestar, en tanto que un cambio exige desaprender conocimientos y formas de hacer las cosas para adaptar unos nuevos, frente a los que Manfred (Max-Neef, 1993) consideró que requieren que el sujeto y la sociedad desarrollen su capacidad de adaptación, en especial pensando en el trabajo articulado que él propone, el cual se hace posible cuando “se construye un sistema social capaz de desarrollar su capacidad de adaptación. Es decir, un sistema capaz de internalizar orgánicamente la innovación, la novedad y el cambio cualitativo, aun cuando estos sean imprevisibles e impredecibles” (p. 121).

Si bien esta capacidad de adaptación para trabajar con otros es necesaria en el trabajo articulado, y es resultado de los vínculos filiales de los que se habló en los capítulos anteriores, también es fundamental para ajustarse a los cambios que se presentan en la organización con respecto a productos o procesos, que según lo planteaba Schumpeter, son la base del capitalismo.

4.2 El deseo y su relación con la innovación

Respecto al significativo deseo, no se consideró dentro de la pregunta de investigación, pero emerge en las conversaciones con los sujetos, dado que dos de ellos afirmaron que la motivación por crear ideas y productos, que en este caso se trata del deseo de crear o innovar, les permitió continuar su participación en el proyecto, hasta que finalmente los directivos de la empresa definieron que no se ejecutaría ningún proyecto.

Aunque en la teoría psicoanalítica no se encuentra el concepto de innovación como tal, Lacan (1960) desarrolla los términos de creación ex nihilo y transformación, argumentando que la primera surge a partir de la nada, del vacío, poniendo como ejemplo la creación de un vaso con la mano del alfarero y la creación del universo por parte del Señor (pp. 151-152), que a su vez tiene relación con el concepto de invención planteado anteriormente, mientras que la transformación la relaciona con las prácticas cataristas y su búsqueda de la perfección de un mundo adánico, verdadero y puro que es afectado por el mal que introduce en él la generación y la putrefacción (Lacan, 1960, p. 153), lo cual implica realizar cambios o adaptaciones que permitan mantener la pureza y la perfección de dicho mundo.

Este último concepto es abordado a lo largo de su obra haciendo alusión al cambio, tal como lo presenta para referirse a la transformación que sufre el objeto real cuando adquiere valor simbólico en el fetichismo (Lacan, 1957, p. 186), o como el fantasma del sujeto también sufre transformaciones considerando “sus antecedentes, su historia, sus subyacencias, a los que la investigación analítica le da acceso. El fantasma conoce cierto número de estados sucesivos en el curso de los cuales se puede constatar que algo cambia y algo permanece constante” (Lacan, 1958, p. 295), haciendo además alusión a secuencia o periodos que dan cuenta del desarrollo, en este caso subjetivo, pero que en términos de innovación se trataría de un producto, proceso o servicio. Este mismo uso del término lo hace el autor con relación a otros conceptos de la teoría psicoanalítica que no serán abordados en esta investigación.

Si bien estos planteamientos se presentan en torno al sujeto en sí, se relacionan con las propuestas administrativas sobre la innovación dado que en ambos casos se trata de responder a la necesidad de crear o replantear nuevas formas de satisfacer sus necesidades.

Además de los términos anteriores, el psicoanálisis también se ha ocupado de desarrollar los conceptos que se vinculan a la innovación, como lo son la creatividad, la creación y la invención en torno a la sublimación, y de su relación con el capitalismo.

Sin embargo, antes de ampliar los desarrollos conceptuales mencionados, resulta importante retomar el concepto de deseo y su relación con los procesos de innovación en el trabajo. Si bien en el segundo capítulo de esta investigación se abordó dicho concepto y su incidencia en el grado de satisfacción o malestar que puede sentir un sujeto con su trabajo, en este apartado se profundizará en la relación existente entre deseo e innovación, entendiendo que el primero representa el motor de un acto creativo, tal como lo plantea Freud cuando asocia el trabajo del sueño con el trabajo capitalista, donde el deseo es para el sueño lo que el capital es para el empresario innovador:

Es muy posible que un pensamiento onírico desempeñe para el sueño el papel del empresario; pero el empresario que, como suele decirse, tiene la idea y el empuje para ponerla en práctica, nada puede hacer sin capital; necesita de un capitalista que le costee el gasto, y este capitalista, que aporta el gasto psíquico para el sueño, es en todos los casos e inevitablemente, cualquiera que sea el pensamiento diurno, un deseo que procede del inconsciente (Freud, 1900a, p. 553).

En este sentido, el deseo no solo es un factor determinante para que el sujeto se sienta conectado afectivamente con su trabajo, mantenga con el mismo una relación positiva de amor - amor al trabajo-, y de valoración de lo que de él resulta, así como también de solidaridad con el equipo del que hace parte, sino que, sobre todo, abre la posibilidad de que el sujeto quiera innovar en su trabajo. Si la innovación no parte del deseo del sujeto, se supone impuesta por el Otro, y lo que resultará de allí, en lugar de satisfacción será malestar.

Cabe resaltar en este punto que la innovación producto del deseo del sujeto no necesariamente estaría en relación con el capitalismo, mientras que la impuesta por el jefe o la organización, sí lo está. Esta situación también fue presentada por Freud (1910a) quien afirmó que el sujeto tiene la posibilidad de poner sus fantasías ambiciosas y aspiraciones al servicio del trabajo, y el no lograrlo le genera malestar:

El hombre enérgico y exitoso es el que consigue trasponer mediante el trabajo sus fantasías de deseo en realidad. Toda vez que por las resistencias del mundo exterior y la endebles del individuo ello no se logra, sobreviene el extrañamiento respecto de la realidad; el individuo se retira a su mundo de fantasía, que le procura satisfacción y cuyo contenido, en caso de enfermar, traspone en síntomas. (p. 46)

Según el autor, las mociones pulsionales son sublimadas por efecto de la cultura, “vale decir, desviadas de sus metas sexuales y dirigidas hacia otras, que se sitúan socialmente en un plano más elevado y ya no son sexuales” (Freud, 1916-17, p. 20), siendo el arte, la creación, la investigación maneras en las que el sujeto alcanza la satisfacción pulsional, pues “esas mismas mociones sexuales participan, en medida que no debe subestimarse, en las más elevadas creaciones culturales, artísticas y sociales del espíritu humano” (Freud, 1916-17, p. 20).

Dado lo anterior, cabe resaltar que la creación no solo aplica al sujeto de manera individual, a quien Freud (1921c) le atribuía “las grandes conquistas del pensamiento, los descubrimientos importantes y la solución de problemas” (p. 79), sino que también puede darse en equipos de trabajo, en tanto que “el alma de las masas es capaz de geniales creaciones espirituales, como lo prueban, en primer lugar, el lenguaje mismo, y además las canciones tradicionales, el folklore, etc.” (Freud, 1921c, p. 79), y en este último caso, cuando los procesos de innovación se dan de manera conjunta entre los miembros del equipo de trabajo, “sus creaciones realzan los sentimientos de

identificación de que tanto necesita todo círculo cultural; lo consiguen dando ocasión a vivenciar en común sensaciones muy estimadas” (Freud, 1921c, p. 13), lo cual puede darse aun cuando dichos procesos de innovación obedezcan a una demanda del Otro y hagan parte de su qué hacer en el trabajo.

Respecto a esto, Winnicott (1971) coincide con Freud al plantear que “vivir en forma creadora es un estado saludable, y que el acatamiento es una base enfermiza para la vida” (p. 94), haciendo alusión al sometimiento que en esta investigación será comprendido como el lugar del trabajador en tanto esclavo. Con lo anterior, el crear para el sujeto se constituye en un acto sublimatorio que puede darse tanto desde su individualidad como al hacer parte de un colectivo, mientras que no lograrlo puede traer consigo una enfermedad física o mental.

Adicionalmente, en cuanto a la creación específicamente en el contexto laboral, Dejours lo desarrolla como la posibilidad que puede tener el sujeto de sublimar en el trabajo, entendiendo esa sublimación como el deseo de hacer las cosas lo mejor posible buscando, no solo desde los resultados de su trabajo, sino en cuanto a los propósitos comunes favorables (pp. 60-64). Es en ese afán de hacer siempre las cosas mejor, que el sujeto pondrá al servicio del trabajo su capacidad creadora, logrando con ello satisfacción por el trabajo y por sus resultados, lo que a su vez está en relación con el reconocimiento que por ello recibe.

4.3 Innovación y subjetividad: Conversaciones

Lo que se acaba de plantear se evidencia en las conversaciones a profundidad que se tuvieron con cuatro sujetos, tres pertenecientes a una empresa de productos alimenticios de la ciudad de Medellín, y otro ya retirado de la organización, en cuyos discursos manifiestan su experiencia con los procesos de innovación de la organización, y frente a los cuales cada uno asumió una posición diferente, que da cuenta de la incidencia de la subjetividad con respecto al modo como cada quien percibe y vive la experiencia de la innovación, que por cierto no ha de reducirse a un asunto puramente técnico y de productividad, en donde la subjetividad no habría que ponerse en consideración.

El sujeto A, profesional en ingeniería industrial, afirma que si bien se vinculó con un alto compromiso a un mega proyecto de innovación que tuvo lugar en la organización X, paulatinamente fue perdiendo interés en la medida en que se fueron introduciendo dificultades para

darle continuidad a los proyectos que lo integraban, además de los obstáculos que representaban los trámites administrativos para avanzar en ellos, lo que lo llevó a tomar la decisión de retirarse de la organización con el propósito de vincularse con otra empresa que actualmente le ofrece la posibilidad de realizar su trabajo de manera más espontánea, y aunque no está en relación directa con actividades de innovación, se siente a gusto realizando su trabajo con mayor autonomía y apoyo por parte de los líderes de la empresa.

Para A, la innovación tiene una relación directa con el arte, en tanto se requiere de este último para la creación de nuevas ideas en función de la innovación. El arte, en tanto tiene que ver con un deseo construido puesto al servicio de lo que se hace, es incompatible con cualquier tipo de presión distinta a la del deseo propio, cuya intensidad y compromiso no requiere de ninguna presión externa para que se despliegue.

Si bien la participación de A en el proyecto se dio por solicitud de su jefe inmediato, en el sujeto estaba el deseo de crear, de proponer ideas, de acompañar a otros con el desarrollo de las iniciativas que allí se planteaban; sin embargo, ese deseo no encontró correspondencia en la organización, pues esta, más interesada en la gestión administrativa que servir de vehículo al ímpetu innovador, puso sus mayores esfuerzos en obstaculizar el movimiento y la continuidad del proceso innovador, proceso que no es lineal, como usualmente la administración lo requiere. Este desface entre un deseo innovador y un deseo administrativo especializado en obstaculizar, llevó al sujeto a desistir del proyecto, en tanto que el deseo del sujeto seguía allí sostenido y está por encima de cualquier proyecto contingente, buscando otro espacio que ofreciera mejores alternativas a la puesta en escena de su deseo creativo.

Adicionalmente, cabe resaltar que, si bien el sujeto A tiene el deseo de innovar, la entrada de él al proyecto se da por la demanda del Otro, frente a lo que Lacan (1957), plantea:

El mecanismo de la demanda hace que el Otro, por naturaleza, se oponga a él, incluso se podría decir que por naturaleza la demanda exige, para sostenerse como demanda, que alguien se le oponga. El modo en que el Otro accede a la demanda ilustra a cada momento la introducción del lenguaje en la comunicación. (p. 91)

Ahora bien, en el caso de A, tal como se mencionó, es el deseo de crear el que facilita su permanencia en el proyecto de innovación, existiendo una relación entonces entre la demanda del

Otro, la necesidad de satisfacer esa demanda con los resultados que el Otro espera, y el deseo de A de pertenecer al proyecto, siendo este último el que cobra mayor importancia, no solo porque es por ello que A no solo se vincula al proyecto, sino que al no lograr satisfacerlo se ve en la necesidad de renunciar a la empresa, pues según Lacan:

El deseo se define por una separación esencial con respecto a todo lo que corresponde pura y simplemente a la dirección imaginaria de la necesidad - necesidad que la demanda introduce en un orden distinto, el orden simbólico, con todas las perturbaciones que éste puede traer aquí. (Lacan, 1957, p.96)

En cuanto al arte, Freud (1925d), planteó que:

El artista, como el neurótico, se había retirado de la insatisfactoria realidad efectiva a ese ámbito de la fantasía, pero, a diferencia de aquel, se ingeniaba para hallar el camino de regreso y volver a hacer pie sólidamente en la realidad fáctica (p.60)

En el caso de A, su retiro de la organización, que a su juicio no fue sensible con su deseo, tuvo que ver con un acto destinado a preservarlo. Escapa de la realidad de la organización por haberse vuelto displacentera, pero en lugar de dedicarse a la fantasía de realizar lo que no hizo, optó por otra alternativa y de este modo encontró una salida al malestar que no fuera el síntoma.

En segundo lugar, está el sujeto B, profesional en psicología, quien estuvo participando en el mismo proyecto de innovación, pero con una propuesta diferente, que finalmente por las mismas dificultades que en el caso anterior, no se le dio continuidad. Sin embargo, este sujeto aun habiendo experimentado malestar ante la frustración por la no realización del proyecto, siguió vinculado a la organización y ha encontrado en su trabajo alternativas para innovar, no con grandes ideas como sucedió en el proyecto, sino con mejoras a procesos y servicios que se ofrecen desde su área, lo cual ha permitido mejorar la calidad de su trabajo y el de sus compañeros. Según B, para innovar el sujeto debe tener interés por la investigación, por el arte, por crear, o de lo contrario no es posible generar ideas que faciliten los procesos de mejora.

En el caso de B, quien estuvo no solo vinculado al proyecto de innovación, sino que hizo parte del equipo que seleccionó a los integrantes de los grupos de trabajo, considera que no solo es necesario ser creativo para innovar, pues los otros, ya sea en el lugar de líder o de par, juegan un papel importante en los diferentes roles que allí entran en juego, como es de creador y propositivo,

o de analítico ajustando las ideas a la realidad de lo que espera la organización y el mercado al que iría dirigido.

Así mismo, B considera que es una persona persistente, por lo que decidió continuar en la organización e insistir en otros pequeños cambios que fueran innovadores dentro de su proceso o área de trabajo, además de esperar que en algún momento la empresa reconsidera el proyecto y le dé viabilidad. Si el deseo de B se debilitara, como fue el caso de otros participantes, no sería posible para él continuar allí, en tanto las negativas de la organización, según él, no solo se dan en grandes proyectos de innovación, sino ante otra serie de propuestas que podrían facilitar el mejoramiento de los procesos.

A diferencia de A, B logró escapar de las perturbaciones de la realidad de la organización mediante actividades innovadoras propias de su puesto de trabajo, que le permitían satisfacer la necesidad de crear. Este caso da cuenta de la transformación de procesos, productos o servicios como innovaciones en el trabajo, que tal como se planteó anteriormente, se refiere a cambios no solo en el orden subjetivo, sino en la realidad externa del contexto laboral que le permiten al sujeto mitigar el malestar derivado de los obstáculos administrativos de la organización.

En cuanto a la capacidad de investigar del sujeto innovador, afirma que es necesario que quien quiera innovar tenga interés por investigar, en tanto es la forma para validar que la idea que se quiere desarrollar es exclusiva, y no incurrir en desgaste físico y emocional al perder tiempo y esfuerzo en la creación de un producto que ya está en otros mercados, tal como le sucedió a su equipo de trabajo con la primera propuesta que esperaban desarrollar.

Por su parte, el sujeto C, profesional en Ingeniería Química, quien tiene un rol representativo dentro del área de investigación y desarrollo de dicha organización, afirma que “no es posible innovar en el trabajo”, dado que para él la innovación está asociada a la creación de productos y servicios que hasta ahora no se han pensado, mientras que lo que se logra desarrollar en el trabajo no es más que la combinación de cosas ya creadas, en tanto que reduce la innovación a creación de productos, procesos y servicios que al día de hoy no existen.

Adicionalmente C manifiesta que, aunque la falta de recursos para investigar, además de los procedimientos administrativos, son un obstáculo para dar lugar a la innovación, la posición del trabajador respecto a la necesidad de investigar no solo en los libros sino estar atento al mercado mundial, a los nuevos desarrollos, además de su capacidad creativa, son indispensables y determinantes en un proceso de innovación, teniendo en cuenta que una persona pasiva no lograría

responder a las demandas de la innovación en sí misma. C considera que es indispensable que el sujeto innovador tenga gran interés por la investigación, dado que de esta depende reconocer los avances que desde las diferentes ciencias se van encontrando para dar solución a las necesidades del hombre y las empresas, con el propósito de crear soluciones nuevas a las mismas.

Así mismo, deberá ser una persona persistente y resiliente, en la medida en que la innovación y desarrollo de nuevos productos puede demandar gran inversión de tiempo y esfuerzo. En este sentido, el deseo de crear sigue siendo determinante en tanto posibilita que el sujeto se mantenga motivado por generar nuevos productos, procesos o servicios.

En cuanto a la creatividad, C afirma que no es una persona creativa, lo que da cuenta de su percepción sobre la imposibilidad de innovar, dado que se ubica en un lugar en el que se le posibilita más seguir instrucciones que generar nuevas ideas. Según esto, el deseo en C está puesto en el conocimiento, lo cual destaca como una de las mayores satisfacciones en el proceso de innovar, además de lograr conseguir el producto que se está diseñando. De allí que resalte la importancia de establecer vínculos con universidades para fines científicos.

La posición de C frente a la innovación a partir de la nada resulta bastante reduccionista, además de llevarnos a considerar lo que Lacan planteó acerca de que las únicas que se podrían considerar creaciones ex nihilo (de la nada) son el origen del universo, la ley (Lacan, 1955, p. 97) y los significantes (Lacan, 1973, p. 290), además de afirmar que en su momento Aristóteles planteó que “si alguna vez hubo algo, es porque estaba allí desde siempre” (Lacan, 1973, p. 54). En este sentido, la innovación de productos, procesos y servicios como está pensada en la organización, no es ex nihilo, pero no por ello debe dejar de considerarse creación. Esta creación ex nihilo la presenta Lacan en relación con la sublimación, teniendo en cuenta que es la creación a partir del espacio vacío, donde no existe nada, donde falta algo, que en lo subjetivo es la falta del objeto que da lugar al deseo, y que al no encontrarlo la libido se direcciona a otros objetos que adquieren el valor de objeto de deseo, que como lo plantea Lacan, ella eleva el objeto a la dignidad de la Cosa (1960, p.138).

Finalmente, está el caso D quien, a pesar de los obstáculos de los procesos administrativos definidos por la organización, encontró la posibilidad de enfocar sus esfuerzos en investigar sobre el tema, rediseñar la estrategia del proyecto, articularlo a la planeación estratégica de la empresa, y vincular a los líderes de la organización al proyecto logrando conseguir apoyo y credibilidad. Adicionalmente, no solo logró que los participantes dieran continuidad a sus propuestas, algunas

de las cuales en la actualidad cuentan con el apoyo económico de la gerencia para su ejecución, sino que diseñó una plataforma que promueve la participación de los trabajadores de la organización con la propuesta de ideas innovadoras que faciliten el desarrollo industrial, económico y administrativo de la empresa.

Respecto a esto, Freud (1916-17), destaca que el artista genuino tiene la facultad de materializar su fantasía en el acto creativo, además de lograr el reconocimiento de otros a partir de ello:

Cuando alguien es un artista genuino, dispone de algo más. Se las ingenia, en primer lugar, para elaborar sus sueños diurnos de tal modo que pierdan lo que tienen de excesivamente personal y de chocante para los extraños, y para que estos puedan gozarlos también. Además, sabe atenuarlos hasta el punto en que no dejen traslucir fácilmente su proveniencia de las fuentes prohibidas. Por otro lado, posee la enigmática facultad de dar forma a un material determinado hasta que se convierta en copia fiel de la representación de su fantasía y, después, sabe anudar a esta figuración de su fantasía inconsciente una ganancia de placer tan grande que en virtud de ella las represiones son doblegadas y canceladas, al menos temporariamente. Y si puede obtener todo eso, posibilita que los otros extraigan a su vez consuelo y alivio de las fuentes de placer de su propio inconsciente, que se les habían hecho inaccesibles; así obtiene su agradecimiento y su admiración, y entonces alcanza por su fantasía lo que antes lograba sólo en ella: honor, poder, y el amor. (1916-17, p.343)

Así mismo, afirmó que, durante el proyecto, los participantes recibieron acompañamiento y capacitación en el desarrollo de competencias que les permitieran tener mayor apertura y una perspectiva global de la empresa y del futuro al que se espera llegar. Además, manifestó que, para lograr un desarrollo innovador, el trabajador debe ser resiliente, tolerante a la frustración, y tener capacidad para trabajar en equipo. De no contar con estas características, el proceso puede resultarle insoportable al generarle sufrimiento cuando surgen las críticas por parte de los otros, cuando el deseo está puesto en el resultado, pero no se está dispuesto a vivir el recorrido para llegar allí, cuando el sujeto es facilista e inediatista, no logrará sostener su deseo y poner el esfuerzo que ello implica al servicio de la innovación y del trabajo como tal.

Esta apertura a la que hace referencia el sujeto D, según él, no solo debe estar en los participantes del proyecto de innovación, sino principalmente en los líderes de la organización, quienes aun con procedimientos administrativos que pueden representar un obstáculo para que el proyecto se ejecute en el corto plazo, deben ser quienes apoyen la estrategia, destinen recursos financieros, faciliten la participación de los trabajadores en el proyecto, y promuevan la participación de toda la organización para adherir la innovación a la cultura de la empresa. De allí que sea necesario que los líderes sean los primeros en vincularse y promover la cultura de la innovación en la organización, aun cuando su deseo no esté puesto en innovar, en tanto no serán ellos quienes participen en el acto creativo.

En el caso de D, se logra evidenciar que su deseo por crear facilitó que continuara el desarrollo estratégico del proyecto, lo cual le ha requerido una inversión importante de tiempo y esfuerzo, pero que le permitió satisfacer el deseo de incorporar el significativo innovación en los directivos y el personal de la organización. Gracias a su persistencia y determinación, logró hacer legítimar en el Otro de la organización y en el otro representado por los obreros, el proceso de innovación emprendido.

Si bien en los cuatro casos hay una posición subjetiva diferente en relación con la innovación, todos asocian la innovación con la creación, el arte y la investigación, frente a lo que Freud afirmó que “satisfacciones como la alegría del artista en el acto de crear, de corporizar los productos de su fantasía, o como la que procura al investigador con la solución de problemas y el conocimiento de la verdad, poseen una cualidad particular” (1930a, p.79), que en este punto es facilitar la sublimación de las pulsiones de meta inhibida.

Adicionalmente, se considera que el proyecto en el que participaron los cuatro sujetos, si bien tuvo inicialmente el apoyo de la empresa, no fue por ella que se generó la necesidad, por lo que la falta de recursos económicos y las barreras en los procedimientos administrativos para la ejecución de los proyectos que de allí se derivaban, dan cuenta de que este no respondía a un interés o una demanda del Otro, lo que a su vez facilitaba que estuviera allí en juego el deseo de los sujetos que de manera voluntaria decidieron participar.

En cuanto al discurso de los 4 sujetos participantes en la investigación, se logra evidenciar que cada uno asumió una posición diferente para mitigar el malestar derivado de la frustración que les generó el no lograr satisfacer su deseo de innovar dentro de la organización. Dicha frustración resulta del “hecho de que una pulsión no pueda ser satisfecha” (1927c, p.10), considerando que la

innovación está en relación con la creación, la cual se da como un acto sublimatorio cuando el deseo del sujeto está puesto en juego. De no ser así, la imposibilidad de crear no es el origen del malestar, más bien la fuente podría ser el hecho de verse obligado a innovar como respuesta a una demanda del Otro, además de otras condiciones por las que se dé la posibilidad de innovar.

De los participantes, el deseo de innovar tiene mayor predominancia en las personas más jóvenes, aun cuando hayan respondido de manera diferente al malestar que los procedimientos administrativos les generaron y que afectaron la posibilidad de innovar. Por su parte, la persona más adulta, que hace parte del equipo de Investigación y Desarrollo de la empresa X, es quien muestra mayor resistencia a la innovación, argumentando que “no es posible innovar en el trabajo”, ya que considera que solo se logra modificar lo que ya está creado y que para él esto no debe ser considerado como algo innovador.

Ahora bien, los cuatro sujetos que participaron en esta investigación manifestaron que los procedimientos administrativos que se requieren para la aprobación de los proyectos y para la designación de los recursos que para ellos se requieren, les generaron malestar, lo cual debilitó el deseo de crear al sentir frustrado su intento por innovar. Adicionalmente, resaltan la importancia de que las organizaciones brinden apoyo respecto a la gestión investigativa y los convenios con otras empresas o universidades para la generación de nuevos conocimientos como parte fundamental de los procesos de innovación.

Según lo anterior, se infiere que a medida que el sujeto está sometido a las leyes del mundo exterior, o en este caso de la organización, el deseo se muestra más debilitado, al punto de no considerar si quiera viable que pueda lograr satisfacerse, como es el caso del sujeto C, lo que permite considerar que la innovación o el deseo de crear no logran realizarse en un contexto donde las normas, leyes y procedimientos imperan sobre las ideas, propuestas y proyectos, a no ser que el sujeto encuentre los medios para darle relevancia a su deseo sin necesidad de ir en contra de las políticas establecidas, lo que a su vez llevaría a cuestionar si el deseo está puesto en la creación, en el reconocimiento, o en otra ganancia que a partir de allí se obtenga.

En cuanto al reconocimiento por el acto de crear, Freud destaca una idea Aristotélica que plantea que está “en la alegría del reconocimiento la base del goce artístico; pero, aunque este principio no tenga un valor tan preeminente como el que le adjudica Aristóteles, es innegable que no se lo puede desconocer” (1905c, p.117), afirmando que lo que disfruta el artista con sus obras de arte no es el crear en sí mismo sino el reconocimiento que por ellas obtiene. Así pues, el deseo

no está puesto en actividad sublimatoria de crear, sino en el hecho de ser reconocido por el Otro. Tal es el caso de D, quien en su discurso afirma lo importante que ha sido el reconocimiento por parte de los directivos de la organización, lo cual a su vez ha conllevado mayor credibilidad en el proyecto, lo cual es el resultado de su trabajo.

4.4 Juego y creación al servicio del trabajo

Ahora bien, algunos autores de la teoría psicoanalítica también plantean la relación existente entre creación y juego, y aunque ninguno de los sujetos participantes en la investigación mencionó el concepto de juego, cabe resaltar su papel en los procesos creativos.

Inicialmente, Freud (1908e), presentó una relación entre la creación producto del deseo del sujeto y el juego, en tanto que “el jugar del niño estaba dirigido por deseos” (p. 129), lo cual ya se había planteado anteriormente en función del trabajo, pero en esta oportunidad se toma como una de las posibilidades de que el sujeto se vincule a un proceso creativo, sea en el trabajo o en otro campo, tal como es el caso de los artistas o los poetas, en quienes Freud (1908e) consideró que:

la insistencia, acaso sorprendente, sobre el recuerdo infantil en la vida del poeta deriva en última instancia de la premisa según la cual la creación poética, como el sueño diurno, es continuación y sustituto de los antiguos juegos del niño. (p. 134)

Así mismo, Winnicott (1971), afirmó que “en el juego, y solo en él, pueden el niño o el adulto crear y usar toda su personalidad, y el individuo su persona solo cuando se muestra creador” (p. 80), lo cual da cuenta de que el acto de crear le brinda la posibilidad al sujeto de exteriorizar sus conocimientos y habilidades, al punto de generar nuevas ideas, en este caso puestas al servicio del trabajo. Esto está asociado al concepto de productividad propuesto por la (OIT, 2016), en su Manual MESUN - El Recurso Humano y la Productividad que, si bien no ha sido abordado en este proyecto, es de gran importancia para las ciencias administrativas, pues afirman que “la productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios” (p. 01).

Por su parte, Lacan (1964) plantea que “El adulto, incluso el niño más adelantado, exigen en sus actividades, en el juego, lo nuevo” (p. 69), sin dejar de considerar que el juego para que

genere satisfacción, al igual que el acto de crear, debe ser espontáneo, permitiéndole al sujeto la posibilidad de fantasear, que realmente sea sublimatorio, de lo contrario solo generará malestar dado que “cuando la excitación no ha culminado en la satisfacción, la persona se encuentra atrapada en las incomodidades que engendra la frustración, entre las cuales se cuentan la disfunción corporal y un sentimiento de culpa” (Winnicott, 1971, p. 140).

Partiendo de lo anterior, cabe considerar que la innovación en el trabajo es el resultado de un proceso creativo, no necesariamente es sublimatoria, en tanto que es el resultado de las exigencias de Otro que debe responder a las demandas capitalistas del mercado, donde la creatividad es el insumo fundamental para mejorar los productos y servicios, lo cual se traduce en ingresos económicos para la organización. En este sentido también se hace indispensable que el sujeto tenga conocimiento sobre el producto, proceso o servicio sobre el que se espera innovar, y de allí que sea de gran importancia que el deseo del sujeto esté no solo en relación con su capacidad creativa, sino con su trabajo, en tanto el trabajar con malestar afectará el desarrollo de habilidades en el cargo y su creatividad.

Volviendo a los sujetos que participaron en la presente investigación, se puede considerar que el sujeto D logró encontrar en la innovación una satisfacción, infiriéndose de allí que su deseo tuvo más fuerza que las normas organizacionales, las cuales usó como guía para alcanzar el resultado que hoy tiene con el diseño del proyecto de innovación, y no fueron un obstáculo para lograrlo. En este sentido, la innovación logra ser sublimatoria en tanto genera satisfacción, tomando como base el deseo de crear el sujeto en cuestión.

En D, la innovación tiene una estrecha relación con la creación y con la investigación, no solo como significantes en su discurso, sino porque fueron las estrategias que implementó para alcanzar la satisfacción en sus resultados, pues se dio a la tarea de crear una herramienta que promueve la innovación en la organización, para lo cual se vio en la necesidad de investigar cómo realizarla. Al mismo tiempo, vinculó otros participantes al proyecto hasta lograr la credibilidad y el apoyo de la alta dirección.

4.5 De la investigación, la creación y el malestar

Es en este punto donde el interés por investigar y crear cobra importancia, en tanto que quien está satisfecho con su trabajo, con la empresa, con su equipo de trabajo o con su jefe, deseará

adquirir nuevos conocimientos y habilidades que lo llevarán a ser más competente, productivo y creativo en su trabajo. Según Freud (1910c), la investigación también era considerada como un acto sublimatorio, aunque en esta oportunidad poniendo la energía sexual inhibida al servicio del conocimiento y a su vez de la creación: “el investigar que le sustituye a la creación artística parece conllevar algunos de los rasgos que singularizan al quehacer de las pulsiones inconscientes: el carácter insaciable, la inexorable rigidez, la falta de aptitud para adaptarse a las circunstancias objetivas” (p. 124).

Es claro que las pulsiones nunca alcanzan su satisfacción, ni siquiera en la sublimación que es una satisfacción sustitutiva, dado que tal como lo plantea Freud (1930a), tienen un carácter insaciable, sin embargo “las satisfacciones sustitutivas, como las que ofrece el arte, son ilusiones respecto de la realidad, mas no por ello menos efectivas psíquicamente, merced al papel que la fantasía se ha conquistado en la vida anímica” (p. 75). De este modo se infiere que la investigación se constituye en una satisfacción sustitutiva para el sujeto, siendo esta parte fundamental de la innovación y sin tener propiamente el carácter sublimatorio que plantea Freud con el acto de crear.

Respecto a esto, Lacan (1960) plantea que la sublimación se da cuando la libido encuentra su satisfacción en objetos socialmente valorados y que son de utilidad pública (p. 117), como es el caso del trabajo, o específicamente procesos de innovación; sin embargo, no toda sublimación es posible en tanto se le presenta disposiciones internas y acciones externas que le representan una limitación que generan perturbaciones (Lacan, 1960, p. 114), que tal como se ha presentado en esta investigación, es el malestar que en el trabajo puede conllevar a enfermedad física y/o mental.

Hasta ahora se ha planteado cómo la creación producto de la sublimación facilita la satisfacción de las pulsiones de meta inhibida, y cómo la innovación en el trabajo, aunque no siempre tiene efectos sublimatorios en el sujeto, logra generar satisfacción cuando está en relación con el deseo, el cual es determinante en la insistencia del sujeto por seguir creando, tal como lo plantea Winnicott (1971), sobre sujetos que “pasan la vida en campos de concentración, o perseguidos durante toda su existencia por un cruel régimen político, antes que nada se siente que solo unas pocas de las víctimas conservan su espíritu creador” (p. 97), como se logró evidenciar en el caso de D. En los demás participantes, el deseo se vio debilitado por las normas de la organización, y tomaron otras alternativas para sobre llevar el malestar que ello les generó.

Por otro lado, Freud (1914c), considera que el malestar también puede servir como impulsor de creación, como lo presenta en una cita de Christian Johann Heinrich Heine, quien en uno de sus

poemas planteó: “Enfermo estaba; y ese fue de la creación el motivo: creando convalecí, y en ese esfuerzo sané” (p. 82). Aquí el poeta dice que su creación se constituyó en una respuesta a su enfermedad, de ahí que en lugar de convalecer quejándose, hizo de la convalecencia un momento fecundo a nivel creativo y de este modo sanó. O sea que la auténtica creación en libertad es aquella que sana el malestar, en lugar de propiciarlo, tal como sucede cuando se coarta la libertad de maniobra que el creador requiere.

Dicho malestar viene en gran medida de la imposibilidad del sujeto llevar a cabo sus propuestas de innovación, en el caso de las organizaciones, lo que le genera sentimientos de frustración, que finalmente lo llevan a desistir del proceso creativo, o cuando el deseo es más fuerte, busca satisfacerlo en lugares que no le generen restricciones para ello. En otros casos, el sujeto termina adaptándose a las condiciones de la organización, renunciando a la satisfacción de mociones pulsionales.

4.6 Resiliencia vs. Deseo

Tomando el caso de aquellos sujetos en quienes el deseo se sostiene a pesar de los obstáculos que les enfrenta la realidad externa, o sea la de la organización, se propone el concepto de resiliencia que a nivel psicológico y administrativo ha tomado gran relevancia. En psicoanálisis, allí donde el sentido común habla de resiliencia, prefiere una categoría más potente que es la de deseo, pues al ser inconsciente y no confundirse con los anhelos, nada tiene que ver con el llamado espíritu consciente de superación o con la capacidad natural de sobreponerse a la adversidad.

Respecto al concepto de resiliencia, se entiende que es la “capacidad de adaptación de un ser vivo frente a un agente perturbador o un estado o situación adversos” (RAE, 2023, párr. 2), lo cual en términos psicoanalíticos se puede considerar que allí donde no es puesto un deseo en juego, no habrá tampoco resiliencia. A mayor fuerza tenga el deseo en el sujeto, mayor será la capacidad de éste para enfrentar las adversidades u obstáculos presentes en la organización, y de ello dependerá que se mantenga insistente en el interés por lograr la realización de su deseo, o que como se ha planteado en esta investigación, el deseo se debilite y finalmente tome alternativas ajenas a su deseo como medio para mitigar el malestar que de allí se puede derivar.

Con relación al concepto de resiliencia, Dejours (2015) lo asocia con la inteligencia y presenta el término *aguante*, afirmando que:

La inteligencia es entonces, antes que nada, la capacidad de reconocer lo real, después asumir la impotencia, la pérdida de habilidad, y sobre todo lo más difícil es que hay que mostrar “aguante”. El “aguante” ante el fracaso. No voy a tener éxito, pero tampoco abandono. Persisto, me obstino, busco. (pp. 12-13)

Este aguante al que se refiere Dejours, solo es posible en la medida en que el deseo esté sostenido y lleve al sujeto a persistir para alcanzar la satisfacción que le generaría, de lo contrario, se podría pensar que una alternativa inteligente de enfrentar las adversidades del trabajo también es encontrar nuevas posibilidades de cumplir el deseo en el contexto laboral, fuera de la organización que imposibilita y genera malestar o sufrimiento, como fue la decisión que tomó el sujeto A, para quien la frustración por los obstáculos que representaba la organización del trabajo, la llevó a tomar la decisión de renunciar, logrando vincularse a otra empresa donde la innovación hace parte de la cultura organizacional.

Ahora bien, en este sentido es fundamental identificar cuál es en realidad el deseo del sujeto, en tanto que la innovación puede estar motivada por su deseo de crear, de investigar, o puede ser motivada como satisfacción de la demanda del Otro, donde el deseo está puesto en agradarle al Otro, y es allí donde las imposiciones de la organización cobran un sentido distinto, donde para el primero puede ser barrera y causa de insatisfacción, mientras al segundo no le genere ningún tipo de malestar.

Frente a dicho malestar cuya fuente es la organización, el sujeto resiliente, o sea con altos deseos de satisfacer sus mociones pulsionales mediante el trabajo, logra adaptarse e incluso puede llegar a ser bastante productivo, lo que a su vez es efecto de su superyó, al tener la necesidad de obtener muy buenos resultados, como forma de evitación del sentimiento de culpa cuando ello no se logra.

Respecto a esto, el sujeto D afirma que ha logrado permanecer en la empresa en tanto que desde la dirección se “ha creado un programa de innovación pensando en que sea atractivo, divertido, creativo, incluyente a nivel nacional, donde todos trabajadores pueden participar con ideas, soluciones a retos, promoviendo una cultura innovadora en toda la organización, que posibilite el crecimiento” (Comunicación personal), en el cual ella ha venido participando, lo que a su vez ha mantenido su deseo puesto al servicio del nuevo proyecto y del trabajo.

Para que lo anterior fuera posible, D también afirma que quien participa en un proyecto de innovación “tiene que ser una persona resiliente, porque todo lo que implica innovación no es perfecto; es más, esto da más equivocaciones que cualquier otra cosa. Tiene que saber trabajar en equipo, tener esa capacidad de recibir críticas” (Comunicación personal, noviembre 2023). En este sentido, es imperativo que el deseo del sujeto sea en torno a la posibilidad de crear y no de agrandar a otros u Otro.

Así pues, se propone el concepto de Spinoza (1677/2017), sobre deseo para validar su incidencia en la capacidad de resiliencia de un sujeto: “el deseo es la misma esencia o naturaleza de cada uno, en cuanto que se concibe determinada a hacer algo por cualquier constitución suya dada” (p. 165), por lo que es el deseo lo que impulsa a una persona a sobreponerse a una experiencia adversa con el propósito de conseguir un resultado que le genere satisfacción.

Es en este sentido que los sujetos resilientes o con alto deseo de innovar logran encontrar los medios para sobreponerse a los obstáculos que representan los procesos administrativos de la organización. De otro lado, están aquellos sujetos que no son resilientes, a quienes les cuesta reponerse a los obstáculos de la realidad exterior, que en este caso es la organización, cuyos obstáculos les generan sentimientos de frustración frente a los cuales el deseo pierde su fuerza.

Frente a estas frustraciones que debilitan cada vez más el deseo del sujeto, Spinoza (1677/2017), plantea que “el conflicto cotidiano, pequeño o grande, se convierte en la norma en vez de en la excepción, por lo que no se consigue encauzar lo suficiente hacia el bienestar las cada vez más desgastadas energías” (p. 71), generando en los trabajadores un malestar que, como se presentó en el capítulo 3, deriva en enfermedad física o mental, que finalmente al tornarse insoportable puede conllevar al suicidio.

Adicionalmente, la adaptación a situaciones adversas no está solo determinado por el deseo del sujeto de mantenerse o ajustarse a las condiciones de la realidad objetiva, pues Lacan (2012, p. 43), afirma que el malestar que la realidad exterior produce en el sujeto también es producto de la insuficiente capacidad de adaptación ante algunas situaciones, como lo es el nacimiento. En este punto cobra relevancia nuevamente el concepto de transformación, entendiendo que la maduración subjetiva facilita en el sujeto la transformación no solo de la realidad objetiva, la forma como se relaciona con ella, sino la manera de responder ante las situaciones fuente de malestar. En este sentido, la respuesta del sujeto ante la adversidad de la realidad objetiva no está determinada solo por el deseo de este sino por el nivel de maduración del yo, lo cual además es resultado de una

“renuncia a muchas mociones pulsionales no susceptibles de satisfacción social. A medida que aumentaban los progresos de la cultura crecían las exigencias de la represión” (Freud, 1924f, p. 218).

Si bien se espera que la relación con la realidad objetiva favorezca en el sujeto dichos procesos de maduración y adaptación, están los casos en los que los sujetos no logran adaptarse, en quienes la realidad genera altos niveles de malestar, llevándolos a huir de ella y buscar contextos en los que logren la satisfacción de aquellas pulsiones que la cultura no logró sofocar, que en este caso es la cultura organizacional. Estos sujetos no logran vincularse a la empresa por espacios prolongados de tiempo, y son los que representan los altos índices de deserción laboral, o cuando la necesidad de trabajar, tal como se planteó en el capítulo anterior, los llevan a enfermarse o incluso a buscar alternativas como el suicidio.

Existe allí una relación entre el principio de placer y la pulsión de muerte, donde el primero moviliza al sujeto a buscar alcanzar el placer, mientras que la segunda empuja a un estado inerte (Freud, 1923b, p. 41) que, si bien no produce placer, lo aleja del sufrimiento, que es justamente el propósito de un suicida. En otros casos, la fuerza mortífera de la pulsión de muerte es puesta en el mundo exterior, evidenciando odio

En general, cabe resaltar la importancia que cobra del deseo del sujeto en la relación que éste constituye con la realidad exterior, la cual determina no solo su capacidad para vincularse a una organización, sino su posición frente a la creación y transformación de procesos que fundamentan la innovación en el trabajo. En este sentido, la sublimación es una de las alternativas en que el sujeto logra poner la creatividad al servicio de la innovación, pero solo se logra cuando se da de manera espontánea, en tanto que es la forma en la que el sujeto le da valor al objeto creado de objeto de deseo. Caso contrario es cuando la innovación viene como una demanda del Otro, en tanto que conlleva una resistencia por parte del sujeto al ser una exigencia de la organización, y en ese punto la innovación o la creación no es resultado de la sublimación.

Así mismo, el deseo también determina el lugar en el que se ubica el sujeto respecto a la innovación al enfrentarse a los obstáculos planteados por la organización, los cuales en lugar de facilitar el logro de los proyectos propuestos en invención o transformación de productos, procesos o servicios, lo que logran es debilitar el deseo del sujeto llevándolo a buscar alternativas que le permitan escapar del malestar que generan los procesos administrativos y la frustración de no lograr poner en marcha dichos proyectos, afectando, además de su nivel de productividad, su permanencia

en la organización y su salud física o mental, la cual puede terminar en una decisión determinante como el suicidio, partiendo de que “en el alma existe una fuerte tendencia al principio de placer, pero ciertas otras fuerzas o constelaciones la contrarían, de suerte que el resultado final no siempre puede corresponder a la tendencia al placer” (Freud, 1920g, p. 9).

5. Metodología

La investigación psicoanalítica se atrevió a abordar las creaciones del poeta también con otro propósito. Ya no busca en ellas meras confirmaciones de sus descubrimientos obtenidos en hombres no poéticos, neuróticos, sino que pide saber, además, con qué material de impresiones y recuerdos ha plasmado el poeta su obra, y por qué caminos y procesos ese material fue llevado hasta la creación poética.
(Freud, 1912f, p. 78).

La metodología que empleada para orientarse en el examen del problema de investigación se inspira en el psicoanálisis, considera que “La investigación psicológica —en sentido más estricto, la psicoanalítica— muestra más bien que la esencia más profunda del hombre consiste en mociones pulsionales” (Freud, 1915b, p. 282), entendiendo que las pulsiones son “un representante {Repräsentant} psíquico, de los estímulos que provienen del interior del cuerpo y alcanzan el alma, como una medida de la exigencia de trabajo que es impuesta a lo anímico a consecuencia de su trabazón con lo corporal” (Freud, 1915c, p. 117), algunas de las cuales “son inhibidas, guiadas hacia otras metas y otros ámbitos, se fusionan unas con otras, cambian sus objetos” (Freud, 1915b, p. 283), como es el caso de la creación y el trabajo.

Por lo tanto, la investigación psicoanalítica permite tomar los significantes del sujeto y a partir de allí realizar el análisis y estudio de los mismos en un contexto específico, que para esta investigación es la organización. Si bien la investigación psicoanalítica comparte algunas similitudes con la investigación cualitativa, en este estudio se trata de la primera dado que lo que se realiza es un análisis desde el psicoanálisis de los significantes que emergieron en las conversaciones con los sujetos participantes, lo cual permitió abordar las conversaciones no como estudios de casos, sino desde lo desarrollado a nivel teórico e investigativo de las experiencia que los participantes compartieron, además de otras que se consideraron importantes en cuanto al malestar en el trabajo.

El modo como se procede en el análisis de las conversaciones no consiste en tomarlas en su conjunto sino en extraer de allí los significantes que se convierten en categorías emergentes y que permiten de un lado profundizar en la teoría con respecto al tema en cuestión y del otro lado es lo que del fenómeno se puede extraer de manera condensada

Así mismo, respecto a la posibilidad de aplicar el psicoanálisis en escenarios diferentes al espacio clínico, Anzieu (1975/1981, p. 22), citado por Fernández, afirmó que:

La tarea del psicoanálisis aplicado es la de descubrir los efectos específicos del inconsciente en una esfera determinada, y la de realizar las trasposiciones, que este campo requiere especialmente del método general, en función, por ejemplo, de la naturaleza de los sujetos analizados... [...]..., o de la naturaleza del objetivo que el trabajo psicoanalítico pretende alcanzar... [...]...” (Fernández, 2023, p. 48).

En este sentido, se considera que el psicoanálisis se puede aplicar a la empresa, en tanto se pone allí en juego la subjetividad, donde el sujeto tiene la posibilidad de tomarlo como objeto, relacionarse con otros y manifestar el malestar que genera la experiencia laboral, o como lo propone este estudio, específicamente del malestar derivado de los procesos de innovación en el trabajo.

Respecto al tipo de estudio, se trata de una investigación transversal exploratoria no experimental, cuyo propósito es “conocer una variable o un conjunto de variables, una comunidad, un contexto, un evento, una situación. Se trata de una exploración inicial en un momento específico. Por lo general, se aplican a problemas de investigación nuevos o poco conocidos.” (Hernández, 2014, p. 155), tal como se presentó en este estudio.

En cuanto a los saberes previos sobre la cuestión, son limitados y están relacionados con mi experiencia laboral como psicóloga organizacional, en la que por más de 5 años he recibido requerimientos de las empresas para las que he trabajado, solicitando que se contraten personas con una alta capacidad para innovar y que tengan apertura al cambio, por ende propositivos y participativos; sin embargo, algunos de esos sujetos, posterior a su ingreso a las organizaciones, me han manifestado su malestar y frustración ante la dificultad de innovar, siendo la cultura de la organización percibida por ellos como un obstáculo para dar lugar al proceso de cambio o de innovación.

Dado que esta situación ha generado afectación emocional en los sujetos trabajadores que me han abordado con el propósito de ser escuchados, surge el interés por indagar sobre la innovación en el trabajo como fuente de malestar, a partir de la teoría psicoanalítica, teniendo en cuenta que se trata de un sujeto al cual el trabajo le genera no solo malestar sino sufrimiento, llegando incluso a tornarse insoportable.

En cuanto a la pregunta de investigación, varió en la medida en que se lograba una mayor precisión. Inicialmente se propuso indagar sobre ¿Cómo abordar, desde el psicoanálisis, el conflicto que emerge del deseo de innovar y la dificultad de hacerlo, de profesionales trabajadores en empresas que se resisten al cambio en la ciudad de Medellín?, posteriormente se ajustó la pregunta a ¿Cuál es la posición que asume el sujeto frente a la posibilidad de innovar en empresas que se resisten al cambio?, hasta que finalmente se definiera enfocar la investigación en ¿Cuáles son las experiencias de malestar en el trabajo de un grupo de sujetos vinculados a procesos de innovación?, que fue la pregunta que orientó esta investigación.

Ahora bien, teniendo en cuenta que en esta investigación se conserva “una dialéctica entre la vertiente de lo acumulado -estado de la cuestión- y de lo nuevo -desarrollo del trabajo-“ (Gallo & Ramírez, 2012, p. 79), se parte por conocer el estado de la cuestión, que consiste en “hacer un exhaustivo examen de las explicaciones, teorías, metodología empleada, tesis, hipótesis y proposiciones hechas sobre el tema central de estudio, hasta precisar algo de lo que falta por decir y poner en discusión lo dicho” (Gallo & Ramírez, 2012, p. 79).

De este modo, para la construcción del estado de la cuestión, se tomaron como categorías de análisis: malestar, trabajo e innovación, y surge como categoría emergente: satisfacción; se presentaron cuatro (4) apartados para lograr una mejor comprensión de los estudios que se consideraron para esta investigación: los factores que inciden en el malestar en el trabajo; la innovación como experiencia creativa en el trabajo; malestar, placer y sufrimiento en el trabajo; y el sujeto en la empresa. Si bien el deseo, y el sufrimiento no se consideraron desde el inicio como categorías de análisis, surgen como categoría emergente durante las conversaciones, asociada a la motivación, la persistencia y el logro de metas que mencionan los sujetos participantes.

Se revisaron 27 investigaciones y 28 artículos encontrados en revistas científicas publicados entre los años 2005 y 2022, que tuvieron como objeto de estudio al sujeto en el contexto laboral, donde el interés por el malestar en el trabajo predomina, mientras que con respecto a la innovación en dicho contexto como fuente de malestar no se encontraron estudios. En este caso se consideraron investigaciones realizadas desde las ciencias administrativas, la psicología y el psicoanálisis, en tanto que el saber no está determinado por una ciencia específica, sino que implica conocer los contextos y fenómenos a partir de diversos puntos de vista, lo cual enriquece la producción científica, pues “el trabajo interdisciplinario no supone una yuxtaposición de datos, sino un nuevo momento de construcción teórica” (Fernandez y Baptista, 2014, p. 587).

Así mismo, dado que este estudio busca conocer la manera en la que el sujeto experimenta los procesos de innovación en el trabajo desde una mirada psicoanalítica, se utilizaron fundamentalmente los desarrollos de Sigmund Freud, además de algunos planteamientos de Jaques Lacan, sobre las categorías de deseo, pulsión, angustia, malestar, trabajo, cultura, creación, invención, transformación, sublimación y arte. Para desarrollar el concepto de sufrimiento y sublimación se consideraron también postulados de Christophe Dejours y en cuanto a la creatividad se tomaron algunas ideas de Donald Winnicott. En este estudio se privilegia la teoría freudiana, dado que en las investigaciones con el psicoanálisis que se revisaron para el estado del arte, se evidenció que la mayoría se basaron en los postulados lacanianos.

Adicionalmente, me serví de las teorías de Abraham Maslow y de Manfred Maxneef sobre las necesidades humanas, para diferenciarlas de la definición de necesidad desarrollada por Freud y Lacan, en tanto han sido referentes para los estudios del comportamiento humano realizados desde la psicología y las ciencias administrativas. En cuanto al trabajo en términos capitalistas, los desarrollos de Karl Marx y Friedrich Hegel también permitieron darle mayor precisión a la relación del sujeto con su trabajo y el lugar en el que allí se ubica.

Estos desarrollos hicieron parte del marco teórico el cual “trata con profundidad únicamente los aspectos relacionados con el problema, y que vincula de manera lógica y coherente los conceptos y las proposiciones existentes en estudios anteriores” (Fernandez y Baptista, 2014, p. 75), siendo el sujeto, las experiencias de malestar, la relación con el trabajo y la innovación los conceptos que enmarcaron el estudio.

Además de lo anterior, se revisaron otras fuentes como la ONU, la OIT, OMS, el CIE-11, entre otros, para presentar conceptos como estrés y síndrome de burnout, que no se desarrollan en la teoría psicoanalítica, pero son efecto del malestar experimentado por el sujeto en el trabajo, además de la depresión y el suicidio que si se encuentran en el psicoanálisis.

Adicional a las fuentes que se acaban de mencionar, en este estudio se le dio lugar a la participación de cuatro sujetos, donde tres (3) de ellos hicieron parte de un proyecto de innovación y uno (1) hace parte del equipo de I+D de una empresa del sector industrial de la ciudad de Medellín. En las conversaciones que se tuvieron con estos sujetos emergieron los significantes que orientaron este estudio. Esto teniendo en cuenta que:

a la investigación con el psicoanálisis le interesa establecer los índices de la subjetividad - índices del inconsciente-, que no es equivalente a lo oculto y latente, sino al lugar donde en rigor se intenta leer lo que hace marca significativa. (Gallo & Ramírez, 2012, p. 115).

Dado lo anterior, estas conversaciones se consideran *casos tipo*, en tanto que su “objetivo es analizar los valores, experiencias y significados de un grupo social” (Fernandez y Baptista, 2014:387), lo que permite conocer lo que significó la experiencia de la innovación en el trabajo de cada uno de los sujetos que participaron en la investigación de manera voluntaria.

Cabe señalar que los casos tipo se diferencian de los estudios de caso, en tanto que estos últimos, según Fernández & Baptista (2014), citando a Hernández-Sampieri y Mendoza (2008), son “estudios que al utilizar los procesos de investigación cuantitativa, cualitativa o mixta analizan profundamente una unidad holística para responder al planteamiento del problema, probar hipótesis y desarrollar alguna teoría” (p. 164). Dado que en las conversaciones con los participantes no se hizo un estudio a profundidad, sino que se buscó comprender las experiencias de malestar de los sujetos que participaron en procesos de innovación en el trabajo y en qué medida se convirtieron en fuente de malestar para ellos, cumplen con las características de un caso tipo siendo pertinentes para esta investigación.

Para la selección de los sujetos participantes, se consideró que fueran profesionales vinculados a una empresa del sector industrial de la ciudad de Medellín, que hubieran participado en procesos de innovación dentro de la empresa tanto a nivel de proyectos como al área de I+D, ya sea por solicitud de sus jefes o voluntariamente, y que en algún momento hubieran manifestado alguna sensación de malestar frente al desarrollo de las actividades de innovación a las que se hubieran vinculado.

En efecto, los cuatro participantes son profesionales, dos de ellos en Ingeniería Industrial, uno en Ingeniería Química y otro en Psicología, de los cuales tres (3) están vinculados aún a la misma empresa, mientras que uno (1) trabaja actualmente con otra compañía, pero que al momento del proyecto estaba vinculado a la misma organización. Durante la selección de los participantes no se tuvo en cuenta su deseo de innovar, sino que surgió como significativo en común entre los cuatro sujetos.

Para la recolección de la información, se realizaron conversaciones investigativas con el psicoanálisis, las cuales según Gallo & Ramírez (2012), citando a Miller (2006, p. 39), “buscan

localizar el decir del sujeto, o sea, [...] la enunciación, que significa la posición que aquel que enuncia toma con relación al enunciado” (p. 114), lo cual permite dar respuesta a la pregunta que orientó esta investigación.

Estas conversaciones, a diferencia de las entrevistas clínicas, buscan responder una pregunta de investigación que es justamente la que orienta la conversación, sin pretender que el sujeto logre un insight, que es el propósito de las clínicas, donde “la pregunta que permite la entrada en análisis no es del analista que quiere saber, sino del sujeto analizante sobre el deseo” (Gallo & Ramírez, 2012, p. 120).

En cuanto al diseño de las preguntas que orientaron las conversaciones, se parte de una inicial que busca dar respuesta al objeto de investigación: ¿cómo fue su experiencia en el proceso o proyecto de innovación en el que participó en su trabajo?, y en la medida en que el participante aporta información en la conversación, surgen nuevas preguntas que permiten descubrir lo novedoso que brinda el sujeto al estudio, considerando que “las preguntas al entrevistado en una investigación psicoanalítica tienen la función de ayudar a despejar el campo hacia donde deberá orientarse la búsqueda que permita la producción de un saber” (Gallo & Ramírez, 2012, p. 119), sin embargo, es el sujeto el que a partir de su discurso dirige la conversación.

El decir del sujeto, sus palabras sobre la experiencia, el modo como fue vivida, tiene para el psicoanálisis un “valor semejante al de los hechos, al de las prácticas sociales, al de la historia particularmente vivida, razón por la cual ya no es necesario verificar si algo dicho sucedió o no, o si corresponde a una realidad objetiva” (Gallo y Ramírez, 2012, p. 90). En este sentido, el discurso del sujeto da cuenta de lo real de la subjetividad del sujeto, que para el psicoanálisis tiene la validez que tienen los datos que en la investigación cuantitativa “para medir las variables contenidas en las hipótesis” (Fernandez y Baptista, 2014, p. 199).

Si bien en estas conversaciones no se busca un efecto terapéutico en los participantes, dos de ellos manifestaron sentirse “más tranquilos al tener la posibilidad de expresar su malestar”. Esto se interpreta como un efecto apaciguador de la sensación de displacer de los participantes al poner en palabras lo no dicho sobre el malestar que la experiencia de innovación en el trabajo les generó y que aun representa para ellos una frustración.

Respecto a la posición del investigador, se plantea que tanto en la investigación psicoanalítica “como en la clínica, hay que poner en suspenso el saber de la experiencia, que tiene el peligro de hacer perder el contacto con lo que de lo real es sin ley” (Gallo & Ramírez, 2012, p.

112). En este sentido, aunque que en la investigación no se trata de un espacio clínico, también debe el investigador asumir una postura de no saber que le permita sorprenderse por lo que el sujeto aporte al estudio a partir de su discurso, que aportan lo particular de la subjetividad, y que se trascienda de lo ya dicho, siempre orientado por la pregunta de investigación.

Así mismo, Miller (2009) desarrolla el concepto de la precisión en la investigación psicoanalítica como “la virtud de las ideas claras y distintas, que para Descartes tenían una función esencial, una función de guía en su búsqueda de la certeza” (p. 141). Según esto, esas ideas o significantes que cobran relevancia en los discursos de los sujetos son los que permiten orientar la investigación, más aún si se tiene en cuenta que “tanto a la investigación con el psicoanálisis como a la clínica psicoanalítica les conviene en la partida un sujeto que, en lugar de decir “yo soy un experto” dice “no sé” (Gallo y Ramírez, 2012, p. 78), o sea que no está guiada por el deseo del investigador, sino por lo que se descubre durante el proceso investigativo.

Finalmente, respecto a los significantes que fueron comunes entre los participantes, están el malestar como experiencia subjetiva desde los diferentes roles que asumieron en el proyecto de innovación, la creatividad como base fundamental para innovar, además del deseo por investigar como condición para la producción de nuevas ideas que faciliten la innovación.

6. Resultados

A continuación, se presentan los resultados hallados en las conversaciones y el abordaje teórico que se ha realizado sobre los mismos. Si bien durante el desarrollo de la investigación se tomaron enunciados de los sujetos durante las conversaciones que orientaron este estudio, en este apartado se puntualizan con mayor detalle, a la luz de las categorías que emergieron como significantes.

En los casos abordados, se identificó que los sujetos pueden llegar a asumir una posición pasiva respecto al proceso de innovación y verse afectada su relación con el rol, en tanto no encuentra la posibilidad de innovar en el trabajo. Por otro lado, están quienes buscan la posibilidad de crear en otro lugar, y deciden renunciar a la empresa en tanto pasó de ser un lugar que les brinda la posibilidad de crear y crecer, a ser un lugar obstaculizador y limitante. Además, están quienes, en el afán de seguir creando, desarrollan cambios que favorecen el área a la que pertenecen, que no es necesariamente de investigación y, finalmente, están quienes mantienen firme su deseo de crear y se sirven de las herramientas y las estrategias que les brinda el medio laboral para cumplir el propósito de innovar.

En este sentido, se encuentra que tanto para los sujetos que participaron en el proyecto de innovación (sujeto A, sujeto B, y sujeto D), como para el sujeto C que hace parte del equipo de I+D de la empresa, la posibilidad de crear resultó ser una experiencia de malestar, derivado de los obstáculos que puso la organización debido al cumplimiento de procesos administrativos inherentes a firmas, autorizaciones y destinación de presupuestos.

Sin embargo, tanto para el sujeto B como para el sujeto C, la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos les generó una sensación de bienestar, lo cual se dio para B durante la parte inicial del proceso, mientras que para C hace parte del inicio de cada producto que se espera sacar al mercado. Según esto, tanto el sujeto B como el C, tienen un interés puesto en el conocimiento, y así mismo logran poner ese conocimiento al servicio del trabajo, pues tal como lo planteó el sujeto B, “Yo tomé todo lo que aprendí en el proyecto e intento mejorar mi proceso”, haciendo alusión al cargo que ocupa actualmente en la empresa.

Si bien los cuatro (4) sujetos experimentaron malestar en el proyecto de innovación, se destaca que los sujetos A, B y C expresan que su sensación fue de sentir “frustración y derrota”, mientras que en el caso del sujeto C, su discurso da cuenta de que la innovación implica críticas,

que de igual manera confrontan al sujeto, siendo importante para ellos que la persona que participe en procesos de innovación deba tener capacidad de afrontar los comentarios negativos venidos de los otros o del Otro y “ser resiliente” ente dicha situación.

Cabe resaltar que, aunque ninguno de los sujetos manifestó en las conversaciones haber tenido afectación en su salud física o ideación suicida a consecuencia del malestar experimentado por su participación en el proyecto de innovación, se desarrollan ambos aspectos en tanto son el efecto del malestar y el sufrimiento en el contexto laboral, que es en el que se desarrolló este estudio.

Respecto a las investigaciones consultadas para la construcción del Estado de la Cuestión, desde las ciencias administrativas ya han identificado la incidencia del líder, la relación con los otros, la apertura de la organización respecto a la innovación, su cultura, y la disposición del Otro como posibilitadores u obstaculizadores del desarrollo de un proceso de innovación. Según dichos estudios, al igual que lo muestra la presente investigación, la empresa debe ser abierta al cambio, a nuevas posibilidades, apoyar a los trabajadores que propongan ideas innovadoras y motivarlos a ejecutar dichas ideas, invertir en investigación, o de lo contrario la innovación no pasará de ser un ideal.

En cuanto a las investigaciones consultadas que abordaron el tema de la innovación desde la teoría psicoanalítica, se enfocaron en el sujeto emprendedor y en un nuevo modelo psicoanalítico para las organizaciones, donde los objetos de estudio se alejan del de esta investigación, al igual que sus resultados.

En cuanto al constructo teórico, el significante *innovación* se aborda desde el psicoanálisis, principalmente a partir de los planteamientos de Freud (1908), para quien la posibilidad de crear es el resultado del desplazamiento de las pulsiones sexuales a otros objetos con fines culturales: “sólo una minoría consigue el dominio por sublimación, por desvío de las fuerzas pulsionales sexuales desde sus metas específicas hasta metas culturales más elevadas” (p. 173). En este sentido, se trata entonces de desplazar las pulsiones sexuales a la creación de productos o procesos al servicio del trabajo.

Se encuentra que de los cuatro (4) sujetos participantes en las conversaciones, los sujetos A, B y D consideran que innovar es mejorar procesos, hacer cambios significativos, crear nuevos productos, promover nuevas ideas. Por su parte, el sujeto C afirma que la innovación se reduce a crear productos que no existen o al menos “sacar un producto que no lo tiene nadie”. En este caso,

los sujetos afirman lo planteado por Lacan acerca de la creación, donde se da la invención ex nihilo, o la transformación de aquello que ya existe y hace parte del desarrollo, como sucede con el fantasma.

Respecto al deseo de innovar de los sujetos participantes, en ninguno de los casos se logra evidenciar que desde un inicio hubieran tenido la iniciativa de desarrollar un proyecto de innovación. En lo que refiere el sujeto A, afirma que el Gerente de la empresa determinó que toda el área debía participar en el proyecto y que al renunciar el compañero que impulsó la iniciativa, el jefe inmediato le delegó la responsabilidad de coordinar las actividades, por lo que su participación resulta de una directriz como una imposición. En el caso del sujeto B, hizo parte inicial de la selección de los participantes del proyecto, y fue allí cuando lo invitaron a participar, más no estaba en su deseo la posibilidad de innovar. En el caso del sujeto C, si bien no participó en el proyecto de innovación, hace parte del área de la empresa que se ocupa específicamente del tema, y en su discurso no da cuenta de su deseo o motivación por innovar. Finalmente, el sujeto D, logra enfocar sus esfuerzos en función del desarrollo de una cultura innovadora en la organización, lo cual da cuenta de su deseo por innovar y culturizar la cuestión.

Lo que se observa en las conversaciones, es que los sujetos se motivaron por la posibilidad de crear nuevas ideas y que, para algunos de ellos, al no estar su deseo puesto en la innovación, se debilitó con facilidad ante las adversidades de la organización del trabajo, ante la frustración por la demora en la toma de decisiones y los procesos administrativos, logrando desplazar ese deseo, que ellos nombran motivación, a otros lugares del trabajo, como lo fue a otras funciones del cargo para el cual fue contratado en el caso del sujeto B y a otra empresa como en lo hizo el sujeto A.

En cuanto al sujeto C, quien es el único de que hace parte del área de I+D de una empresa del sector industrial, refiere que la experiencia en innovación ha sido atravesada por el malestar que compañeros y líderes le han generado a partir de críticas y soluciones planteadas desde el desconocimiento. Adicionalmente, en él la idea de que la innovación está reducida a la creación de productos completamente nuevos limita tener una visión más amplia de las posibilidades de innovar en su trabajo. Así mismo, afirma que la satisfacción la ha alcanzado cuando obtiene un producto nuevo en su trabajo, o el proceso investigativo, siendo estos dos aspectos en los que estaría desplazado el deseo, y no en la innovación en tanto proceso.

Por su parte el sujeto D, para quien su participación se dio por instrucción de Otros, logró trasladar su deseo al proyecto y actualmente se ha mantenido firme, y lo ha impulsado a seguir

generando ideas, buscando estrategias y medios para lograr que la empresa desarrolle una cultura organizacional donde la innovación y la creatividad son parte fundamental, hasta considerar brindar reconocimientos a aquellas personas que aporten ideas novedosas y viables para la organización, tal como sucede en la empresa en la que trabaja el sujeto A actualmente y que le genera a éste pertenencia y satisfacción de hacer parte de dicha empresa.

Justamente el reconocimiento se encuentra en los desarrollos teóricos como una de las fuentes de satisfacción en el trabajo, donde además puede estar puesto del deseo del sujeto, el deseo de obtener reconocimiento por parte de los otros y Otro, y es en esa medida en la que ese reconocimiento tiene una incidencia favorable en la salud mental del trabajador, además de tener relación con mejores y mayores niveles de productividad. Este resultado no resulta ser novedoso, en tanto se ha sido desarrollado por otros investigadores de la psicología y la administración previamente.

En lo que se refiere a la creación por vía de la sublimación, si bien la sublimación facilita la innovación en el trabajo, ninguno de los sujetos logró que esto se diera en la medida en que participaron en los procesos siguiendo una instrucción del Otro en tanto autoridad, y no lograron finalmente desarrollar ningún producto, justamente por las barreras puestas por la organización.

Tal como se mencionó en la metodología, inicialmente el deseo no fue considerado como una categoría que orientara esta investigación, pero surge como categoría emergente a partir de las conversaciones con los sujetos participantes, como fue el caso del sujeto B, quien afirmó que la participación en el proyecto de innovación lo motivó a hacer cosas nuevas.

En esta investigación se abordaron diferentes aspectos con relación al trabajo, que facilitan o afectan la experiencia laboral, como es la relación con los otros y con el Otro, la cultura y la organización del trabajo.

Según las conversaciones, el principal motivo de malestar en el proyecto o en el área de innovación, no resultó de la actividad creativa o innovadora en la que se ocuparon durante el tiempo que duró el proyecto de innovación o la actividad a la que se dedica el sujeto C, que de hecho les genera satisfacción. El malestar viene de los otros y del Otro, que en lugar de lograr un vínculo filial entre ellos que facilite el trabajo como lo plantea el psicoanálisis, o que tengan la posibilidad de trabajar en equipo como lo manifiestan los sujetos participantes, se convierten en rivales, en amenaza, generando malestar y llevando al sujeto a defenderse de ellos, ya sea por la vía de la

renuncia al proyecto, la renuncia al trabajo, o con un impacto en el debilitamiento del deseo, lo cual tiene un efecto negativo en el desempeño y la productividad.

En esta medida los otros llegan a ocupar un lugar fundamental en la experiencia laboral del sujeto, dado que pueden llegar a ser facilitadores u obstaculizadores del cumplimiento de metas, sobre las cuales también puede estar puesto el deseo del sujeto.

El vínculo del sujeto con el líder y compañeros también es un aspecto determinante en la valoración del trabajo, en tanto se trata de los sentimientos que una vez estuvieron dirigidos a los primeros objetos de amor y que posteriormente, por efecto de la represión, se dirigieron a hermanos, amigos y figuras de autoridad. Cuando dichas personas facilitan el cumplimiento de deseo del sujeto, dirige hacia ellos sentimientos tiernos u hostiles en caso de representar para él un obstáculo.

En cuanto al sufrimiento y el suicidio, no fue el caso de los sujetos participantes de la investigación, pero si ha sido un tema trabajado por el psicoanálisis, la psicología, las ciencias administrativas y de la salud, en tanto constituye un tema que requiere gran atención. Como parte del estado de la cuestión, se toman las investigaciones de Jasso (2013), Cano et al. (2014), Guerrero et al. (2017), Curylofo et al. (2020), De la Vega et al. (2020), Aísa (2014), y Escudero (2019), Agudelo et al. (2021), quienes abordaron la cuestión del suicidio y coinciden con que las condiciones del trabajo y la moral generan sufrimiento en el trabajador al punto de tornarse insostenible y tomar como alternativa para resolver dicho sufrimiento, el suicidio.

Así mismo, para Freud el sufrimiento en el trabajo puede tornarse tan insostenible para el sujeto que opte por acabar con su vida para no sufrir más como efecto de la predominancia de la pulsión de muerte, que genera en el sujeto “una cancelación del interés por el mundo exterior, la pérdida de la capacidad de amar, la inhibición de toda productividad y una rebaja en el sentimiento de sí” (Freud, 1917e, p. 242).

Aunque Dejours también aborda la cuestión del suicidio, (2015) afirma que el sujeto no tiene que manifestar de algún modo, físico o mental, su sufrimiento para acabar con su vida (p. 74). Si bien en estos casos los sujetos también están experimentando un sufrimiento, cuentan con estrategias que facilitan la relación con el mundo exterior, y que algo de él los sostiene.

7. Discusión

Esta investigación toma como punto de partida las conversaciones que se sostuvieron con cuatro sujetos que han participado en procesos de innovación, ya sea en proyectos o como parte de su trabajo diario. Adicionalmente, se hace un abordaje de las categorías de análisis a la luz de la teoría psicoanalítica, la psicología y la administración, con el fin de lograr una mayor comprensión de lo acontecido en la experiencia laboral de los sujetos, además de haber revisado investigación que se acercaron a la cuestión.

En cuanto al malestar en el trabajo, son muchos los investigadores que se han ocupado del tema específicamente en el psicoanálisis, siendo este un factor determinante en la salud mental y física del trabajo, lo que a su vez tiene una incidencia en su desempeño, productividad y pertenencia por la empresa.

Este fue el punto de mayor relevancia en las conversaciones, dado que los cuatro (4) sujetos afirmaron haber experimentado malestar en su experiencia en el proyecto de innovación, donde uno de ellos tomó la decisión de renunciar a su trabajo a consecuencia de la “frustración”, tal como lo afirma en su discurso. En cuanto a los otros tres (3) sujetos, lograron permanecer en la empresa trasladando sus intereses y esfuerzos a otras actividades en torno al trabajo.

Se destaca que la actividad creativa de la innovación como tal no generó en los sujetos participantes ningún malestar, sino que surgió como efecto de los obstáculos que les presentó la organización del trabajo y la cultura organizacional, que hacen parte del proceso de innovación en el contexto laboral.

Si bien se entiende que estas posiciones asumidas por los sujetos corresponden a la manera en que cada uno logra apaciguar la angustia venida del Otro y de los otros, para Dejours la manera en que el sujeto da cuenta de su inteligencia es persistiendo ante ese malestar hasta lograr su objetivo, cuestión que difiere de lo propuesto por Freud y que estaría del lado del masoquismo, y que además podría considerarse una forma de goce para el sujeto en el trabajo en términos de Lacan.

Aunque los sujetos que participaron en las conversaciones que orientaron esta investigación, no manifestaron haber llegado a enfermarse físicamente, sufrir o haber tenido ideas suicidas a consecuencia de la experiencia, tanto investigadores como teóricos se han ocupado del

tema, y al ser un efecto del malestar por el trabajo, se considera pertinente presentarlos en esta investigación.

En cuanto a la innovación, si bien se puede darse por vía de la sublimación en el trabajo, existen otros aspectos que afectan la posibilidad de que el sujeto desarrolle su creatividad como lo son las normas, las limitaciones por los procedimientos administrativos, el establecimiento de metas, entre otros que constituyen la organización del trabajo.

Respecto al trabajo como fuente de bienestar, puede convertirse en un objeto libidinizado que permite la satisfacción de pulsiones desexualizadas, generando en el sujeto la sensación de gratificación o placer. Adicional a esto, otros aspectos que constituyen el mundo laboral del sujeto también pueden ser libidinizados, como es el caso del dinero o el producto del trabajo. La relación con el trabajo, el dinero, el producto del trabajo como objetos libidinales, genera sentimientos de gratificación y pertenencia.

Otras formas de lograr satisfacción en el trabajo son la posibilidad de realizar la labor deseada y obtener reconocimiento por ello. Mientras el trabajo se conecte con los ideales del yo, ya sea por el cargo que desempeñe, el rol que tenga en la empresa, el desarrollo profesional o personal que pueda lograr producirá un sentimiento de realización personal. Sin embargo, cuando el sentimiento de realización personal no está presente, cae la motivación personal y no se causa el sentimiento de pertenencia a la empresa, cuestión que afecta la producción, el ambiente laboral e incentiva la queja, la denuncia y la protesta. Por lo demás, la relación entre líderes y colaboradores no será la mejor.

8. Conclusiones

En cuanto al malestar que experimenta el sujeto en el trabajo, puede estar causado por la frustración de no poder realizar la labor deseada, por no alcanzar los resultados propuestos, la hostilidad percibida por parte del líder o los compañeros, el temor a perder el trabajo ya sea porque represente la principal fuente de satisfacción de necesidades fundamentales o porque sea su objeto de deseo, o por los cambios que en él se generen, los cuales pueden ser el resultado de los procesos de innovación.

En lo que respecta a la innovación, puede referirse al hecho de crear algo de la nada (ex nihilo) o a un cambio sobre algo, y para que se den ambos casos el sujeto requiere de un empuje para realizar el acto de innovar. En este punto, el deseo es esa fuerza que impulsa al sujeto a crear, sea una invención o un cambio, y solo en esa medida puede tener un efecto sublimatorio, tal como sucede en el caso del arte. Por el contrario, cuando el deseo del sujeto no está en relación con el proceso de innovación, será sentido como una imposición y solo resultará de allí un malestar.

En este sentido, la presente investigación ha mostrado que uno de los principales obstáculos que encuentra el sujeto en los procesos de innovación en el trabajo, es la cultura de la organización, la cual puede ser abierta al cambio y facilitadora de dichos procesos, o puede ser limitante en tanto implique procedimientos administrativos que demanden tiempo y esfuerzo para el sujeto, teniendo como efecto el debilitamiento del deseo, llevándolo a renunciar no solo al proceso de innovación, sino al trabajo.

Por último, el malestar que se deriva de la dificultad para el sujeto lograr alcanzar el cumplimiento de su deseo, se exterioriza de diferentes modos, como lo son el bajo desempeño laboral, la mala relación con el líder o compañeros de trabajo, el estrés y el síndrome de burnout como las principales enfermedades en dicho contexto, incluso considerar el suicidio como vía de escape al sufrimiento que de allí se deriva.

El psicoanálisis se ha ocupado de las categorías de creación, invención, transformación, en relación con el concepto de la sublimación de lo pulsional con respecto arte y, fundamentalmente, a la poesía. En esta investigación se ha hecho un esfuerzo por servirnos de estas nociones aplicadas al problema de la innovación en un contexto laboral, cuestión que se constituye en uno de los aportes realizados.

Dado que en esta investigación el problema no fue abordado teniendo como base de la reflexión las estructuras clínicas, resulta importante que otros investigadores, puedan ocuparse de la cuestión.

Referencias

- Agudelo, L., Franco, N.; Franco, D. (2021) *Factores de riesgos laborales que pueden inducir al suicidio en las empresas colombianas*. Universidad ECCI. Bogotá – Colombia.
- Aísa, I. (2014) *La calificación del suicidio como Accidente de Trabajo en el Régimen General de la Seguridad Social*. Universidad de Zaragoza, Facultad de ciencias sociales y del trabajo. Zaragoza – España.
- Angulo, R.; Bayona, J.; Esparza, M. (2014) Estrés laboral en el sector servicios. *Revista Le Bret*, No. 6, pp. 351-366.
- Ararat, J. (2011) El discurso del intrapreneurship: una mirada psicoanalítica en las organizaciones en el nuevo capitalismo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, Vol. VII, No.12, pp. 83-89.
- Aristóteles (1988) *Política*. Biblioteca clásica Gredos. Madrid – España.
- Arnaud, G.; Vanheule, S. (2013) Lacanian psychoanalysis and management research. *Magazine Management Decision*, Vol. 51, No. 8, pp. 1664-1677.
- Ayelen, V.; Scheinkman, D.; Cavalcanti, T. (2021) Clínica do Trabalho: Contribuições da Psicanálise para o Exercício Profissional. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*, Vol. 41, No. 2, pp. 1-12.
- BBC News Mundo (2016) *Qué es el "karoshi", la muerte por exceso de trabajo que en Japón es un problema de salud pública*. <https://goo.su/njUtZ8v>
- BBC News Mundo (2019) *France Télécom: condenan a prisión a 3 ejecutivos por el suicidio de 19 trabajadores*. <https://goo.su/z7G8e>
- BBC News Mundo (2019) *France Telecom: los suicidios de 19 trabajadores por los que juzgan a los ejecutivos de una de las grandes empresas de Europa*. <https://goo.su/1bJdxrd>
- BBC News Mundo (2022) *Bed Bath & Beyond: el suicidio de un alto ejecutivo que puso el foco en la grave crisis que atraviesa la cadena de tiendas de EE.UU.* <https://goo.su/mNkq49>
- Bermejo, L.; Prieto, M. (2005) Creencias irracionales en profesores y su relación con el malestar docente. *Revista Clínica y Salud*, Vol. 16, No. 1, pp.45-64.
- Bernal, C.; Frost, S. (2015) Innovación abierta en empresas colombianas: reto a superar. *Revista Venezolana de Gerencia*, Vol. 20, No. 70, pp. 252-267.
- Bicknell, M.; Liefoghe, A. (2010) Enjoy your Stress! Using Lacan to enrich transactional models of stress. *Magazine Organization*, Vol. 17, No. 3, pp. 317–330.
- Boxer, P. (2017) Working with Defences Against Innovation: The Forensic Challenge. *Organisational & Social Dynamics*, Vol.17, No.1, pp. 89–110.
- Cadavid, R.; Gañan, A.; Orejuela, J. (2021) Placer y malestar en el trabajo: estudio de caso en futbolistas profesionales de equipos antioqueños (Colombia). *Revista Psicoespacios*, Vol. 15, No. 26, pp. 1-12.

- Cano, M.; Cicirello, S.; López, A.; Aguilar, M. (2014) Marco actual del suicidio e ideas suicidas en personal sanitario. *Revista Medicina y Seguridad del Trabajo*, Vol. 60, No. 234, pp.198-218.
- Cardona, J. (2020) *Vivencias de malestar y placer en el trabajo de un grupo de emprendedores de la ciudad de Medellín*. Universidad EAFIT, Facultad de Psicología, Medellín – Colombia.
- Carrión, M.; López, F.; Gutiérrez, A. (2015) Influencia de factores negativos del contexto de trabajo en desgaste psíquico de trabajadores en Colombia. *Revista Hacia la Promoción de la Salud*, Vol. 20, No.1, pp. 111-125.
- Cirami, L.; Córdoba, E.; Ferrari, L. (2020) Estrategias de afrontamiento del estrés laboral en trabajadores de la salud y reflexiones acerca de las transformaciones organizacionales a partir de la pandemia de COVID-19. *Revista Subjetividad y Procesos Cognitivos*, Vol. 24, No. 2, pp.118-132.
- Colombia. Presidencia de la República. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Presidencia de la República.
- Constitución de Cundinamarca [Const] Título XII. Artículo 9. 30 de marzo de 1811. Colombia. <https://goo.su/FRo9d>
- Constitución Política 1 de 1821 [Const] Título VIII. Artículo 178. 30 de agosto de 1821. <https://goo.su/Bj2cv1>
- Constitución Política 1 de 1830 [Const] Título XI. Artículo 149. 5 de mayo de 1830. Colombia. <https://goo.su/v7IUalc>
- Constitución Política del Estado de Nueva Granada de 1932 [Const] Título X. Artículo 195. Colombia. <https://goo.su/RDzLh4C>
- Constitución de la República de Nueva Granada de 1853 [Const] Capítulo 1. Artículo 5.4. Mayo 20 de 1853. Colombia. <https://goo.su/zAwanAx>
- Constitución Política de los Estados Unidos de Colombia [Const] Capítulo 2. Artículo 12. 8 de mayo de 1863. Colombia. <https://goo.su/XoRz1>
- Constitución Política de Colombia de 1886 [Const] Título III. Artículo 22. Agosto 5 de 1886. Colombia. <https://goo.su/KRgYU6T>
- Constitución Política de Colombia de 1886 [Const] Título III. Artículo 44. Agosto 5 de 1886. Colombia. <https://goo.su/KRgYU6T>
- Constitución Política de Colombia de 1991 [Const] Artículo 17. 1991. Colombia. <https://goo.su/z2lcRRB>
- Constitución Política de Colombia de 1991 [Const] Artículo 17. 1991. Colombia. <https://goo.su/z2lcRRB>
- Contu, A.; Driver, M.; Jones, C. (2010) Jacques Lacan with organization studies. *Magazine Organization*, Vol. 17, No. 3, pp. 307–315.

- Córdoba, E.; Castillo, J.; Castillo, N. (2018) Creatividad e innovación: Motores de desarrollo empresarial. *Revista Lámpsakos*, No.19, pp. 55-65.
- Cortes, M.; Hernandez, V. (2017) *¿Qué sabemos de las organizaciones según el psicoanálisis? Estado del arte*. Pontificia Universidad Javeriana. Facultad de Psicología. Bogotá – Colombia.
- Cremin, C. (2009) *Never Employable Enough: The (Im)possibility of Satisfying the Boss's Desire*. Magazine Organization, Vol. 17, No. 2, pp. 131-149.
- CST (2023) *Código Sustantivo del Trabajo*. <https://goo.su/u1Wcy>
- Curylofo, C.; Assunção, A.; Saloum, A.; Condilo, N.; Da Silva, A.; Silva, T.; Flória, T. (2020) Vigilância em saúde do trabalhador: o suicídio relacionado ao trabalho. *Revista Eletrônica Saúde Mental Álcool Drog*, Vol. 16, No. 4, pp. 133-143.
- De Vega, Y.; Nuñez, L.; Puche, J.; Puche, X.; Villalta, H. (2020) *Suicidio asociado al trabajo en Colombia: un reto para la prevención*. Corporación Universitaria Unitec. Bogotá – Colombia.
- Dejours, C. (2009) *El desgaste mental en el trabajo*. Editorial Modus Laborandi. Madrid – España.
- Dejours, C. (2015) *El sufrimiento en el trabajo*. Editorial Topía, Buenos Aires – Argentina.
- Del Pozo, A. (2011) *Modelo de reflexión psicoanalítica para la empresa innovadora: El malestar en las organizaciones y la ilusión de la innovación*. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Filosofía. Madrid – España.
- Díaz, W.; Morales, R. (2011) Creatividad e innovación: componentes que intervienen en su desarrollo. *Revista Infancias Imágenes*, Vol. 10, No. 1, pp. 58-65.
- Driver, M. (2017) *Motivation and identity: A psychoanalytic perspective on the turn to identity in motivation research*. Humans relations, Vol. 70, No. 5, pp. 617-637.
- El Mundo (2019) *La cúpula de France Telecom, condenada por acoso moral tras la oleada de suicidios de sus empleados*. <https://goo.su/GA6Vw1p>
- El Tiempo (2009) *Los suicidas de la crisis económica*. <https://goo.su/keIR2>
- Escudero, M. (2019) *Reconocimiento legal del suicidio como accidente laboral: implicaciones psicosociales*. Universidad Miguel Hernández. Alicante – España.
- Forbes, R. (2011) El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Revista Éxito Empresarial*, No. 160, pp. 1-4.
- Fotaki, M.; Long, S.; Schwartz, H. (2012) What Can Psychoanalysis Offer Organization Studies Today? Taking Stock of Current Developments and Thinking about Future Directions. *Organization Studies Magazine*, Vol. 33, No. 9, pp. 1105-1120.
- Franceschi, M; Souto, L. (2017) Experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo de enfermería: una mirada desde la Teoría Psicodinámica del Trabajo. *Revista Alternativas en Psicología*, No. 35, pp. 34-52.
- Gallo, H.; Ramírez, M. (2012) *El psicoanálisis y la investigación en la universidad*. Grama Ediciones. Buenos Aires - Argentina.

- Gañan, A.; Correa, J.; Ochoa, S.; Orejuela, J. (2021) Techno-stress ocupacional derivado de la virtualidad obligatoria para la prevención de Covid-19 en profesores universitarios de Medellín (Colombia). *Revista Trabalho (En) Cena*, Vol. 6, pp. 1-23.
- García, A. (2021) La innovación tiene historia. *Revista Puente de Hierro*, Vol. A, No. 1, pp. 1-9.
- Gil, P.; Zuñiga, L. (2010) *Validez factorial del “Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo” (CESQT) en una muestra de médicos mexicanos*. *Universitas Psychologica*, Vol. 9, No. 1, 169-178.
- Gomes, A.; Pintado, G. (2018) El malestar en el trabajo y la cultura contemporánea. *Revista Salud de los trabajadores*. Vol. 26, No. 1, pp. 72-81.
- González (2020) *¿Quién inventó el coche? La verdadera Historia del automóvil*. <https://goo.su/vbuD1C>
- Guerrero, P.; Balboa, M.; Miranda, G. (2017) Sufrimiento y reconocimiento en el trabajo. Un estudio de caso. *Revista Teuken Bidikay*, Vol. 8, No. 11, pp. 175-190.
- Hegel, G. (1968) *Filosofía del derecho*. Editorial Claridad S.A. Buenos Aires – Argentina.
- Hermosa, A. (2019) Intervenciones en estrés laboral: un análisis a partir del modelo bioecológico de Bronfenbrenner. *Revista Psicología y Salud*, Vol. 29, No. 2, pp. 167-176.
- Herrera, S.; Peláez, W.; Luna, L.; Otálora, W.; Urango, M.; Zea, J. (2022) La Motivación como generador de creatividad, emprendimiento e innovación en contextos organizacionales. *Revista Poliantea*, Vol. 17, No. 30, pp.63-69.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo [INSST] (2022) *Síndrome de desgaste profesional (burnout) como problema relacionado con el trabajo*. <https://goo.su/Pyqx2F>
- Jasso, R. (2013) La dimensión espacial del suicidio y su vínculo con el mercado laboral mexicano (2000-2004). *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, Vol. 21, No. 1, pp. 189-216.
- Juárez, A. (2007) Factores psicosociales, estrés y salud en distintas ocupaciones: un estudio exploratorio. *Revista Investigación en Salud*, Vol. 9, núm. 1, pp. 57-64.
- Juárez, E.; De la Luz, J. (2020) La noción de trabajo en la teoría del discurso de Jacques Lacan. *Revista Affectio Societatis*, Vol. 17, No. 33, pp. 13-41.
- Kant, I. (1988) *Lecciones de ética*. Editorial Crítica. Barcelona – España.
- Kojève, A. (2006) *La dialéctica del amo y del esclavo en Hegel*. Editorial Leviatán. Buenos Aires – Argentina.
- Lacan, J. (1955 - 1956) *Seminario Libro 3: Las psicosis*. Editorial Paidós. Buenos Aires – Argentina.
- Lacan, J. (1956 - 1957) *Seminario Libro 4: La relación de objeto*. Editorial Paidós. Buenos Aires – Argentina.
- Lacan, J. (1957 - 1958) *Seminario Libro 5: Las Formaciones del inconsciente*. Editorial Paidós. Buenos Aires – Argentina.

- Lacan, J. (1958 – 1959) *Seminario Libro 6: El deseo y su interpretación*. Editorial Paidós. Buenos Aires – Argentina.
- Lacan, J. (1959 – 1960) *Seminario Libro 7: La ética del psicoanálisis*. Editorial Paidós. Buenos Aires – Argentina.
- Lacan, J. (1962 – 1963) *Seminario Libro 10: La angustia*. Editorial Paidós. Buenos Aires – Argentina.
- Lacan, J. (1964) *Seminario Libro 11: Los cuatro conceptos fundamentales del psicoanálisis*. Editorial Paidós. Buenos Aires – Argentina.
- Lacan, J. (1969 - 1970) *Seminario Libro 17: El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós. Buenos Aires – Argentina.
- Lacan, J. (1972 - 1973) *Seminario Libro 20: Aun*. Editorial Paidós. Buenos Aires – Argentina.
- Lacan, J. (2012) *Otros Escritos*. Editorial Paidós. Buenos Aires – Argentina.
- Llerena, F. (2016) *El sujeto y la organización, explicación psicoanalítica de la dinámica psíquica del sujeto en la organización*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Facultad De Psicología. Quito – Ecuador.
- Llosa, J.; Menéndez, S.; Agulló, E.; Rodríguez, J.; Lasheras, H.; Saiz, R. (2019) La psicopatologización del trabajo: el estado de malestar del sujeto responsable. *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, No. 80, pp.82-97.
- Logis (2022) *De empleado a colaborador*. <https://goo.su/BmyA>
- López, J.; García, A. (2010) Innovación abierta: desafíos organizacionales de este modelo de gestión de la innovación para las empresas. *Revista Galega de Economía*, Vol. 19, pp. 1-13
- Malvezzi, S.; Orejuela, J.; Vásquez, A.; Mendes, A. (2020) The Clinics of Work: An Alternative Vision of Occupational Health. *International Journal of Psychological Research*, Vol. 13, No. 2, pp. 109-117.
- Martínez, A. (2010) El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, No. 112, pp. 42-80.
- Marx, C. (1980) *Teorías sobre la plusvalía I*. Tomo IV de El Capital. Fondo de la Cultura Económica. México.
- Marx, C. y Engels, F. (1848 – 1948) *Manifiesto Comunista*. Babel. Santiago de Chile – Chile.
- Marx, C. y Engels, F. (1966) *Escritos económicos varios*. Editorial Grijalbo S.A., México D.F. – México.
- Marx, K. (1978/2008) *El Capital. El proceso de producción del capital*. Tomo 1, Vol. 1. Siglo veintiuno editores S.A.
- Marx, K. (1980) *Manuscritos: economía y filosofía*. Alianza Editorial S.A. Madrid – España.
- Maslow, A. (1954 – 1991) *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos S.A., Madrid – España.

- Max-Neef, M. (1998) *Desarrollo a escala humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones*. Icaria Editorial S.A., Barcelona – España.
- Maya, M.; Vallejo, A.; Ramos, A.; Borsic, Z. (2018) Cultura organizacional e innovación en las empresas. *Revista CienciAmérica*, Vol. 8, No.2, pp. 84-102.
- Miller, J. (2012) *Punto Cenit: Política Religión y el Psicoanálisis*. Editorial Colección Diva. Buenos Aires - Argentina.
- Ministerio de Trabajo (2019) *Misión Ministerio de Trabajo*. <https://goo.su/IGHg1ss>
- Ministerio de Trabajo (2023) *Un Ministerio moderno y humano*. <https://goo.su/lB9l>
- Mustaca, E. (2018) Frustración y conductas sociales. *Revista Avances en Psicología Latinoamericana*, Vol. 36, No. 1, pp. 65-81.
- Navarro, I.; López, B.; Heliz, J.; Real, M. (2018) Estrés laboral, bournout y estrategias de afrontamiento en trabajadores que intervienen con menores en riesgo de exclusión social. *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, No. 78, pp. 68-96.
- Newstrom, J. (1977/2011) *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill. Ciudad de México – México.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2020) *Frente a la pandemia: Garantizar Seguridad y Salud en el Trabajo*. <https://goo.su/SJq5J>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023) *Acerca de la OIT*. <https://goo.su/AwhtNL>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2023) *Ministerio del Trabajo República de Colombia*. <https://goo.su/3V1QFsl>
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2017) *Protección de la salud de los trabajadores*. <https://goo.su/zUTa>
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2021) *Suicidio*. <https://goo.su/geuTG>
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2021) *Vivir la vida. Guía de aplicación para la prevención del suicidio en los países*. <https://goo.su/XhnpptL>
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (2023) *Estrés*. <https://goo.su/uhsQ>
- Organización de la Naciones Unidas [ONU] (2022) *La Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://goo.su/z9XFMel>
- Organización de la Naciones Unidas [ONU] (2023) *Casi 500 millones de personas no tienen un empleo bien pagado y suficiente*. <https://goo.su/xSi8GA>
- Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2016) *Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades*. <https://goo.su/M920MA>
- Organización Panamericana de la Salud [OPS] (2021) *Vivir la vida. Guía de aplicación para la prevención del suicidio en los países*. <https://goo.su/5ov7Cj>

- Oramas, A.; Del Castillo N.; Vergara, A. (2017) Dos modos de vinculación con el trabajo: compromiso (work engagement) y adicción. Relación con bienestar físico y psicológico. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, Vol.18, No. 3, pp. 23-34.
- Orange (2013) *France Telecom cambiará su nombre por el de Orange a partir del 1 de julio*. <https://goo.su/SLpa>
- Orejuela, J.; Malvezzi, S. (2016) Una revisión crítica de la noción de sufrimiento presentada por la psicodinámica del trabajo. *Revista Trabalho (En)Cena*, vol. 01, No.1, pp. 15-28.
- Orejuela, J.; Pérez, M.; Vásquez, A. (2019) Trabajo, subjetividad y clínicas del trabajo: una aproximación al estado de su cuestión en el caso colombiano. *Revista Laboreal*, Vol. 15, No.2, pp. 1-24.
- Orejuela, J.; Ramírez, A. (2011) Aproximación cualitativa al estudio de la subjetividad laboral en profesionales colombianos. *Revista Pensamiento Psicológico*, Vol. 9, No.16, pp. 125-144.
- Platón (1871) *Obras completas, Tomo V*. Medina y Navarro Editores. Madrid – España.
- Poblete, M. (1964) El trabajo a través de su evolución histórica. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 26, No. 3, pp. 701-714.
- Porras, N.; Parra, L. (2018) Creencias irracionales como riesgo psicosocial de la adicción al trabajo desde la perspectiva de la Psicología de la Salud Ocupacional. *Interacciones Revista de Avances en Psicología*, Vol. 4, No. 2, pp. 105-113.
- Quintana, J. (2005) La innovación en las empresas familiares. *Revista económica de Castilla - La Mancha*, No. 7, pp. 103-130.
- Ramírez, E. (2021) *Experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo de analistas de selección de personal en empresas de intermediación laboral*. Universidad EAFIT. Escuela De Administración. Medellín – Colombia.
- Ravina, R.; Villena, F.; Gutiérrez, G. (2017) *Una aproximación teórica para mejorar los resultados de innovación en las empresas desde la perspectiva del “Happiness Management”*. *Revista Retos*, Vol. 8, No. 14, pp. 113-129.
- Real Academia Española [RAE] (2023) *Resiliencia*. <https://dle.rae.es/resiliencia>
- Regis, E. (1992). *¿Quién ocupó el despacho de Einstein?*. Editorial Anagrama. Barcelona – España.
- Reinoso, L.; Vera, J.; Ramírez, E. (2023) *Gestión de la cultura y el cambio organizacional*. Universidad del Tolima. Tolima - Colombia
- Rodríguez, R.; De Rivas, S. (2011) Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. *Revista Medicina y Seguridad en el Trabajo*, Vol. 57, Sup. 1, pp.72-88.
- Rojas, B. (2007) La creatividad e innovación en las Organizaciones. Sapiens. *Revista Universitaria de Investigación*, Vol. 8, No. 1, pp. 111-130

- Santa Biblia (2009) *La Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días*. Salt Lake City, Utah, EE. UU.
- Semana (2023) Hallan sin vida a un abogado en su puesto de trabajo en Santander de Quilichao, Cauca. <https://goo.su/q0sWF>. *Revista Semana*.
- Sigmund, F. (1886 - 1899) *Publicaciones prepsicoanalíticas y manuscritos inéditos en vida de Freud*. Amorrortu Editores, Vol. 1. Buenos Aires – Argentina.
- Sigmund, F. (1893 – 1899) *Primeras publicaciones psicoanalíticas*. Amorrortu Editores, Vol. 3. Buenos Aires – Argentina.
- Sigmund, F. (1900 - 1901) *La interpretación de los sueños (segunda parte). Sobre el sueño*. Amorrortu Editores, Vol. 5. Buenos Aires – Argentina.
- Sigmund, F. (1910) *Cinco conferencias sobre psicoanálisis. Un recuerdo infantil de Leonardo Da Vinci y otras obras*. Amorrortu Editores, Vol. 11. Buenos Aires – Argentina.
- Sigmund, F. (1914 - 1916) *Contribución a la historia del movimiento psicoanalítico. Trabajos sobre metapsicología y otras obras*. Amorrortu Editores, Vol. 14. Buenos Aires – Argentina.
- Sigmund, F. (1916 - 1917) *Contribución a la historia del movimiento psicoanalítico. Trabajos sobre metapsicología y otras obras*. Amorrortu Editores, Vol. 16. Buenos Aires – Argentina.
- Sigmund, F. (1920 - 1922) *Más allá del principio de placer. Psicología de las masas y análisis del yo y otras obras*. Amorrortu Editores, Vol. 18. Buenos Aires – Argentina.
- Sigmund, F. (1923 - 1925) *El yo y el ello y otras obras*. Amorrortu Editores, Vol. 19. Buenos Aires – Argentina.
- Sigmund, F. (1925 - 1926) *Presentación autobiográfica Inhibición, síntoma y angustia. ¿Pueden los legos ejercer el análisis? y otras obras*. Amorrortu Editores, Vol. 20. Buenos Aires – Argentina.
- Sigmund, F. (1927 - 1931) *El porvenir de una ilusión. El malestar en la cultura y otras obras*. Amorrortu Editores, Vol. 21. Buenos Aires – Argentina.
- Stora, J. (1992/2000) *El Estrés ¿Qué sé?*. Publicaciones Cruz O. S.A., México D.F. – México.
- The New York Times (2019) Treinta y cinco empleados se suicidaron; ¿sus jefes irán a la cárcel? *The New York Times*. <https://goo.su/7fCcBN>
- Varela, R. (2008) *Innovación empresarial. Arte y ciencia de la creación de empresas*. Tercera edición. Pearson Educación de Colombia, Ltda. Bogotá – Colombia.
- Winnicott, D. (1971) *Realidad y juego*. Editorial Gedisa. Barcelona – España.