

Psicología laboral

Camilo Ramírez Garza

En la empresa confluyen, sujetos y estructuras administrativas, interactuando entre sí, encaminadas a ofrecer servicios y/o productos. Ambas

—sujeto y organigrama— producen efectos en la subjetividad de los trabajadores, específicamente en las formas de verse a sí mismos, su contexto y formas de establecer lazo con los demás.

Podríamos decir que “El sujeto de la empresa es su organigrama”, siendo el organigrama eso que le otorga una cierta identidad. Quienes ocupan un puesto (lugares simbólicos) forman parte de una organización que al mismo tiempo los incluye, fija y rebasa, respecto a la función a desempeñar; les asigna tareas específicas adscritas a un salario, un nivel de decisión e información (poder) en correspondencia y relación con otros puestos, tanto horizontal como verticalmente (obreros, supervisores, gerentes, directores, accionistas, etc.) Y es precisamente en esa superestructura simbólica, ya ocupada por personas de carne y hueso, donde las dificultades se presentarán. Pues quien ocupa un puesto laboral no solo lo ocupa y desempeña con sus conocimientos formales que lo facultan para la realización de tal o cual labor encomendada, sino con un cúmulo de experiencias, laborales y personales, idiosincrasia, prejuicios, valores, motivación, conflictos, complejos, luchas por el poder, amor, odio, envidia, celos, sentidos en la vida, envidia, etc. que van tejiendo los lazos laborales que establece.

Los conflictos laborales se producen no solo por fallas en la realización de un proceso de administración y/o producción, sino por las pugnas por el poder. Esas luchas incesantes de inclusión/exclusión encaminadas a dominar y controlar, bajo la ilusión de “ser más y poder más que el semejante”. Entonces a toda costa se establecen juegos y alianzas “no escritas” contra otro/s, sea para desacreditar, dejar fuera, y entonces así “ganar”. ¿Qué se gana? ¿Qué se pierde?

“Lo no escrito”, esa dimensión relacional cotidiana que se despliega en los diversos ámbitos laborales y que no se puede ver ni analizar leyendo los escritos formales sobre la empresa o lugar de trabajo (organigrama, visión, misión, objetivos, directorios de puestos, certificaciones, seguridad e



Los conflictos laborales se producen no solo por fallas en la realización de un proceso de administración y/o producción, sino por las pugnas por el poder.

higiene, utilidades, etc.) sino estando ahí, percibiendo e interactuando a la manera de un antropólogo en una comunidad lejana, investigando los efectos que van produciendo las palabras y actitudes de quienes coordinan los diferentes departamentos, pero también las suposiciones y fantasías que se generan, los rumores, secretos a voces que circulan y dan forma al ambiente, al llamado clima laboral, mismas que nos hablan no solo de sus malestares, sino de su forma de trabajar, crear conflictos, obstáculos y soluciones.

Desde una perspectiva psicoanalítica podemos abordar y atender los conflictos que se presentan en las relaciones de los trabajadores en una empresa o institución, partiendo de los detalles de dichos conflictos (tanto lo escrito y principalmente lo no escrito) para poder advertir qué es lo que dichas problemáticas muestran e intentan comunicar sobre la empresa e institución en general, como del malestar particular, sobre los conflictos, malentendidos y, principalmente, sobre los cambios y ajustes que se podrían implementar.

Decíamos que en la empresa confluyen sujetos y estructuras administrativas interactuando entre sí, encami-

nadas a ofrecer servicios y/o productos. Y que dicha interacción con la estructura produce efectos en la subjetividad de los trabajadores y en los lazos que establecen con los demás. Cada puesto posee un lugar de poder determinado (de manejo de información y de mando) funciones y tareas específicas, tanto horizontal como verticalmente. Las dificultades se derivan de la dinámica que cada sujeto y/o departamento le imprime a su labor, -sean conscientes o inconscientes- pues no sólo va a trabajar el trabajador (é- trava) con su conocimiento y técnica, sino con su subjetividad. ¿Qué modificaciones subjetivas se producen en alguien que empieza a trabajar en tal o cual empresa o institución? ¿Al cambiar de puesto o funciones?

Las transformaciones y dificultades pueden ser desde una carencia de información y/o capacitación para la realización de la labor encomendada, ajustes en la organización de la tarea, desfase de funciones: p. e. quien diseña los directorios de puestos puede desconocer ciertos aspectos que solo quien día a día cumple con dichas funciones conoce y puede aportar; hasta aspectos relacionados con el manejo del poder como mecanismo de control

Psicología

y humillación del otro. Esto sucede no solo a niveles gerenciales, de coordinación y supervisión, sino también de abajo hacia arriba en el organigrama. Entonces algunos problemas surgen del simple hecho de “estar por debajo” o “por encima” en el organigrama, que hay una autoridad a la cual se le puede adjudicar tanto la culpa como la solución; creyendo ilusoriamente que con eso se es menos responsable por las fallas de las tareas propias. Ello puede transformarse, cuando hay un cambio de posición en el organigrama de un empleado, por ejemplo de un puesto de operador a un supervisor o gerente, entonces ahora puede emprender —pues el poder de información y mando de su nuevo puesto se lo permiten— los cambios que siempre deseo desarrollar, con la diferencia de que ahora maneja más y muy diferente información que antes. “No es lo mismo estar fuera que dentro del ruedo”.

En el ámbito político no es lo mismo ser oposición a ser gobierno, candidato que funcionario electo, en donde muchas dificultades son precisamente creer “ser el poder” y no que dicho poder —como en la tradición de los súper héroes del comic- viene de la mano de mucha responsabilidad. Se confunde la función simbólica del puesto con el sujeto que la ocupa, éste

se cree poseedor por sí mismo del poder de decisión e información que le otorga el puesto, en correspondencia con los demás lugares del organigrama, igualmente necesarios. Se confunde entonces el poder de uso con el poder absoluto. Si alguien puede ordenar y otro obedecer, no es solo por sí mismo, sino porque hay estructuras que los fijan y organizan en un puesto, así como otras que les rebasan, otorgando investidura y funciones que cada cual puede o no utilizar. Ubicar la disparidad y/o correspondencia entre la persona, el puesto como lugar- investidura y las funciones del mismo (tareas), así como su relación con los demás trabajadores y departamentos, permite, por un lado, conocer específicamente las causas y efectos de un conflicto que se presenta en el lugar de trabajar a fin de localizar las formas de encarar y atender tales conflictos, pues no es lo mismo una dificultad directamente relacionada con luchas de poder a que sean expresión de un hueco en las habilidades administrativas o técnicas para desempeñar un puesto, más relacionada con el área de capacitación del trabajador, o de otros aspectos subjetivos que se ponen en juego en la interacción con los demás trabajadores.

<http://columnacamilo.jimdo.com>
Twitter: @CamiloRamirez_



En los primeros meses de vida puede haber signos de autismo

Helen Briggs

Un nuevo estudio sugiere que es posible detectar indicios tempranos de autismo en bebés menores de seis meses.

En el trabajo publicado en la revista Nature se analizó cómo los infantes se fijan en los rostros desde que nacen hasta los tres años.

Los investigadores en Estados Unidos descubrieron que los niños a los que más tarde se le diagnosticó autismo y que inicialmente tuvieron un desarrollo normal, pero mostraron un contacto visual disminuido -la marca del autismo- entre los dos y los seis meses de nacido.

Expertos en el Reino Unido consideran que estos resultados alimentan la esperanza de una intervención más temprana.

En la investigación realizada en la escuela de medicina de la Universidad de Emory, en Atlanta, los científicos utilizaron una tecnología de seguimiento del ojo para medir la forma en que los bebés miran y responden a estímulos sociales.

Se dieron cuenta que los niños a los que más tarde se les diagnosticó autismo, a partir de los dos meses de nacidos empezaron a mostrar una disminución constante en la atención a los



La revista Nature se analizó cómo los infantes se fijan en los rostros desde que nacen hasta los tres años.

ojos de otras personas, cuando observaban videos de interacciones humanas.

“Esto por primera vez nos indica que es posible identificar algunos de

los signos de autismo en los primeros meses de vida”, dice el doctor Warren Jones, jefe de la investigación. “Estas son las señales más tempranas de

autismo que jamás hayamos observado”.

CONTACTO VISUAL

El estudio, que se hizo en colaboración con el Centro de Autismo Marcus y Salud Infantil de Atlanta, hizo un seguimiento a 59 infantes que tenían un alto riesgo de desarrollar autismo, porque tenían hermanos con este trastorno que es de por vida, y a 51 infantes con bajo riesgo.

El estudio se hizo con más de 100 infantes a quienes se le hizo un seguimiento desde su nacimiento hasta los tres años.

El doctor Jones y su colega Ami Klin les hicieron un seguimiento hasta los tres años, que es cuando se hace una evaluación formal de autismo. Trece de ellos, 11 niños y dos niñas, fueron diagnosticados con algún tipo de este síndrome, que incluye el síndrome de Asperger.

Los investigadores revisaron los datos que habían recogido de estos pequeños desde su nacimiento y lo que descubrieron les sorprendió.

“En los infantes con autismo, el contacto visual empieza a declinar a los seis meses de vida”, cuenta el doctor Jones, quien aclara que esto sólo se puede detectar con tecnología sofisticada y que los padres a simple vista no lo pueden detectar.

“Si los padres están preocupados,

deben hablar con el pediatra”, agrega.

TRASTORNO COMPLEJO

Por su parte, la doctora Deborah Riby, del departamento de psicología de la Universidad de Durham, en el Reino Unido, considera que el estudio ofrece una idea del momento en que hay una atención social atípica en niños que más tarde podrían desarrollar este trastorno.

“Estas marcas tempranas son extremadamente importantes para nosotros, cuanto más temprano se diagnostica a un niño, más rápido se puede intervenir”, señaló.

Por su parte Caroline Hattersley, jefa de información, consejo y defensa de la Sociedad Nacional de Autismo del Reino Unido, señaló que el trabajo “está basado en una muestra muy pequeña que necesita ser replicada en una escala mucho mayor antes de arrojar conclusiones concretas”.

“El autismo es un trastorno muy complejo”, agregó. “No hay dos personas iguales con autismo, por lo que se requiere un enfoque integral para el diagnóstico, que tenga en cuenta todos los aspectos de la conducta de un individuo”.

Hattersley aclaró que era vital que cualquiera con autismo pueda tener acceso al diagnóstico, pues esto puede ser la clave para alcanzar su mayor potencial con el apoyo adecuado.

Tercera parte de población ha padecido algún trastorno mental

Se estima que en México una tercera parte de la población ha sufrido algún trastorno mental, y al menos el 7 por ciento de los niños padece problemas de este tipo o de aprendizaje, señaló el doctor Juan Ramón de la Fuente, ex rector de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

Señaló que un problema nuevo de salud mental es el bullying en las escuelas, el cual creció un 500 por ciento en los últimos años. Al referirse a la investigación en esta área del conocimiento, De la Fuente apuntó que “la creación del Instituto Nacional de Psiquiatría ‘Ramón de la Fuente Muñiz’ permitió que la investigación se profesionalizara”.

Además, las contribuciones de investigadores mexicanos ha ido en aumento; aunque el país tiene neurólo-

gos notables, faltan psiquiatras. “Yo creo que habrá una neurociencia clínica donde estas dos especialidades generen puentes comunicantes”, opinó el experto.

CONDUCTAS DE RIESGO

Sobre este tema se ha reflexionado sobre cómo la conducta impacta el estado de salud; qué es lo que determina que las personas decidan tomar conductas de riesgo o proteger su salud con conductas saludables y, por otra parte, también cómo la conducta puede impactar la búsqueda de atención, la adherencia al tratamiento y el cumplimiento de prescripciones para preservar y mejorar su salud, dijo la doctora María Elena Medina Mora, integrante de la Academia Mexicana de Ciencias.

Asimismo, Medina Mora resaltó que una conducta de riesgo no va sola ya que va asociada a otras, por ejemplo, el consumo de alcohol se relaciona con el tabaquismo, la violencia y el suicidio. Comentó que el factor del medio ambiente es solo uno de los que se tendrían que analizar.

Por lo que respecta a las políticas de legalización de las drogas, comentó que “esto probablemente tenga muy poco impacto en el consumo, ya que no es una relación de uno a uno y eso lo tendríamos que tener muy claro cuando se piensa en el impacto de las políticas o lo que podemos esperar de las políticas, sería ideal que (las adicciones) pudieran abatirse fácilmente pero hay muchos otros factores que están asociados a ellas”.

LA DESIGUALDAD SOCIAL

Si hay algún problema por atender en México son los de salud mental y particularmente la depresión. Por lo general vemos a las personas como si tuvieran una sola enfermedad, pero eso en la realidad no pasa, y esta asociación entre tener un padecimiento de larga duración y tener una enfermedad mental es más común de lo que quisiéramos, y eso nos genera muchos problemas, fue una de las reflexiones finales del doctor Enrique Graue, director de la Facultad de Medicina de la UNAM.

Graue comparó a la política de salud del país con la situación del Titanic, en el que se comienza por atender primero las mujeres y los niños; pero terminan siendo a los pasajeros de primera, luego los de segunda y luego los de ter-

cera.

“El acceso a los tratamientos y al diagnóstico oportuno, está muy marcado por la condición social. En este sentido las políticas hacen una regresión en términos de que ‘el dinero sigue el dinero’, porque el dinero no sigue necesariamente las necesidades de salud y en ese sentido, es importante marcar que en las enfermedades (en la esfera de la salud mental) o las conductas peligrosas tienen que ver mucho con las desigualdades sociales”, resaltó.

Y añadió: “No tener garantizado ese acceso a los servicios oportunos de salud o tenerlos pero de manera tardía, hace que el sistema de salud se vea muy ineficiente pues seguimos teniendo más tratamientos pero no vemos su impacto como quisiéramos”.