

LÍMITES Y POSIBILIDADES DEL MÉTODO EN PSICODINÁMICA Y CLÍNICA DEL TRABAJO: RELATO DE LOS ESTUDIOS DEL GRUPO DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDADE CATOLICA DE GOIÁS

LIMITS AND POSSIBILITIES OF THE PSYCHODYNAMIC METHOD
AND WORK CLINIC: NARRATIVES FROM RESEARCH GROUP
STUDIES OF PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATOLICA DE GOIÁS

ALESSANDRA RAMOS DEMITO FLEURY

Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Brasil.
aledemito@bol.com.br

KÁTIA BARBOSA MACEDO

Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, Brasil.
katia.macedo@cultura.com.br

Recibido: 14-03-2012. **Aceptado:** 18-07-2012.

Resumen: El grupo de investigación de Psicodinámica y Clínica del Trabajo de la Pontificia Universidad Católica de Goiás –PUC-GO– en conjunto con el Programa de Postgrado *Strictu Sensu* de Psicología, ha estado realizando estudios de magíster y doctorado, procurando utilizar la clínica del trabajo en sus investigaciones. El objetivo de este artículo es presentar y compartir con los demás investigadores del área las experiencias del grupo en la conducción de trabajos que buscan actualizar y adecuar el método propuesto por Dejours, para poner en práctica la Psicodinámica del Trabajo en nuestra realidad. La idea de que nosotros, investigadores, también sufrimos con la diferencia entre el trabajo establecido y el real, nos llevó a esta exposición, entendiendo, al igual que en la práctica, que la cooperación, el espacio de discusión y el reconocimiento son elementos que favorecen las experiencias de placer y salud mental. Para alcanzar este objetivo, se presentará una breve definición de las principales categorías de la Psicodinámica y Clínica del Trabajo, seguida de la presentación de los requisitos y objetivos de cada etapa del método. El artículo se finalizará con la presentación de cinco estudios de grupo en clínica del trabajo y una discusión sobre algunos aspectos que condujeron esta exposición.

Palabras clave: Psicodinámica del trabajo, clínica del trabajo, grupo de estudio.

Abstract: The research group Psychodynamics and clinical work of the Pontificia Universidade Católica de Goiás-PUC-GO – connected to the graduate program in

psychology, *Strictu Sensu* has been carrying out studies of master and PhD, seeking to use the clinic's work in their research. The goal of this article is to present and share with other researchers in the field the group experiences in conducting work which seek to update and adapt the method proposed by Dejours to practice the Psychodynamics of work in our reality. Understanding that we, researchers also suffer with lag between prescribed and real work, led us to this exhibition, understanding, as in practice, that cooperation, discussion and space recognition are elements that favor the experiences of pleasure and mental health. To achieve this goal, you will see a brief definition of the main categories of Psychodynamics and clinical work, followed by exposure to the requirements and objectives of each step of the method. The article ends with the presentation of five studies of group in clinical work and a discussion of some questions that guided this exhibition.

Keywords: Psychodynamics of work, Clinic of work, Research Group.

1. Introducción

ESTE ARTÍCULO TIENE POR OBJETIVO presentar los estudios realizados por algunos especialistas que forman parte de un grupo que estudia la relación entre salud mental y trabajo, desde la perspectiva de la Psicodinámica y Clínica del Trabajo. Dicho grupo actualmente está compuesto por seis alumnos de doctorado y dos de magíster, coordinado por la profesora Dra. Kátia Barbosa Macêdo y está ligado al Programa de Postgrado *Strictu Sensu* de Psicología, de la PUC-GO. Hace 15 años, trabaja a través del abordaje de la Psicodinámica y Clínica del Trabajo, elaborando disertaciones, tesis, artículos, libros y capítulos de libros.

Se ha abordado la Psicodinámica y Clínica del Trabajo para estudiar la relación entre el hombre y el trabajo en Brasil desde la década de los 80 (Merlo y Mendes, 2009). Esta teoría, creada por Christophe Dejours, se concentra en la génesis y las alteraciones del sufrimiento virtual vinculadas a la organización del trabajo. Ésta sería la fuente generadora de tensiones y descontentos capaces de desestructurar la vida psíquica del sujeto. La organización del trabajo se refiere a dos dimensiones: la división del trabajo (distribución de las tareas, repartición, secuencias, modo operativo establecido...) y la división de los hombres (sistema jerárquico, responsabilidades y relaciones de poder) (Freitas y Silva, 2010). La manera cómo dichas dimensiones se establecen en determinada organización podrá definir si el trabajo favorecerá la alienación, la construcción de defensas patológicas, el sufrimiento y el padecimiento, o si posibilitará la emancipación, la construcción de defensas de adaptación, la creatividad, el reconocimiento y el fortalecimiento de la identidad.

Dejours (1992) define el campo de la Psicodinámica del Trabajo como

aquel del sufrimiento, de la significación y de las formas de este sufrimiento, y delimita su investigación dentro del campo de lo infrapatológico o prepatológico. El sufrimiento constituye, por un lado, la evolución de una oposición entre el funcionamiento psíquico y el mecanismo de defensa y, por otro lado, las presiones organizacionales desestabilizadoras provenientes de la organización del trabajo del otro. El objetivo de esta lucha es preservar “un conformismo aparente del comportamiento y que satisfaga a los criterios sociales de la normalidad” (Merlo, 2002: 132).

Incluso en la obra *La locura del trabajo* (1992), Dejours presentó su teoría sobre las estrategias defensivas colectivas, definiéndolas como defensas que surgen del conflicto entre la organización del trabajo y el funcionamiento psíquico del individuo. Este choque se concibe como fuente de sufrimiento. A diferencia del mecanismo de defensa individual, la estrategia defensiva no se sustenta sin el consenso de las condiciones externas. En este punto, detectamos la convergencia entre la definición del campo de la Psicodinámica del Trabajo, sus elementos fundamentales que son el sufrimiento y la centralidad del trabajo para el sujeto y la constitución de estrategias defensivas colectivas para soportar las presiones de la organización del trabajo, procurando la normalidad y evitando lo patológico. A partir de este análisis, se puede afirmar que la Psicodinámica del Trabajo busca la colectividad, y no a los individuos de manera aislada.

En Psicodinámica del Trabajo, algunas premisas son esenciales para su comprensión. Entre éstas, Ferreira (2011) destaca:

- La centralidad del trabajo para el sujeto en la constitución de su subjetividad;
- La ausencia de neutralidad del trabajo respecto a la salud mental y constitución de la identidad del sujeto;
- La posibilidad de cambio de las situaciones laborales, considerando que éstas existen debido a decisiones humanas y no por desgracia;
- El manejo de dichos cambios ocurre a partir de una modificación del trabajo y no de una adaptación de los trabajadores al trabajo existente.

A partir de estas premisas, la Psicodinámica del Trabajo desarrolla una teoría que las apoye. Para eso, la disciplina desarrolló categorías de análisis que orientan la investigación de los contextos laborales, bajo la cual los trabajadores están siendo sometidos.

El cuadro 1 presenta los conceptos de las principales categorías de análisis para la Psicodinámica del trabajo:

Cuadro 1. Categorías de análisis de la Psicodinámica del Trabajo.

Categoría	Elementos de la categoría	Definición
Organización de trabajo	Organización del trabajo	“Distribución de tareas entre los trabajadores, repartición, secuencia y, en fin, el modo operativo establecido y la distribución de personas: repartición de las responsabilidades, jerarquía, dirección, control, etc.” (Dejours, 2009, p. 125)
	Condiciones laborales	“Se refieren al ambiente físico (temperatura, ruido, presión, vibración, irradiación, altitud, etc.), al ambiente biológico (virus, bacterias, parásitos, hongos), a las condiciones de higiene, de seguridad y a las características antropométricas del lugar de trabajo”. (Dejours, 1992, p. 25).
	Relaciones laborales	Se refieren a las relaciones con los jefes directos y superiores, con los miembros del equipo de trabajo y las relaciones externas (clientes, proveedores y supervisores). (Pires y Macêdo, 2011)
Movilización Subjetiva	Inteligencia práctica	La inteligencia práctica, como estrategia colectiva de enfrentamiento, apoya al trabajador para resistir lo establecido, utilizando recursos propios y su capacidad creativa, presuponiendo la idea de astucia, movilizándose a partir del surgimiento de situaciones imprevistas. Gracias al enfrentamiento de estas situaciones, desarrolla un saber particular, que al volverse colectivo, se transforma en acción de cooperación. La finalidad de este recurso es minimizar el sufrimiento y transformarlo en placer.
	Cooperación	La cooperación, como estrategia de movilización colectiva, representa una manera de actuar de un grupo de trabajadores para darle nuevo sentido al sufrimiento, manejar las contradicciones del contexto laboral y transformar la organización del trabajo en fuente de placer, cuya realización sería posible a través del espacio público de discusión y la cooperación entre los sujetos (Ferreira y Mendes, 2003).
	Espacio de discusión	El espacio público de diálogo implica la conformación de un espacio para hablar y escuchar, en el cual es posible expresar opiniones contradictorias o basadas en las creencias, valores y postura ideológica de los participantes del espacio.
	Reconocimiento	“El reconocimiento es una forma específica de retribución moral simbólica dada al ego, como compensación por su contribución a la eficacia de la organización del trabajo, es decir, por el compromiso de su subjetividad e inteligencia” (Dejours, 2005, p. 56).
Sufrimiento y defensas	Sufrimiento creativo	Para Dejours (2009), el sufrimiento puede ser creativo o patogénico. A través del creativo, el individuo procura la transformación de su sufrimiento en algo beneficioso para él mismo. Para eso, debe encontrar cierta libertad en la organización del trabajo, que ofrezca margen de negociación entre las imposiciones organizacionales y el deseo del trabajador.
	Sufrimiento patogénico	El surgimiento del sufrimiento patogénico estaría relacionado a la ausencia de flexibilidad de la organización del trabajo, la cual impide que el sujeto encuentre vías de descarga pulsional en sus actividades laborales, debiendo usar estrategias defensivas para soportar el contexto de trabajo.
	Estrategias defensivas	Las estrategias de defensa tienen como función adaptar al sujeto a las presiones laborales, con el fin de evitar el sufrimiento. Se diferencian de los mecanismos de defensa del ego por no ser interiorizados y persistir a partir de la presencia de alguna situación externa. (Rossi, 2008).

Fuente: Elaborado por las autoras, basándose en Dejours (1992, 2005) Dejours et al. (2009), Ferreira y Mendes (2003), Pires y Macêdo (2011) y Rossi (2008).

El cuadro 1 no tiene el objetivo de agotar las definiciones y explicaciones sobre cada categoría, pero sí de sintetizar sus principales elementos y permitir la visualización de los conceptos en torno a la Psicodinámica del Trabajo, los cuales son esenciales para el estudio clínico del trabajo.

A partir de esto, es importante recordar que el abordaje psicodinámico del trabajo privilegió, al inicio de sus estudios, las condiciones laborales, por ser el cuerpo del trabajador el objeto en estas situaciones. Gracias al desarrollo de la disciplina, la organización del trabajo comenzó a evidenciarse por representar los impactos del trabajo en la salud psíquica del trabajador (Rossi, 2008).

Al identificar el sufrimiento psíquico en el contexto laboral, las intervenciones deberán dirigirse hacia la organización del trabajo bajo la cual los individuos estén sometidos, y no intentar desarrollar actos terapéuticos individuales (Merlo, 2002). En 1992 Dejours presentó una metodología para la Psicodinámica del Trabajo, en la época en que aún se denominaba como Psicopatología del Trabajo, en que la creación de espacios colectivos de discusión sería el camino para identificar estrategias defensivas colectivas, como también, a partir del análisis de la organización del trabajo, de las relaciones laborales y de las condiciones laborales, favorecer la movilización subjetiva y posibilitar la resignificación de las experiencias de sufrimiento provenientes de estas categorías, con el fin de ampliar la percepción del trabajador de sí mismo y favorecer el proceso de emancipación y la consecuente intervención en aquello que sea considerado como necesario por el grupo para mejorar la organización del trabajo.

La conformación de este espacio colectivo de discusión es el medio por el cual la Psicodinámica del Trabajo cree que es posible poner en práctica la clínica (de manera colectiva) y llevar a cabo un estudio-acción. Esta constitución involucra innumerables factores relacionados al grupo de estudio, como también a la institución u organización involucrada. Los desafíos de los investigadores son también desafíos institucionales, pues, antes de ser sólo un método de investigación, este espacio colectivo de discusión también involucra la creación de un espacio político, ya que las personas podrán discutir sobre asuntos del día a día laboral, dándole nuevo sentido al sufrimiento a partir de la revelación de la realidad, librándose de alienaciones que puedan contribuir al sufrimiento o patología, pero que para la organización contribuyen a su productividad o mantención del *status quo*.

Poner en práctica el enfoque clínico involucra riesgos para todas las partes, ya sea investigadores, trabajadores o empresarios y gestores. Dicho riesgo procede de una complejidad propia de las organizaciones de trabajo, de las relaciones socio profesionales, de las relaciones de poder, de las relaciones entre salud y trabajo, de las condiciones de mercado... Sin embargo, asumir y enfrentar esta complejidad y no reducirla a cuestiones relacionadas solamente al factor humano, representa para la Psicodinámica dejouriana el camino para lograr asimilar la realidad de la relación entre sujeto y trabajo, y salud mental y trabajo. “Esta clínica no es un *pret-à-porter* que las empresas esperan de los investigadores” (Karam, 2010: 56). Según Karam (2010), el desafío para los especialistas que trabajan aplicando la Clínica del Trabajo es actuar bajo un método que exija cooperación y no competición. Además, destaca que esta no es una técnica para mejorar el clima organizacional. En la Clínica del Trabajo, la acción se sobrepone a la intervención.

Nuestro grupo de investigación, a partir del abordaje de la Psicodinámica y Clínica del Trabajo, se compromete a intentar aplicar su método, que es la Clínica del Trabajo, considerando su importancia para la consolidación práctica y teórica de la disciplina y también para intervenir en realidades que puedan beneficiarse con su práctica. Este beneficio no se compromete con resultados ni para los empleadores ni para los trabajadores. La experiencia es de exploración, y como tal, no puede garantizar lo que se hallará. Los riesgos deben ser asumidos por todas las partes involucradas.

El objetivo de la Clínica del Trabajo es, a partir del lenguaje, promover la reflexión de un grupo sobre su organización del trabajo y las experiencias de placer y sufrimiento, evidenciando las estrategias defensivas que el grupo utiliza para ocultar la realidad del trabajo y alienarse en su establecimiento.

Este estudio presentará y discutirá cinco trabajos desarrollados desde la perspectiva de la Psicodinámica y Clínica del Trabajo, describiendo y discutiendo sus etapas metodológicas y llevando al lector a constatar cómo lo establecido en este método también debe adaptarse a lo real. Esta práctica clínica debe respetar las premisas del abordaje y, a partir de ahí, suplir la diferencia entre lo establecido y lo real, con los principios de la ética y con la postura de compromiso y seriedad de los investigadores para desarrollar una práctica coherente con el abordaje teórico de la disciplina.

Por tratarse de la presentación de estudios empíricos de Psicodinámica y Clínica del Trabajo, se presentarán algunos conceptos importantes sobre Clínica del Trabajo, seguidos de la descripción sintetizada de los estudios, con enfoque en el desarrollo o no desarrollo del espacio colectivo de discusión, y procurando analizar los motivos que causaron tal situación de estudio. El trabajo se finalizará incluyendo algunos aspectos para reflexionar sobre el desarrollo de la práctica clínica en la Psicodinámica del Trabajo.

2. El método de la Psicodinámica y Clínica del trabajo – la Clínica del Trabajo

La organización del trabajo constituye, según la Psicodinámica del Trabajo, una relación intersubjetiva y una relación social. Esta perspectiva debe orientar la práctica del investigador y su metodología. Si el interés recae sobre la experiencia subjetiva del trabajo, sólo a partir del análisis de las relaciones intersubjetivas podremos acceder a la realidad del contexto laboral. Esta premisa define el perfil del investigador explorador y menos especialista que la Clínica del Trabajo requiere, ya que éste debe comprender que parte de lo que resulta insoportable en la realidad laboral será ocultado por los trabajadores, debido a su propio interés psíquico y al intento de conservar su equilibrio mental (Dejours, Addoucheli y Jayet, 2009).

Para Dejours, la preinvestigación y el análisis de la demanda podrán viabilizar el estudio en la Clínica del Trabajo, en la medida que ofrezca datos para sustentar un interés real y una situación institucional u organizacional que apoye esta intervención. En esta etapa, el investigador deberá explicar los objetivos del estudio, desmitificar el compromiso de éste con resultados organizacionales como también con los participantes, es decir, explicitar los riesgos involucrados y los objetivos del método. El investigador, comprendiendo su postura de explorador, también debe estar dispuesto a comprometerse subjetivamente y afectivamente en el proceso, abierto para escuchar el sufrimiento y aceptando lo que este hecho le pueda provocar. El cuadro 2 presenta los requisitos y objetivos para cada una de estas etapas.

Cuadro 2. Requisitos y objetivos de la preinvestigación y del análisis de la demanda.

Requisitos fundamentales/procedimientos	Objetivos
Preinvestigación	
• Trabajadores que quieran participar voluntariamente.	• Reunir documentos que contengan informaciones sobre el proceso de trabajo y sus modificaciones.
• Aceptación y apoyo de la Institución para realizar la actividad.	• Tener acceso a la Institución.
• Encuentros formales e informales con los trabajadores.	• Realizar visitas y hacer contacto con los trabajadores (estrategias de aproximación del grupo de estudio).
	• Conocer el local de trabajo.
	• Definir el grupo de control.
	• Definir cómo se elaborará el cronograma de campo.
Análisis de la demanda	
• Debe ser formulado por los interesados.	• Garantizar que el estudio no sea una imposición o un instrumento de manipulación.
• Debe ser siempre colectivo.	
• En disertaciones o tesis, se puede presentar una propuesta paralela a las demandas implícitas.	

Fuente: Elaborado por las autoras.

De todo el trabajo, lo más delicado y extenso lo constituye la elaboración de la demanda (Dejours, 1992).

El estudio, como tal, involucra encuentros, análisis del material estudiado, observación clínica e interpretación. En ese momento, el objetivo es la creación de un espacio colectivo de discusión que permita la elaboración y reelaboración entre los trabajadores. Este objetivo es ambicioso, porque, aunque el grupo se encuentre y dialogue, no se puede garantizar que relate lo que ocurre en su relación con el contexto laboral y, consecuentemente, tome consciencia de su situación. Si el grupo no lo logra, no será posible actuar para mejorar su organización del trabajo, lo que comprometería el objetivo clínico. Muchos dispositivos clínicos deben estar presentes para contribuir al éxito del método. Entre éstos, Mendes (2012) destaca la transferencia y la construcción de lazos, la interpretación, la formación clínica y la supervisión. Estos dispositivos estarían relacionados a competencias específicas de los investigadores involucrados en el proceso, como también en la relación entre los participantes del grupo. El cuadro 3 presenta los requisitos y los objetivos de cada una de estas etapas.

Cuadro 3. Requisitos y objetivos del estudio.

Requisitos fundamentales/procedimientos	Objetivos
Estudio	
• Debe ejecutarse en el local de trabajo, dentro de la Institución.	• Presentación de los investigadores al grupo, aclarando su área de actuación.
• Ambiente escogido por los mismos trabajadores.	• Pactar con el grupo de estudio el carácter ético del trabajo (sigilo de la exposición y respeto a las formas de expresión).
• Debe llevarse a cabo durante la jornada de trabajo.	• Destacar que el tema de estudio es el análisis del establecimiento de relaciones entre la organización del trabajo y el sufrimiento psíquico.
• Determinar intervalos temporales posibles para los participantes del estudio.	• Hablar sobre el enfoque psicodinámico, lo que representa el acceso a comentarios y relatos de los trabajadores.
• Los elementos que constituyen el grupo pueden variar.	• Provocar reflexiones que puedan generar acciones transformadoras.
• Esta etapa se subdivide en otras 4: análisis de la demanda; análisis del material estudiado; observación clínica; interpretación.	• Validar constantemente las interpretaciones con el grupo.
	• Guiar el grupo de trabajo, verificando el surgimiento o no de sistemas defensivos colectivos ante el sufrimiento.
	• Resaltar la imposibilidad de respuestas urgentes
Análisis del material estudiado	
• Definición de lo que constituye el material estudiado.	• Identificar la manera cómo el grupo comprende su relación con el trabajo.
• Registro del relato de los trabajadores.	• Promover la modificación de la percepción respecto a la Institución.
Observación clínica	
• Registro de todo lo que se detectó durante el estudio, lo dicho, lo no dicho y la relación de los hechos durante las reuniones.	• Informar, a partir de los recuerdos del investigador, de las anotaciones y de la transcripción de las grabaciones, lo que se detectó durante el estudio.
• Observación de los gestos, posturas, tonos de voz.	• Viabilizar material para la interpretación.
• El informe debe ser realizado inmediatamente después de los encuentros entre los investigadores y comparado con el equipo de control durante cada sesión.	
Interpretación	
• Material de la observación clínica.	• Dar forma al material proporcionado por los trabajadores.
	• Analizar los mecanismos de reconocimiento y cooperación y las estrategias colectivas de defensa, que permiten la comprensión de lo relatado durante las reuniones.
	• Promover la formulación de ideas en los trabajadores, las cuales antes no estaban organizadas consciente o nítidamente.

Fuente: Elaborado por las autoras.

Durante la investigación, se validan los datos, con el fin de crear hipótesis (durante la lectura de los registros al inicio de cada sesión) o de presentarles a los nuevos participantes el material trabajado. El cuadro 4 presenta los requisitos y los objetivos de la fase de validación y refutación de los datos.

Cuadro 4. Requisitos y objetivos de la validación de los datos.

Requisitos fundamentales/procedimientos	Objetivos
Validación y refutación	
<ul style="list-style-type: none"> • Puede ocurrir en dos etapas: durante el estudio, a partir de las interpretaciones, comentarios del investigador o grupo de investigadores; en otro momento, cuando ingresan nuevos participantes al grupo, lo que lleva a retomar lo que ya se ha discutido. 	<ul style="list-style-type: none"> • Validar o refutar formulaciones/interpretaciones hechas por los investigadores respecto al material analizado.
	<ul style="list-style-type: none"> • Las instrucciones se deben leer al inicio de cada sesión y se deben aclarar los términos técnicos.

Fuente: Elaborado por las autoras.

La fase de devolución y evaluación tiene la función de verificar si el informe elaborado por los investigadores es coherente con lo que se trabajó durante los encuentros, y si el estudio promovió algún cambio en el grupo de estudio, en su relación con la organización de trabajo. El cuadro 5 presenta los requisitos y objetivos de estas fases.

Cuadro 5. Requisitos y objetivos de las fases de devolución y evaluación.

Requisitos fundamentales/procedimientos	Objetivos
Devolución	
<ul style="list-style-type: none"> • El material discutido y analizado en las sesiones colectivas, con énfasis en las categorías estudiadas por la Psicodinámica del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar una fotografía del momento.
<ul style="list-style-type: none"> • Informe final. 	<ul style="list-style-type: none"> • Que la historia vivida en los encuentros promueva nuevas formas de actuar y que el sujeto pueda reconstruirse en el plano colectivo.
Evaluación	
Deberá realizarse con el grupo de estudio una vez por mes o tres meses después del término del trabajo.	Verificar los procesos de cambios ocurridos en las situaciones laborales.

Fuente: Elaborado por las autoras.

La evaluación del trabajo podrá realizarse con el grupo de estudio una vez por mes o tres meses después del término de la intervención. En estas entrevistas colectivas de evaluación, se deben solicitar los movimientos ocurridos en el espacio, como también el compromiso de los participantes en los proyectos de cambio de las situaciones laborales (Mendes y Araújo, 2011).

A continuación, se presentarán los estudios del grupo de investigación de Psicología de la PUC-GO, todos orientados por la profesora Dra. Kátia Barbosa Macêdo y que se iniciaron con el objetivo de, luego del análisis de la demanda, constituir un espacio colectivo de discusión que permitiera avanzar en la propuesta metodológica de la Psicodinámica del Trabajo, como también en la posible emancipación de los participantes del estudio sobre su relación con el trabajo.

3. Análisis de los estudios empíricos de Psicodinámica y Clínica del Trabajo del grupo de investigación de la PUC-GO

Los estudios presentados a continuación tuvieron como objetivo analizar la relación de los participantes con su organización del trabajo y, a partir de esto, verificar las experiencias de placer y sufrimiento resultantes de dicha relación. Durante la fase de preinvestigación, algunos estudios hicieron uso de pesquisa documental, visitas formales e informales, análisis de diagnóstico organizacional... Algunos estudios partieron de entrevistas individuales, y a partir de la validación y devolución lograron constituir el espacio colectivo de discusión. Otros, aún están esperando ser devueltos para proponer esta constitución, y algunos fueron directo hacia la constitución de los grupos y los encuentros colectivos. El objetivo común de todos los estudios consiste en intentar aplicar las etapas anteriormente descritas y las premisas de la Psicodinámica del Trabajo, pero adaptándolas a la realidad, además de constatar los obstáculos, como datos importantes que deben ser analizados en el grupo y divulgados para los demás investigadores. Éste es uno de los objetivos del presente trabajo.

Para una mejor visualización, el cuadro 6 presenta una síntesis de los estudios, de sus participantes, además de informar si se constituyó el espacio de discusión, lo que se podrá mejorar y lo que aún se espera para los estudios en curso.

Cuadro 6. Estudios recientes de PDT del grupo de la PUC-GO.

Título	Autores y fecha	Objetivo	Método	Constitución del espacio colectivo de discusión	Análisis de la situación
Las experiencias de los profesionales del teatro en relación a su trabajo: un abordaje psicodinámico	Roseli Vieira Pires, 2011	Analizar las experiencias de placer y sufrimiento de un grupo de teatro.	Entrevistas semi estructuradas.	La constitución del espacio colectivo de discusión fue impedida por la gestora del grupo estudiado, quien al participar de la validación de los datos les causó molestia a los otros participantes.	Durante el análisis de la demanda, mayores aclaraciones podrían dar apoyo en la prevención de este tipo de situaciones.
Vivir y escribir en el proceso creativo del trabajo del escritor literario.	Marcos Bueno, 2012	Analizar las experiencias de placer y sufrimiento de escritores.	Entrevistas semi estructuradas.	El espacio se constituyó a partir de la entrega de los datos obtenidos en las entrevistas individuales. Fueron 3 encuentros, con muchos protocolos y la sugerencia de publicar un libro con los datos.	A pesar de que el trabajo del escritor literario tiene como característica la soledad, el encuentro colectivo se dio de manera comprometida.
La figura del emprendedor en el contexto de la modernidad: un análisis de la Psicodinámica clínica del trabajo.	Edward H. Guimarães Júnior, 2012	Analizar las experiencias de placer y sufrimiento de emprendedores.	Encuentros colectivos.	El espacio se constituyó luego de 2 intentos por formar el grupo. Fueron 4 encuentros, con la presencia de 5 a 8 participantes.	A pesar de que el grupo se formó por emprendedores que no estaban bajo la misma organización del trabajo, ellos comparten la misma situación laboral. La entrega y evaluación tendrán lugar más adelante.
Experiencias de los gestores de una institución de educación superior privada – Intervención en Clínica del Trabajo.	Fabiana C. y Silva, 2012	Analizar las vivencias de placer y sufrimiento de los gestores de una universidad privada.	Encuentros colectivos.	Fueron 4 encuentros colectivos, con 5 gestores. Con un fuerte compromiso, el grupo demostró estar abierto y con la intención de discutir sobre la organización del trabajo y sus experiencias.	La entrega y la evaluación grupal se darán dentro de este año.
Análisis de la demanda y desarrollo de estudios <i>strictu sensu</i> en Psicodinámica y clínica del trabajo.	Alessandra R. Demito Fleury, 2012	Analizar las experiencias de placer y sufrimiento de profesores de una institución federal de educación superior.	Entrevistas semi estructuradas.	Fueron 12 entrevistas con los profesores. Los resultados se presentarán durante la semana de planificación del curso 2012.2. En esa ocasión, los participantes y demás profesores serán invitados a formar un grupo de investigación.	Se cuenta con apoyo institucional para realizar el estudio. Se debe aclarar, una vez más, el compromiso de los investigadores con el grupo y no con la institución.

Fuente: Elaborado por las autoras, basadas en Santos, (2011), Bueno, (2012), Guimarães, (2012), Silva, (2012) y Fleury (2012).

Algunos aspectos guiaron la discusión de nuestros estudios, entre los cuales se destacan tres. El primero está relacionado al tiempo que los investigadores tuvieron para realizar el estudio, el segundo se refiere a la apropiación teórica y al perfil del investigador y el tercero tiene relación con el perfil institucional u organizacional en que se desarrolló el estudio.

Sobre el tercer aspecto, hay un factor práctico y muchas veces limitador de estudios en Clínica del Trabajo, en relación al plazo para concluir la investigación. Los estudios realizados durante un período de magíster consideran 24 meses para la apropiación teórica, análisis de la demanda, investigación, validación, devolución y entrega final del trabajo. A partir de este factor limitador, los estudios realizados durante el magíster y que hicieron uso de la Clínica del Trabajo como método, fueron adaptados para conciliar este contexto, es decir, la realidad del investigador. Con el fin de suplir la diferencia entre lo establecido y lo real, los estudios de Guimarães Júnior (2012) y Silva (2012) se concentraron en la apropiación teórica, estableciendo disciplinas ofrecidas por la misma coordinadora grupal, elaboradas para atender esta demanda. La fase de pre encuesta fue menor, concentrándose en el contacto con el campo de estudio e intentando formar el grupo y llevar a cabo los encuentros colectivos. Con una fase de análisis de la demanda menor, los investigadores deberían verificar durante los encuentros si su propuesta tenía eco en la demanda de los participantes. Eso se podía constatar a través del compromiso grupal, las lecturas y validaciones durante las sesiones. De esta forma, la instancia de validación final con el grupo podrá servir para analizar si éste desea continuar el trabajo, lo cual podrá ser realizado por otro alumno del grupo, preferencialmente de doctorado.

En relación al perfil del investigador, es importante verificar si éste desea involucrarse subjetivamente en este proceso. Este compromiso es uno de los dispositivos clínicos que deben estar presentes en el manejo serio de lo que se está relatando en el grupo. Además de este compromiso afectivo, el investigador debe tener consciencia de la atención clínica que será ejecutada durante el trabajo, pues, a partir de éste, derivará la calidad de las interpretaciones hechas para el grupo.

El perfil de la institución u organización también tendrá influencia en el estudio, ya que las características de una empresa pública o privada crean culturas y prácticas diferentes. Además, la situación actual de la empresa o institución, sea política o financiera, podrá favorecer o desfavorecer la ejecución de la clínica del trabajo. El perfil de los gestores, como también el historial de otros trabajos ya realizados en la empresa, principalmente en el área de gestión de personas, podrán servir como impedimentos para la realización de un estudio con el método de la Psicodinámica del Trabajo.

El estudio de Pires (2011) se realizó durante el curso de doctorado, lo que permitió su madurez teórica y la realización del análisis de la demanda. Sin embargo, durante ésta, a pesar de concordar con el estudio, la gestora demostró durante la validación de las entrevistas no haber entendido muy bien la propuesta, lo que imposibilitó la constitución del espacio colectivo de discusión. El objetivo, no explorado por el investigador durante la demanda, estaba centrado en una práctica administrativa, lo que dificultó la aplicación de la clínica en esta organización.

El estudio de Bueno (2012) se está llevando a cabo durante el curso de doctorado y se basa en los mismos aspectos del estudio de Pires (2011). Sin embargo, en este estudio, la entrega de las entrevistas individuales realizadas durante el análisis de la demanda movilizó a los participantes, y éstos se juntaron en tres encuentros colectivos. Como la profesión del escritor posee una característica central, que es trabajar solo, tres encuentros es un número significativo para el grupo. La participación y compromiso estuvieron presentes, y la elaboración y reelaboración fueron posibles. A partir de este hecho, el grupo de participantes de la investigación solicitó que ésta fuese publicada en un libro para que otros escritores puedan beneficiarse con el estudio.

El trabajo de Fleury (2012), aún en fase de análisis de la demanda, también forma parte de un proyecto de doctorado. El análisis de la demanda está compuesto por el análisis documental –evaluación institucional y el diagnóstico organizacional realizado por una empresa de consultoría especializada–, visitas formales e informales y la realización de entrevistas individuales con una pauta semi estructurada, las cuales fueron grabadas, transcritas y analizadas. Por tratarse de un estudio en el campus de una institución federal de educación superior, los datos analizados durante la demanda se presentarán durante la semana de planificación pedagógica de 2012.2, prevista para agosto de este año. En esa oportunidad, al presentar los datos, el investigador intentará movilizar a los profesores y formar un grupo colectivo de discusión, para crear un espacio de verbalización de la relación de los docentes con su organización de trabajo, y también para analizar sus experiencias de placer y sufrimiento en el trabajo, revelar sus estrategias defensivas y reelaborar a partir de estas elaboraciones.

4. Consideraciones finales

Poner en práctica la Clínica del Trabajo no es una responsabilidad exclusiva del investigador que concentra en ella su propósito. Esta práctica involucra

riesgo para los participantes, los cuales deben expresarse durante la demanda con el objetivo de dar apoyo en el surgimiento de los dispositivos clínicos que sustentarán el proceso. En un curso de magíster o doctorado, orientados y orientadores deben preocuparse de las interrogantes establecidas en este estudio y comprender que difícilmente se da inicio a un proyecto diciendo que se trata de un proyecto de clínica del trabajo. Se puede hablar de un proyecto de Psicodinámica del Trabajo, pero la práctica de su método se construirá a partir de aspectos que están más allá del dominio del investigador. Esta limitación debe ser consciente para quien se aventura en esta práctica, pues, podemos adaptar algunas etapas metodológicas establecidas por Dejours (1992), pero manteniendo la preocupación ética y epistemológica defendida por el autor.

Otros autores (Mendes y Araújo, 2011; Mendes, Araújo, y Merlo, 2010; Macêdo, 2010; Treasel y Merlo, 2010) han descrito sus experiencias respecto a la clínica del trabajo en Brasil y contribuido a la consolidación de este método. Estos estudios permiten un diálogo entre los investigadores del área, dando apoyo en la construcción de prácticas metodológicas que sean adecuadas a nuestra realidad. La exposición de dichas experiencias y de sus factores limitadores potencia la capacidad de los especialistas de aplicar la clínica del trabajo y promover los beneficios de este método para los involucrados.

El grupo de investigación en Psicodinámica y Clínica del Trabajo de la PUC-GO se compromete a compartir sus experiencias, preocupándose de publicar el seguimiento de sus estudios, considerando la importancia de este compromiso para la madurez teórica y metodológica de la Psicodinámica del Trabajo en Brasil.

Referencias bibliográficas

- Bueno, M.; Macêdo, K. B. (2012). *Viver e escrever no processo criativo do trabalho do escritor literário*. Trabajo presentado en el V Congreso de Psicología Organizacional y Laboral, Río de Janeiro, Brasil.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez Oboré.
- Dejours, C., Abdoucheli, E., e Jayet, C. (2005). *O fator humano*. Río de Janeiro: Editorial FGV.
- Dejours, C.; Abdoucheli, E., e Jayet, C. (2009). *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à Análise da Relação Prazer, Sofrimento e Trabalho*. São Paulo: Atlas.
- Ferreira, L. (2011). Psychodynamique du travail et analyse collective du travail. *Travailler*, 25, 97-107.

- Ferreira, M. C., Mendes, A. M. (2003). *Trabalho e riscos de adoecimento: o caso de auditores-fiscais da Previdência Social brasileira*. Brasília: Ler, Pensar, Agir.
- Fleury, A., Macêdo, K. B. (2012). *O mal estar docente para além da modernidade- uma análise psicodinâmica*. Trabajo presentado durante el V Congreso de Psicología Organizacional y Laboral, Universidad Estadual de Río de Janeiro, Río de Janeiro, Brasil.
- Guimarães, E. H., Macêdo, K. B. (2012). *A figura do empreendedor no contexto da modernidade: uma análise da psicodinâmica e clínica do trabalho*. Trabajo presentado durante el V Congreso de Psicología Organizacional y Laboral, Universidad Estadual de Río de Janeiro, Río de Janeiro, Brasil.
- Karam, H. (2010). *Desafio para a psicodinâmica do trabalho no Brasil: um ponto de vista*. Mendes, Merlo, Morrone y Facas. Psicodinâmica e clínica do trabalho: temas interfaces e casos brasileiros. Curitiba: Juruá, 2010.
- Macêdo, K. (2010) *O Trabalho de quem faz arte e diverte os outros*. Goiânia: Puc – Goiás.
- Mendes, A. (2012). Psicodinâmica e clínica do trabalho. Curso impartido durante el V Congreso de Psicología Organizacional y Laboral, Universidad Estadual de Río de Janeiro, Río de Janeiro, Brasil.
- Mendes, A., Araújo, L. (2011). *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Brasília: Ex-libris.
- Mendes, A., Araújo, L., Merlo, A. (2010). Prática clínica em Psicodinâmica do trabalho: experiências brasileiras. Bendassolli y Soboll, *Clínicas do trabalho*. São Paulo, Atlas.
- Merlo, A. (2002). Psicodinâmica do Trabalho. En Maria da Graça Jacques e Wanderley Codo (Orgs.), *Saúde mental & trabalho: leituras*. Petrópolis: Vozes.
- Merlo, A. y Mendes, A. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos de Psicologia Social e do Trabalho*, 12 (2), 141-156.
- Pires, R. (2011). *As vivências dos profissionais de teatro em relação ao seu trabalho: uma abordagem psicodinâmica*. Tesis de Doctorado en Psicología, Pontificia Universidad Católica de Goiás.
- Pires, R., Macêdo, K. B. (2011). O minimizar do sofrimento dos artistas de teatro. En *Processos Psicossociais nas organizações e no trabalho*. São Paulo, Casa do Psicólogo.
- Rossi, E. (2008). *Reabilitação e reinserção no trabalho de bancários portadores de LER/DORT: Análise psicodinâmica*. Tesis Doctorado de Psicología, presentada en la UNB, Brasília.
- Silva, F. y Macêdo, K. B. (2012). *Vivências dos Gestores de uma IES Privada – Intervenção em Clínica do Trabalho*. Trabajo presentado durante el V Congreso de Psicología Organizacional y Laboral, Universidad Estadual de Río de Janeiro, Río de Janeiro, Brasil.
- Treasel, E. y Merlo, A. (2010). Ser professor na atualidade: uma pesquisa na perspectiva da psicodinâmica do trabalho. *Anais da Jornada Internacional de Práticas clínicas no Campo Social*. Universidad Estadual de Maringá.