

# Psicodinámica del trabajo y vínculo social

Christophe Dejours

Artículo Revista Actualidad Psicológica

Nº 274

original

FOTOCOPIADORA C.E. Psi.

Psicología Social

Folio 44 SIF

DIFZ

## I. Introducción

Luego de los trabajos pioneros de Paul Sivadon y de una cantidad de otros médicos que han trabajado con él y alrededor de él en la post-guerra, la psicopatología del trabajo conoció una historia un poco caótica.

Algunos investigadores cercanos a Sivadon se preocuparon por desarrollar las conexiones entre el mundo de la enfermedad mental y el mundo social común, acerca de los problemas de reinserción, de readaptación socio-profesional, de estructuras intermedias. Conduciendo en conjunto trabajos teórico-clínicos, marchas obstinadas y fecundas en dirección a las administraciones, las estructuras de salud, la medicina del trabajo, la medicina preventiva, la medicina social y la salud pública, establecieron múltiples caminos entre la locura y la sociedad civil. Otros, siguiendo el camino trazado paralelamente a Sivadon por Louis Le Guillant, se esforzaron por construir una clínica no tanto de la desadaptación o de la exclusión, como de la patología mental "ocasionada" por el trabajo.

Por lo tanto dos caminos. El primero, que insiste sobre todo en la función del trabajo como mediador de la salud, el segundo, por el contrario, que trata de aprehender los efectos deletéreos del trabajo sobre la salud mental.

No debemos olvidar la lección que nos transmitieron los precursores, que el trabajo es ambivalente. Puede generar lo peor, pero también puede dar lo mejor.

Luego de los trabajos pioneros de estos grandes iniciadores, la psicopatología del trabajo evolucionó. No sólo con motivo de los avances teóricos hechos por ciertos autores como Claude Veil, o Adolfo Fernández-Zoila, sino también porque el mismo trabajo evolucionó mucho. En diciembre de 1979, si no me equivoco, fue organizado un coloquio en la UNESCO por Claude Leroy, con la Liga Francesa de Higiene Mental, cuyo tema ya era el de las relaciones entre desempleo y salud mental — en esa época no se sabía, pero se temía, que el paisaje sería profundamente conmocionado por la progresión de una desocupación en masa que tendría efectos poderosos a su vez sobre los que trabajan.

Esta desocupación es consecuencia, por una parte, de los progresos tecnológicos en materia de automatización y de informatización. Pero se sabe hoy en día que las nuevas tecnologías (o mejor dicho las nuevas herramientas de producción) no son la única causa.

Vastas transformaciones también llegaron a la organización del trabajo, es decir, la división de tareas entre agentes de la producción: nuevos métodos de gestión, de dirección de empresas, de "management" como se dice habitualmente hoy en día, nuevos métodos de evaluación, etc.

Sumado a esto, el debilitamiento de los sindicatos modificó profundamente el juego de las relaciones sociales en las empresas, las administraciones y los servicios.

¿Es el fin del Taylorismo? No lo creo en absoluto. Las tareas repetitivas con control del tiempo siguen ganando terreno, a escala mundial, y colonizan todo el sector terciario, inclusive el sector primario en numerosos países. Por cierto el Taylorismo no está solo hoy en día.

Existe también el Toyotismo o el Ohnismo, la dirección por objetivos y la lenta erosión del asalariado

por los contratos individuales de derecho privado que cambian las relaciones de trabajo, sustituyendo el derecho del trabajo por el derecho comercial, es decir que hacen retroceder las protecciones jurídicas que beneficiaban a los trabajadores.

Por lo tanto, si la psicopatología del trabajo ha cambiado mucho, es porque el trabajo cambió y porque al mismo tiempo también, cambió la clínica psicopatológica: clínica del desempleo, de la precariedad y la aparición de nuevas patologías mentales profesionales.

Paradójicamente, en el mismo momento en que la automatización y la robotización permitían esperar la liberación del hombre, se ven aparecer en el seno mismo de las poblaciones activas nuevas patologías, llamadas de SOBRECARGA: agotamiento, problemas músculo-esqueléticos y lesiones por esfuerzos repetitivos, incluidas en tareas que no implican ninguna manipulación, consumo masivo de psicotrópicos y dependencias, tentativas de suicidio y más recientemente, suicidios hasta en los lugares de trabajo! Esto es totalmente nuevo.

No voy a volver a trazar la historia de la psicopatología del trabajo. Insistiré solamente sobre un punto que reviste una cierta importancia frente al tema del análisis de las relaciones entre psiquiatría y vínculo social.

Si numerosas descompensaciones psicopatológicas tienen probablemente una relación con las presiones del trabajo, prácticamente no existe enfermedad mental profesional en sentido estricto, es decir, enfermedad mental cuya sintomatología sea específica de las presiones de trabajo implicadas en su etiología (por ejemplo: las descompensaciones delirantes descritas por A. Fernández Zoila). A diferencia de la patología somática, que abunda en enfermedades profesionales específicas, como la silicosis o las sorderas profesionales.

Es forzoso reconocer que en su mayoría las personas que trabajan son "normales".

¿Es decir que solamente los más frágiles psicológicamente son vulnerables a las presiones del trabajo mientras que en su aplastante mayoría, la población no tiene nada que temer del trabajo para su salud mental? Sin duda sería ir demasiado rápido.

De hecho, la normalidad es un enigma. Mucha de nosotros sufrimos, a veces gravemente, por el trabajo, pero logramos permanecer del lado de la llamada normalidad. Esta última aparece como el resultado de una lucha, y no como un estado natural. Ante todo, puede ser reducida a un funcionamiento proveniente de un proceso de normalización o de la expresión de un conformismo pasivo frente al espíritu de la época. Por el contrario, la normalidad se revela como una conquista, difícil, como un compromiso — por otra parte inestable — construido por cada uno entre el sufrimiento que empuja al sujeto hacia la descompensación y las defensas, gracias a las que trata de controlar, de conjurar e evolución deletérea hacia la enfermedad.

El centro de gravedad de la clínica se ha desplazado progresivamente desde análisis de las enfermedades mentales en el trabajo, hacia la investigación de las condiciones subjetivas de la normalidad. Este cambio de orientación condujo en 1992 a proponer el término de psicodinámica del trabajo para denominar análisis de los procesos psíquicos intra e intersubjetivos movilizados por las presiones del trabajo. La psicopatología del trabajo se plantea entonces como un título particular de la psicodinámica del trabajo, de las descompensaciones que marcan el fracaso de las defensas contra el sufrimiento en relación con el trab

## dinámica del trabajo y vínculo social

En qué medida la psicodinámica del trabajo aporta una contribución al análisis del "vínculo social", cuyo campo está reservado tradicionalmente a la investigación sociológica, inclusive del histórico?

¿El vínculo social es un dato totalmente exterior al sujeto psicológico? ¿La sociedad se le impone al sujeto desde el exterior? O bien hay que encarar también el fenómeno inverso: aquel que, partiendo del sujeto, va a establecer el vínculo social, hacia la sociedad, contribuyendo a su evolución? La pregunta está planteada desde un siglo, a propósito del constructivismo y de las ideas del espíritu. En la querrela entre el positivismo lógico y el análisis comprensivo, Dilthey alegaba que Durkheim que no había que considerar los hechos sociales como datos positivos, que tenían un impacto sobre las conductas individuales más allá de la voluntad de los sujetos, sino que había que considerar los hechos sociales e históricos como construcciones humanas. Al afirmar este presupuesto, Dilthey daba un lugar central a la psicología, tal vez el de la ciencia fundamental para las ciencias sociales.

Hablar de relaciones entre psiquiatría y vínculo social, no sería por lo tanto reducirse a analizar la forma en que se presenta la sociedad, la manera en que el vínculo social existe y se reproduce en el funcionamiento psíquico individual.

De todas maneras, para dar cuenta de esta primera parte del problema de las relaciones entre vínculo social y psiquismo existen varias respuestas, desde el psicoanálisis de Bourdieu con su teoría de la dominación simbólica, hasta el socio-psicoanálisis de Gérard Laplanche con su teoría del acto-poder, pasando por la psicología cognitiva de Vygotsky, que le otorga al lenguaje un rol esencial de mediación entre individuo y sociedad: es a través del lenguaje, dado desde el exterior, que la sociedad entra en el funcionamiento psíquico.

Mi propósito se dirige esencialmente a poner en discusión la segunda parte de problema: de qué manera el sujeto singular puede actuar sobre el vínculo social y eventualmente contribuir a hacerlo evolucionar? En otros términos, cómo comprender lo que el vínculo social e histórico le debe al funcionamiento

psíquico individual? En el marco limitado de esta preocupación, yo plantearé el lugar central del trabajo como mediador de esta acción de la subjetividad sobre el orden social, como lugar esencial de esta acción de la subjetividad sobre el orden social, como lugar esencial e irremplazable de la subversión ordinaria del orden establecido. Subversión y no destrucción: la distinción aquí es importante.

Sin embargo, una restricción concierne al tema mismo de "vínculo social" que ha sido utilizado durante esta jornada. Este término no es neutro respecto de la teoría social. En la medida que la clínica está centrada sobre el trabajo, hay que reconocer inmediatamente que los vínculos sociales en el trabajo, o por el trabajo, no son neutros o igualitarios; están atravesados por relaciones de desigualdad entre los sujetos, o más exactamente por relaciones de dominación. Es por esto, que con preferencia a la noción de vínculo social yo me ubicaría del lado de los teóricos que abogan "por una sociología de las relaciones sociales" (D. Kerguelen) no solamente en el trabajo sino en toda la sociedad, es decir relaciones desiguales entre dirigentes y ejecutantes, entre hombres y mujeres, inclusive entre adultos y niños.

I.- La clínica del trabajo es en verdad un soberbio laboratorio de análisis de la formación y evolución del vínculo social o de las relaciones sociales. En efecto, desde hace lustros, el trabajo es una apuesta mayor de la dominación: esta apuesta no es otra que la producción y apropiación de las riquezas.

Pero si el trabajo es ante todo una relación dominada, es también una relación negociada, a partir del momento en que fue abolida la esclavitud y cuando no existe una dictadura. Aún en esos casos extremos, el trabajo puede todavía jugar un rol en la evolución de las relaciones sociales y eventualmente participar en su trastocamiento, si creemos a Hegel y la dialéctica del amo y el esclavo (o del doméstico!).

Si uno desea examinar este problema, no solamente a nivel de la filosofía de la historia, sino de la clínica, entonces hay que aceptar ensuciarse los zapatos en el barro, meter las manos en la grasa, arriesgarse a tener raquialgias frente a los monitores. Esto no es fácil aún para el clínico, tan alejados están los lugares en los que se trabaja con la locura del terreno del trabajo en sentido estricto.

II.- ¿Qué es el trabajo desde el punto de vista psicológico?

### El trabajo subjetivo

Trabajar es ante todo una relación de uno consigo mismo. A través de la actividad del trabajo me pongo a prueba con el mundo y su resistencia a mi saber hacer, a mis conocimientos, a mi experiencia, más generalmente a mi maestría. Trabajar es enfrentarse a la prueba del fracaso frente a la resistencia del mundo: es lo que se llama "lo real del trabajo", es decir aquello que se hace conocer al sujeto por su resistencia. En esta prueba de lo real, descubro la resistencia del mundo, hago la experiencia del mundo. Pero al mismo tiempo, es por esta resistencia que pruebo mis propios límites, que tomo conocimiento de las capacidades, de la sensibilidad, de las torpezas de mi cuerpo. Es a través de esta experiencia que hago la experiencia de mí mismo, de mi propia subjetividad en tanto afectividad radical.

De este modo, cuando la materia me resiste, cuando una máquina se rompe en mis manos, cuando un ordenador me responde que síca una falsa maniobra, o hace una mala jugada, cuando la enfermedad de un paciente resiste a mi saber hacer clínico y terapéutico, tengo la experiencia de la resistencia del mundo a mi voluntad, y sufro por ello. Pero al mismo tiempo este sufrimiento, es fundamentalmente la forma en que la vida se hace conocer en mí, se hace sentir en mí. Debemos esta idea ante todo a Maine de Biran, retomada luego magistralmente por Michel Henry. Cuando luego de haber fracasado por largo tiempo, escucho por fin el medio de superar la resistencia del mundo a mi voluntad, no es solamente el mundo el que cede y se transforma, yo mismo soy transformado, porque he adquirido una habilidad nueva y un registro suplementario de sensibilidad. El trabajo es la prueba capital por la cual se incrementa mi subjetividad. El trabajo no es solo producción -poiesis- como quiere la tradición, es también Arbeit en el sentido freudiano del término: trabajo psíquico. Elaboración, perlaboración de lo vivido y de la experiencia de lo real de lo que no se sabe las características más que a través del trabajo. Lo real no viene a nosotros, es necesario ir a buscarlo.

**El trabajo intersubjetivo**

Pero el trabajo no es solamente una relación intrasubjetiva o solipsista.

En la situación común de trabajo, trabajo siempre para alguien: un patrón, mis subordinados, mis colegas, o para un cliente. El trabajo es también y fundamentalmente intersubjetivo. Por este motivo el trabajo proyecta al sujeto también, directamente, de golpe, en el vínculo social. Por qué "social"? Por qué "vínculo social"? Porque esta relación con otro en el mundo del trabajo no es semejante a la relación intersubjetiva en el registro de la vida erótica o de la vida amorosa. Aún si a veces el trabajo es una apertura al proceso de sublimación, esta última se despliega entonces en las relaciones intersubjetivas socialmente situadas y estructuradas por la dominación social. La sublimación pasa por la desexualización de las pulsiones; no es un detalle teórico. Lo que yo espero del otro en el campo de las relaciones sociales de trabajo, no es el amor, sino algo que merece ser diferenciado (el reconocimiento, que trataremos más adelante).

**Trabajo y sufrimiento**

Dije anteriormente que trabajar es sufrir. Pero el sufrimiento no es solo una consecuencia desgraciada del trabajo, es sólo el final de un proceso que va desde el trabajo hacia el funcionamiento psíquico, en el mejor de los casos para reflejarse en él y transformarse, y eventualmente, acrecentar la subjetividad.

El sufrimiento es también un punto de partida: es a partir de la dimensión práctica de la relación con el trabajo que pienso, que tengo ira, que imagino, que invento soluciones para hacer frente a lo real. La inteligencia en el trabajo, como creatividad, inventiva, astucia, ingenio, finalmente, es hija del sufrimiento.

Pero inventar, ser ingenioso es también tomar riesgos: experimentar, empujar,

Obrar con astucia, engañar, todas estas figuras de la inteligencia implican, en numerosas situaciones de trabajo, un riesgo. Porque ser ingenioso es con frecuencia estar obligado a hacer excursiones fuera de los procedimientos, es transgredir los reglamentos, es "interpretar" las órdenes, etc.

Y además, para trabajar en grupo, como en el interior de un equipo o de un colectivo de trabajo, ser inteligente en plural, es decir cooperar, es necesario establecer acuerdos con los colegas, construir reglas de trabajo. Y esta actividad de producción de reglas también implica riesgos. Es necesario mostrar a los otros lo que uno hace realmente, es decir las infracciones que uno comete, es hacer visible y someter a la discusión de los otros aquello que en mi ingeniosidad generalmente es secreto, inclusive clandestino.

**III.- Trabajo y reconocimiento**

**1.- Clínica del reconocimiento**

Por lo tanto, trabajar supone un compromiso en profundidad de la subjetividad y la libertad, y de la responsabilidad. Trabajar es, con frecuencia a un alto costo, aportar una contribución a la organización del trabajo.

A cambio de esta contribución a la vez subversiva y arriesgada a la evolución de la organización del trabajo real, el sujeto espera una retribución. Y la retribución que espero de la movilización de mi subjetividad y de mi persona entera, toma una forma muy específica: es una retribución cuya potencia se encuentra esencial-

mente en su dimensión simbólica y no en su dimensión material. La retribución esperada es el reconocimiento.

Y el reconocimiento debe ser distinguido del amor. Porque el amor alcanza a la persona; al sujeto mismo. Mientras que el reconocimiento, esperado alcanza no a la persona que trabaja sino a su trabajo. Fundamentalmente, el reconocimiento sólo tiene poder simbólico si se dirige al hacer y no al ser. En un segundo tiempo, es el sujeto quien puede repatriar eventualmente este reconocimiento del hacer al registro del ser, como perfeccionamiento, como habilitación, como construcción de sí, como "logro" de sí.

El reconocimiento del trabajo pasa por dos tipos de juicio:

- El juicio de utilidad: mi trabajo es útil? Lo que se encara aquí es la dimensión utilitarista del trabajo, lo que califica a un trabajo en diferencia con el ocio. La utilidad es de naturaleza económica, social o técnica. Este juicio de utilidad es proferido por la línea jerárquica: el jefe, los subordinados, los clientes. La utilidad es el juicio por el cual es reconocido mi trabajo como contribución a la evolución de la empresa, y más allá, de la sociedad.

- El segundo juicio es el de belleza, llamado así porque siempre es enunciado con referencia a la belleza: bella obra, bello hormigón, bello discurso, buena exposición, demostración elegante. Este criterio connota a la vez la conformidad del trabajo con las reglas del arte y el despojamiento de los medios, la simplicidad de la solución.

Quién profiere este juicio de belleza? Los que conocen desde el interior las reglas del oficio, es decir, los pares.

Por lo tanto, el reconocimiento se dirige al trabajo, su utilidad y su cualidad.

- Yo decía hace unos instantes que sólo secundariamente el sujeto eventualmente reenvía este juicio, dirigido inicialmente sobre el hacer, al dominio del ser: es un buen obrero, un investigador, un verdadero investigador como los otros, es un psicoanalista como los otros, es un hombre como los otros hombres. Se confiere aquí la pertenencia social a una comunidad, a un colectivo, a un oficio.

- La apuesta del reconocimiento es una apuesta a la salud mental, en la medida que mi identidad no la sostengo solamente yo. La sostengo a través de la mirada del otro: dos maneras de obtener este reconocimiento:

- El reconocimiento en el campo erótico, es el amor.

- El reconocimiento en el campo social, es el trabajo (que es el mediador irremplazable)

- De aquí el lugar capital del trabajo en la salud mental, porque el trabajo es el medio, tal vez es también un derecho? - de aportar una contribución a la sociedad, y a cambio obtener este reconocimiento que puede inscribirse en el proceso mayor de realización de sí mismo. Esta es la razón principal por la que aquellos que están privados de trabajo sufren una tal "morbilidad" psicopatológica. Privados del derecho de aportar una contribución a la sociedad, también están privados de la posibilidad de proseguir la construcción de su identidad.

- En la psicodinámica del reconocimiento, frente a la realización de sí, el más importante de los juicios no es el de utilidad, sino el juicio de belleza, el de los pares, el que confiere la pertenencia, inclusive el reconocimiento de la originalidad.

**2.- Condiciones del reconocimiento**

Aquí la cuestión se complica. Para que el juicio de reconocimiento sea posible, es necesario y condición sine qua non una comunidad de pares, una comunidad de pertenencia.

Ahora bien, una comunidad de pertenencia es una formación social extremadamente sutil y trágil. Ubicar obreros juntos no constituye automáticamente un colectivo ni una comunidad de pertenencia. A lo sumo esto forma un grupo, inclusive una masa, en el sentido de G. Le Bon y Freud, lo que es muy diferente de un colectivo. ¿Cuál es la diferencia?

Esta diferencia es la existencia de reglas comunes de trabajo, lo que se denomina reglas del oficio. Aquí tocamos directamente el vínculo social. Cuando las reglas se disuelven, tenemos una masa, es decir, lo inverso de un colectivo. En una masa, el vínculo entre las personas es o inexistente o imaginario, como lo muestra Freud en "Psicología de las masas y análisis del yo", lo que corresponde fundamentalmente a la disolución de las subjetividades singulares y a la posibilidad de comportamientos de masa potencialmente peligrosos, que pueden derivar hacia la barbarie.

Por lo tanto el problema se desplaza: ¿cómo se hacen y se deshacen las reglas que están en el fundamento de un colectivo o de una comunidad de pertenencia?

Es imposible mostrar aquí, en algunas líneas, el detalle de esta construcción social. Sólo señalaré dos puntos: las reglas del oficio no son un regalo de la naturaleza. Es necesario construirlas, y además, ser capaz de hacerlas evolucionar.

Las reglas del oficio, contrariamente a lo que supone el sentido común, no son reductibles a reglas técnicas. La cooperación entre los pares, inclusive con los superiores y los subordinados, se negocia. Es muy complicado. Para esto es necesario reunir varias condiciones, como la visibilidad, la confianza entre los agentes, la discusión contradictoria, la deliberación colectiva, los arbitrajes, las decisiones, etc. Trabajar nunca es reducible a una actividad de producción. Trabajar es también convivir. Las reglas de trabajo o las reglas del oficio son también reglas de convivencia, se puede mostrar fácilmente que tienen un componente propiamente ético y social. Y cuando estas reglas se disuelven o son sistemáticamente violadas, la convivencia se borra y abre la puerta a la violencia -incluidos los vínculos de trabajo.

Ahora quisiera llamar la atención sobre un punto: para que las reglas de trabajo puedan ser construidas y transformarse, haciendo de este modo evolucionar el trabajo, el oficio, la comunidad de pertenencia, la empresa, inclusive la ciudad, es necesario un "espacio de discusión" (es un concepto). Es decir, un espacio estructurado como un "espacio público" -o aun un espacio donde la gente pueda confrontar diferentes puntos de vista, asociando elementos heterogéneos de orden ético, político, social, sanitario, subjetivo, etc.

Para que una organización de trabajo evolucione sanamente, es necesario por lo tanto un espacio público interno o "espacio de discusión". Este trabajo de construcción de las reglas a partir de acuerdo normativos y de reglas, lleva el nombre de actividad deontica. Fundamentalmente está emparentada con el ejercicio democrático. Sin espacio democrático (el interior del mundo del trabajo, las reglas se vuelven rígidas y se dislocan. Entonces cada uno corre el riesgo de encontrarse solo. El vínculo social -o como dicen ciertos sociólogos teóricos: el vínculo civil- fu-

dado sobre la actividad deóntica, se deshace. Y al mismo tiempo, no solamente cada uno se encuentra solo en medio de la multitud, sino que la psicodinámica del reconocimiento está arruinada, porque el juicio de belleza formulado por los pares y la pertenencia a una comunidad reposan sobre referencias comunes que tienen sus raíces en la actividad deóntica.

#### IV. Características de las situaciones contemporáneas de trabajo

Actualmente, las nuevas formas de organización del trabajo, de gestión y de management privilegian la competencia generalizada, promoviendo hasta el uso de conductas desleales entre colegas, apelando a la agresividad, al individualismo forzado, al rendimiento individual, inclusive a la duplicidad. Además, la precarización (hay que distinguirla de la precariedad), llamada también "flexibilidad del empleo", introduce el miedo en las relaciones de trabajo. Es inclusive una técnica de management "el management por la amenaza". Ahora bien, la actividad deóntica, de la que yo hablaba hace un instante, supone la confianza que el management desestructura a través de la amenaza.

De hecho, la disolución del vínculo social no es más privativa de los desocupados. Es también el legado de numerosos asalariados que viven en el miedo y ya no encuentran el reconocimiento en el trabajo, pero experimentan la frustración y la soledad.

Mi conclusión será la siguiente: el trabajo ocupa un lugar central en la formación del vínculo social. Puede generar lo peor, y por el contrario puede generar lo mejor. Actualmente produce prácticas perversas. En numerosas empresas, se aprende a participar

en detrimento de otros, en actos que se reprueban. Aquí y allá se aprende a cometer injusticias y a desestructurar el vínculo social, las pertenencias y las solidaridades. Se aprende a socavar las bases del vivir en conjunto y de la buena vida en nombre de la competitividad, elevada sin vergüenza a la dignidad de "guerra santa": la guerra económica. Pero no es en absoluto una fatalidad. El trabajo puede generar lo mejor. Es por el trabajo que yo puedo aportar una contribución a la evolución de la ciudad.

Es por el trabajo que puedo beneficiarme del reconocimiento y realizarme en el campo social. Es por el trabajo que puedo emanciparme. Es por el trabajo que las mujeres se emancipan de la dominación de los hombres.

Por lo tanto, no hay neutralidad del trabajo frente al vínculo social. Tal vez incluso es el mediador central, ya sea de la democracia, ya sea de la banalización de la injusticia social y de la desestructuración de la sociedad.

En otros términos, me parece que si la psiquiatría tiene algo que decir del vínculo social, debe asumir la responsabilidad de analizar sistemáticamente la clínica de la relación subjetiva con el trabajo, para poder intervenir más racionalmente, no sólo en la praxis de la psiquiatría frente a los pacientes, sino también políticamente en el espacio público y los debates sobre el porvenir que queremos para el trabajo en nuestra sociedad; y también por lo que tiene de irremplazable hasta el presente, en la formación de la identidad, en el acrecentamiento de la subjetividad, en la realización de sí, y además, como mediador posible de la salud mental. (1)

#### Bibliografía

- Bourdieu, P. (1984): Ce que parler veut dire (Qué quiere decir hablar), en "Questions de sociologie", Editions de Mimin, pp. 95-112.
- Dejours, C. (1993): "Travail: Usure mentale" (Trabajo: usura mental). Nouvelle édition augmentée. (De la psychopathologie à la psychodynamique du travail), Bayard Editions, 1 vol. 263 pages.
- Fernandez-Zoila, A. (1979): Rupture de vie et névroses: la maladie langage post-traumatique (Ruptura de vida y neurosis: la enfermedad lenguaje post-traumática). Privat.
- Freud, S. (1970): "Psychologie des foules et analyse du moi", (Psicología de las masas y análisis del yo), Payot.
- Héry, M. (1973): Philosophie et phénoménologie du corps, (Filosofía y fenomenología del cuerpo) PUF.
- Kergoat, D. (1984): Plaidoyer pour une sociologie des rapports sociaux. (Alegato por una sociología de las relaciones sociales), en "Le sexe du travail" (obra colectiva), p. 207-220, 1 vol. Presses Universitaires de Grenoble, 1987.
- Mendel, G. (1986): "La crise en politique. La politique en crise". (La crisis en política, la política en crisis), (De l'autorité individuelle à l'acte pouvoir autogestionnaire) Payot, Paris.
- Le Guillant, L. (1963): Incidences psychopathologiques de la condition de "bonne tout faire" (Incidencias psicopatológicas de la condición de "empleada para todo servicio"), L'Évolution psychiatrique, 28: 1-64.
- Le Guillant, L. (1985): Obras reunidas en: Quelle psychiatrie pour notre temps? (Qué psiquiatría para nuestro tiempo?) Editions ERES.
- Sivadon, P., Fernandez-Zoila, A. (1983): "Temps de travail et temps de vivre". Pierre Mardaga Editeur (Bruxelles).