

# La Organización Psicótica: Una Perspectiva Socioanalítica <sup>1</sup>

Burkard Sievers <sup>2</sup>

## Resumen

"La Organización Psicótica: Una Perspectiva Socioanalítica" se ha convertido, de alguna manera, en un *leitmotiv* de mi investigación y escritura a propósito de la administración y la organización por cerca de una década. Primero, quisiera presentar como introducción lo que entiendo acerca de la organización desde una perspectiva socioanalítica. Describiré entonces de manera breve la experiencia de la conferencia de Relaciones de Grupo, en la cual fue predominante la demencia organizacional. En la tercera parte, haré un esbozo sobre lo que entiendo por organización psicótica y luego indicaré qué pensadores y fuentes han sido una base para la construcción de mi conceptualización. La cuarta parte contiene algunas de las revelaciones que he obtenido en la *aplicación* de esta perspectiva en diversas dinámicas sociales y organizacionales. En la conclusión, la Organización Psicótica, asumida en adelante, como un intento socio-analítico para entender a fondo las organizaciones, despeja el camino para un nuevo pensamiento y da luces importantes para la teoría de las políticas de las organizaciones.

En un nivel inconsciente, todos sabemos acerca de la normalidad y la ubicuidad de las ansiedades psicóticas, pero es un asunto bien distinto ser capaces de reflexionar sobre algunas de las consecuencias de la omnipresencia de estas fantasías inconscientes sobre la vida, la cultura, la política y la teoría del conocimiento. (Young, 1994: 50)

Aún cuando los administradores niegan sus ansiedades psicóticas, de forma inconsciente las materializan en organizaciones que están diseñadas para mantenerlas al margen. (Lawrence, 1995: 17)

**Palabras claves:** psicosis; organización; socioanálisis; aplicaciones.

## The Psychotic Organization, A Socio-Analytical Perspective

### Abstract

"The Psychotic Organization: A Socio-Analytical Perspective" has somehow become the leitmotiv of my research and writing on organization and management for about a decade. First, I would like to introduce my understanding of organization from a socio-analytical perspective. I will then briefly describe the experience of a Group Relations Conference in which organizational madness predominated. In the third part I will outline my understanding of psychotic organization and indicate some of the thinkers and sources upon which I have built my conceptualization. The fourth part comprises some of the insights that I have gained in "applying" this perspective to various organizational and societal dynamics. In the conclusion, the assumption is further elaborated that the psychotic or-

<sup>1</sup> Transcripción desde el libro de Rafael Carvajal Baeza (Ed.), *Gestión Crítica Alternativa*. Cali: Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración, (2008), 309-333. Agradecemos a las autoridades de la Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle, Colombia por autorizar la publicación de este artículo.

<sup>2</sup> Ph.D. Soz. Wiss Profesor Universidad de Bergische Wuppertal en Alemania. Profesor de Desarrollo Organizacional en el Department of Economics, Management and Social Sciences en Bergische Universität Wuppertal, Alemania, donde enseña y escribe sobre teoría de la organización y de la administración desde una perspectiva psicoanalítica y un enfoque de acción investigativa. Recibió su Dipl.-Soz.wiss en 1972 y ha realizado visitas a diversas universidades. El Dr. Sievers es co-editor de *Freie Assoziation – Zeitschrift für das Unbewusste in Organisation und Kultur*. En 1995 fue premiado en Bélgica con el International Award for Participation from the HBK-Spaarbank in Antwerp, por su libro "Work, Death, and Life Itself. Essays on Management and Organization (de Gruyter, 1994). De 2005 a 2007, Sieverse se desempeña como presidente de la Sociedad Internacional para el estudio Psicoanalítico de las Organizaciones. Es también co-director de 'Organizations in Depth', un programa internacional de desarrollo con sede en Coesfeld/Cologne, Alemania. Dirección: Aue 30, 42857 Remscheid, Germany. E-mail: sievers@wiwi.uni-wuppertal.de

ganization as a socio-analytic attempt at understanding organizations in depth opens up new thinking and important vistas on the theory and politics of organizations.

At the unconscious level we all know about the normality and ubiquity of psychotic anxieties, but it is quite another matter to be able to reflect upon some of the consequences of the omnipresence of these unconscious phantasies for life, culture, politics and the theory of knowledge. (Young, 1994:50)

Even if managers deny their psychotic anxieties they unconsciously come to bring into being organizations which are designed to keep them at bay. (Lawrence, 1995:17)

**Key words:** psychosis; organization; socioanalysis; applications.

## Introducción

Este documento es la versión elaborada de una presentación llevada a cabo para el Centro de Estudios Psicoanalíticos. Quisiera, en esta oportunidad, dirigirme a una audiencia más amplia; aquéllos que podrían no estar familiarizados con el enfoque psico y socio-analítico (y retórico), en otras palabras, con los "aún no iniciados", como uno de los reseñadores de este documento lo manifestó. Así, me propongo seguir las recomendaciones de los reseñadores, para ser más explícito en la materia. Quisiera, por lo tanto, empezar con una descripción sucinta de la manera como percibo tal enfoque en el contexto de la administración y la organización.

El entendimiento del psicoanálisis como una ciencia de la cultura, de la sociedad y de la organización, no es algo extensamente compartido. Desde una posición tradicional, el psicoanálisis es visto, principalmente, como una subdisciplina ya de la ciencia médica, ya de la psicología. Para el caso de las humanidades, y del contexto de la administración en particular, el psicoanálisis ha sido reducido, por ejemplo, especialmente a una ciencia *aplicada*, en el sentido de que su relevancia se ha restringido a la aplicación de este en los hallazgos producto de la investigación clínica. Puesto que el enfoque del psicoanálisis está

principalmente limitado al inconsciente de cada uno de los miembros organizacionales, o 'reclusos', el fenómeno inconsciente y las dinámicas en el nivel de la organización como un absoluto, resultan difíciles-si no imposible- de pensar y conceptualizar y son, pues, considerados como irrelevantes o incluso inexistentes.

Contrario a la mera aplicación del psicoanálisis, la preocupación científica por el inconsciente en contextos organizacionales (y en la sociedad) se ha convertido, a su vez, en una disciplina que cuenta con sus propias teorías. (e.g. Elieli, 1994; Eisold, 1997; Erlich, 1998; Gabriel, 1999; Lawrence, 1999; Neumann & Hirschhorn, 1999). En comparación con el término *psicodinámica organizacional*, que resulta más común, el concepto *socio-análisis* sugerido por Bain (1999) me parece más apropiado para este campo de estudio y de investigación. Bain describe el socio-análisis como la actividad de "exploración, consultoría, e investigación y acción, que combina y sintetiza metodologías y teorías derivadas del psicoanálisis, relaciones grupales, sistemas sociales de pensamiento... comportamiento organizacional" y el acto social de soñar (ibid: 14). Aunque la noción de socio-análisis haga referencia explícita a sus raíces en el psicoanálisis, sobrepasa la predominancia del enfoque individual en el uso terapéutico del psicoanálisis.

Para Bain el origen del socio-análisis se encuentra en el trabajo de Bion, Rickman y Foulkes en los hospitales Hillymoor, Northfield, y Birmingham en 1943 (Main, 1946; Harrison & Clarke, 1992; Harrison, 2000). La expansión de la perspectiva psicoanalítica hacia grupos e instituciones es atribuida principalmente a Wilfred Bion y las enseñanzas derivadas por él de su experiencia en NorthField Experiments (Bion, 1946, 1948a/b, 1961). Aún cuando la teoría respectiva no estaba disponible para la fecha, Bion contribuyó primero con una perspectiva 'sistémica' al pensamiento psicoanalítico. Su trabajo con grupos se basó en la hipótesis de que los grupos son generalmente liderados por fantasías 'primitivas' de una naturaleza inconsciente, las cuales son una expresión de las ansiedades psicóticas. Esto lo llevo a asumir que el énfasis tradicional en el individuo, o en la parte triádica del mito griego, favorecido por Freud y muchos de sus sucesores como 'El complejo de Edipo', podría extenderse a la dimensión po-

lítica y social. Haciendo énfasis en la otra parte del mito, a decir, la Esfinge y su acertijo "¿Qué criatura camina en cuatro patas en la mañana, en dos piernas en la tarde y tres piernas en la noche?" Bion (1961:8) sugirió una visión 'binocular' como pre-requisito indispensable para el estudio psicoanalítico de grupos y de esta forma de lo social.

Mientras que el 'proyecto de Edipo' representa el dominio clásico del psicoanálisis en la pareja analista y analizado, el 'proyecto de la Esfinge' hace referencia al contexto social, lo que constituye la conciencia y el significado en las organizaciones (Lawrence, 1999: 104; cf. Sievers, 1999b). La Esfinge representa la capacidad de iluminar y de cuestionar las fantasías (inconscientes) predominantes y el pensamiento psicótico en grupos, con el fin de permitir pruebas de realidad requeridas para el 'grupo de trabajo'. "El estudio psicoanalítico de organizaciones se agrupa en torno al centro de la Esfinge, siendo Edipo una consideración secundaria, pero relacionada. En resumen, la Esfinge es una 'figura' en el estudio de las organizaciones, y Edipo es el 'terreno'" (Lawrence, 1999: 106).

En el contexto actual de la organización psicótica, 'la Esfinge' ofrece una perspectiva en la dinámica organizacional que permite entender los fenómenos psicóticos y las reacciones no atribuidas a los individuos si no por el contrario como socialmente inducidas. En lugar de enfocarse en individuos específicos que podrían tener un impacto crítico en las dinámicas inconscientes de las organizaciones, la perspectiva escogida aquí está basada en la suposición contraria de que las emociones inconscientes y los fenómenos en las organizaciones son inducidos socialmente y por lo tanto "adoptadas" por los empleados. Cuando la defensa psicótica contra la ansiedad predomina en las organizaciones, los miembros organizacionales, consciente o inconscientemente, se sienten obligados a movilizar sus propias partes personales psicóticas, actuando así en complicidad con la "psicosis social" en un nivel organizacional.

3 "El concepto de contención de Bion se basa en la idea de que el infante proyecta al interior de su madre sentimientos que son insufribles, aterradoros y dolorosos. La madre experimenta el sentimiento por sí sola y no es capaz de actuar, pero sí de contenerlo y regresarlo en una forma modificada y contenida al infante, así éste puede reclamarlo y reintegrarlo como propio. No es el infante que está contenido como tal. Es el sentimiento que la madre experimenta en relación con el infante que debe contener. El infante puede desarrollar un sentido global de contención como resultado de la multiplicidad de tales experiencias de tenencia de un sentimiento específico contenido y retornado. Pero la concentración de la madre no en la contención del lactante, sino en la contención del sentimiento específico proyectado por el infante en su interior a un momento particular" (Blackwell, 2006).

El siguiente ejemplo podría indicar hasta qué punto la dinámica inconsciente en los contextos organizacionales y el pensamiento de los *empleados* se puede entender como *inducido* por la organización (y su relación su ambiente). Por ejemplo, Lawrence (1995; cf. Sievers, 1999; Knights & McCabe, 1997; Steingard & Fitzgibbons, 1993; Willmott, 1993), ha señalado que la implementación de herramientas de administración tradicionales por parte del Servicio de Salud Británico ha contribuido a la tendencia de los administradores al desarrollo y justificación de estilos totalitarios de pensamiento incompatibles con las orientaciones de valor profesional de médicos y enfermeras. Al punto que las prácticas y las herramientas administrativas se orientan, principalmente, a la maximización del lucro y la supervivencia económica, y se pierde el "espíritu del hospital" original. Por esto, los hospitales no difieren ya de cualquier otra empresa de producción o de prestación de servicios, y predomina la ansiedad de los empleados por perder sus trabajos.

Tanto empleados como pacientes son reducidos a objetos económicos, es decir, recursos humanos y clientes. La ansiedad por la aniquilación-a la par con la ansiedad por perder su trabajo y su identidad profesional- reactiva ansiedades primarias de este tipo en el lado de los *empleados* organizacionales. Así, ellos están en peligro de perder su capacidad para contener<sup>3</sup> las ansiedades (la aniquilación) de pacientes, la cual experimentan en relación con su enfermedad y con la inminencia de su muerte. (cf. Menzies, 1960)

Además de la previamente referenciada raíz de socioanálisis, esto es, el caso del trabajo de Bion, mi perspectiva subyacente está además influenciada por las contribuciones de Melanie Klein a la teoría de las relaciones de objetos. Su teoría del desarrollo de la primera infancia fue aplicada al contexto organizacional por Jaques (1953, 1955) y por Menzies (1960) con énfasis en los mecanismos

sociales de defensa. Este desarrollo ha tenido un impacto significativo para muchos investigadores en este campo. Ambos conceptos de Klein, el del paranoide-esquizoide y el de la posición depresiva, son dimensiones constituyentes de esta teoría- y las reflexiones siguientes. Dado que éstas pueden ser desconocidas para muchos lectores de este documento, quisiera explicarlas brevemente.

En la teoría del desarrollo de la primera infancia, Klein hace una diferenciación entre la posición paranoide-esquizoide y la posición depresiva. Con la noción de 'posición' Klein hace énfasis en el hecho de que aunque el desarrollo del infante puede ser entendido desde lo primero (paranoide-esquizoide) hasta lo último (depresivo), las posiciones no pueden ser vistas como fases, en el sentido de que una vez la última posición ha sido alcanzado, la primera se vuelve obsoleta. Ambas posiciones contienen un conjunto específico de ansiedades y defensas. La ansiedad sobresaliente de la posición paranoide-esquizoide es la de ser perseguido o aniquilado por el "objeto". Las defensas predominantes en esta posición son la proyección y la introyección, dividiéndose entre buenos y malos objetos, idealización, y negación mágica omnipotente<sup>4</sup>.

"En la posición depresiva, el objeto es amado a pesar de sus partes malas, mientras que en la posición paranoide-esquizoide la conciencia frente a las partes malas cambia abruptamente el objeto bueno para volverlo perseguidor. Así, el amor puede sostenerse como en la posición depresiva, dando los principios de estabilidad" (Hinshelwood, 1991: 141) Mientras que la ansiedad persecutoria de la posición paranoide-esquizoide es un "temor por el ego", la ansiedad de la posición depresiva, es un "temor por la supervivencia del objeto amado" (ibid: 273) Ambas posiciones permanecen como partes constituyentes de la psique en la vida emocional de los adultos. Por otro lado la realización y la estabilización en incremento de la posición depresiva es entendida como madurez, la regresión a la posición paranoide-esquizoide y a la defensa paranoide ante las ansiedades depresivas, es bajo ciertas condiciones (objetivas o subjetivas) algo así como una experiencia cotidiana, incluso para los adultos.

En el marco del contexto socio-analítico y construyendo sobre lo que ha sido elaborado anteriormente, estas posiciones, estas ansiedades y defensas son primariamente entendidas como dinámicas organizacionales constitu-

4 Proyección: Literalmente, tirarse en frente de uno mismo. De ahí que se usa en psicoanálisis para querer decir 'ver una imagen mental como una realidad objetiva'. En el psicoanálisis se pueden distinguir dos sub-significados: (a) la malinterpretación general de la actividad mental como eventos que le ocurren a uno, tal como pasa en los sueños y las alucinaciones; y (b) el proceso por el cual impulsos específicos, deseos, aspectos del propio ser, u objetos internos, se imaginan y se localizan en algún objeto externo a uno mismo. La proyección de los aspectos de uno mismo es precedida por la negación, esto es, uno niega que siente tal sentimiento y tal deseo, pero afirma que otro sí lo hace... La proyección de objetos internos consiste en atribuir a alguien en el ambiente de uno, sentimientos hacia uno mismo, los cuales se derivan históricamente de un objeto externo pasado que uno ha internalizado (Rycroft, 1968/ 1995: 139).

Introyección "Proceso mediante el cual las funciones de un objeto externo... son apropiadas como su propia representación mental, por la que la relación con un objeto 'afuera' es remplazada por una con un objeto imaginado 'adentro'. La estructura mental resultante es denominada de manera variable como un objeto introyectado, introyecto, (Rycroft, 1968/ 1995: 87).

División (splitting) "Proceso (mecanismo de defensa) mediante el cual una estructura mental pierde su integridad y es remplazada por dos o más partes de estructuras. La división de tanto ego como objeto se describe. Después de la división del ego, típicamente sólo una parte resultante de la parte del ego es experimentada como 'propia' y la otra constituye una parte (usualmente) inconsciente 'dividida' del ego. Posterior a la división de un objeto, la actitud emocional hacia las dos estructuras partidas es típicamente antitética. Un objeto es experimentado como 'bueno' (aceptación, benevolente, etc), el otro como 'malo' (rechazo, malevolente, etc) Tanto la división de ego y objeto tiende a relacionarse con la negación y la proyección. Este trío constituye una defensa esquizoide por la cual partes del propio ser (y de los objetos internos) son desconocidos y atribuidos a objetos en el entorno" (Rycroft, 1968/1995: 173)

Idealización: "Proceso defensivo...por el cual un objeto (interno) apreciado ambivalentemente es dividido en dos partes...donde un objeto resultante es concebido como idealmente bueno, el otro como totalmente malo. El concepto incluye dos nociones: la construcción de un ideal, un objeto perfecto y la reificación de una idea. La idealización en su sentido extenso y no técnico de contemplar a alguna persona como perfecta y maravillosa, involucra tanto proyección como idealización" (Rycroft, 1968/1995: 75).

"Fantasías omnipotentes, son fantasías en las que el sujeto es omnipotente. La omnipotencia de los pensamientos hace referencia a la creencia de que los pensamientos pueden alterar por sí mismos el mundo exterior. Según algunas explicaciones, todos los infantes creen en la omnipotencia del pensamiento y aprenden, a través de su experiencia de frustración, a aceptar el principio de la realidad. De acuerdo con otros, se trata de un síntoma de alienación y de la disociación de la fantasía de cualquier contacto con el mundo exterior" (Rycroft, 1968/1995: 119).

yentes y modos de pensamiento, los cuales pueden movilizar de manera inconsciente ansiedades y defensas desde experiencias por parte de los *empleados*. Por ejemplo, en un hospital como el que se bosquejó anteriormente, donde las amenazas externas provenientes del ambiente económico y político pueden resultar en un pensamiento totalitario, la emergencia de fantasías inconscientes y ansiedades entre sus empleados -administradores y 'trabajadores' por igual- no se puede atribuir al individuo o a deficiencias de carácter, sino que deben ser vistas como socialmente inducidas. Al punto que la psicodinámica de un hospital (o de uno o varios de sus subsistemas) es afectada por ansiedades y defensas del tipo paranoide-esquizoide, es más improbable que los *empleados* puedan lidiar con pacientes desde una posición depresiva, la cual brindaría un cuidado suficiente, 'amor' y el reconocimiento de las ambivalencias.

A diferencia de la concepción predominante de la organización en psicoanálisis como organización del individuo o de la psique, mi concepción de la organización está enfocada en las resonancias internas, en las representaciones y experiencias de los empleados organizacionales en relación a la organización en la que trabajan y de la cual son miembros. La organización, por tanto, es concebida como una 'organización-en-la mente' (Hutton et al., 1997), 'institución-en-la mente' (Armstrong, 1997, 2005) o como 'institución-en-la experiencia' (Long, 1999: 58). En vez de asumir que las organizaciones con sus funciones, estructuras, identidad corporativa, etc. son una 'realidad objetiva', mi concepción está basada en la asunción de que " todas las organizaciones...dependen del pensamiento de la gente que asume roles al interior de éstas. Sin pensamiento, no habría organización. El pensamiento es una característica definitoria de la vida y el trabajo de la gente en una organización. Y lo mismo puede decirse de cualquier otra configuración social" (Lawrence, 2000: 3). Este pensamiento puede tener ambas dimensiones: inconsciente o consciente.

---

**5** El enfoque de las Conferencias de Relaciones de Grupo "evolucionó gracias a Wilfred Bion...y otros, y desarrollado en el Instituto Tavistock de Relaciones Humanas bajo el liderazgo de A. K. Rice. Se involucra el estudio intensivo de la autoridad, el liderazgo y la autonomía de individuos que toman parte en una institución temporal. Esto se logra cuando los miembros monitorean su propia experiencia en el proceso de hacer parte de las dinámicas individuales, grupales e institucionales de la propia conferencia. Esto es, se trata de una forma particularmente intensa de aprendizaje que se concentra en la interpretación de los cambios constantes, proceso dinámico inconsciente que hace de mediador en las relaciones entre individuo y grupo en el 'aquí y ahora'. El modelo de las relaciones de grupo es un equivalente al método psicoanalítico como una herramienta de investigación social y cultural, y los miembros de la conferencia son alentados para que hagan conexiones con sus experiencias más vastas en la vida social y organizacional" (Young, 2006).

## Locura organizacional

Durante una década he estado luchando para entender y conceptualizar desde una perspectiva socio-analítica aquello que en el lenguaje cotidiano se refiere como 'locura organizacional' o la 'locura de la normalidad'. Mi búsqueda por aquello que luego denominé la 'organización psicótica' empezó, de hecho, con ocasión de una Conferencia de Relaciones de Grupo<sup>5</sup> particular, dirigida por mí en Alemania hace más de una década. El entendimiento subyacente de los grupos (y de los sistemas sociales) en la tradición de las relaciones de grupo es que el hombre es un animal grupal en guerra con su "agrupación" (Bion, 1961: 168). El aprendizaje de la experiencia en estas conferencias ocurre siempre de alguna manera en resonancia con 'lo psicótico', ambos como parte de la personalidad normal y como una dinámica fundamental de grupos y sistemas. Esta conferencia en particular, sin embargo, terminó teniendo una intensiva afinidad con la 'locura' (Sievers, 1999a).

El temor a enloquecer y el deseo de volver locos a otros corrieron a través de la conferencia desde la plenaria de apertura hasta la sesión final ocho días después. Inició con algunas acusaciones de algunos participantes hacia el equipo y el director en particular, por asumir un riesgo irresponsable y descuidado exponiendo a la gente a semejante evento enloquecedor. Pero las fantasías paranoides y persecutorias afectaron a casi todo el mundo, participantes y miembros del equipo por igual. Nosotros, como miembros del equipo, trabajamos para entender la 'locura' como una dimensión sistémica y dinámica, contraria a una patología personal. Fuimos grandiosamente ayudados en nuestras exploraciones por dos narraciones de ficción: *Benito Cereno* de Herman Melville (1855/ 1969) y por *El sistema del Doctor Tarr y el Profesor Fether*, de Edgar Allan Poe (1855/1969). En ambas historias, los autores describen organizaciones en la primera un barco español con esclavos en la costa de Chile en 1799, y en la segunda

un asilo privado para lunáticos en el sur de Francia a comienzos del siglo XIX donde esclavos e internos esconden una revuelta bajo la apariencia de una 'locura racional' (Lawrence, 1995: 2, 11; Jacobson, 1959: 587). En últimas, hacia el final de ambas historias, la 'verdad' se vuelve aparente. Ambas narraciones nos ofrecieron un marco metafórico para conceptualizar la experiencia de lo 'psicótico' en la conferencia de desde una perspectiva sistémica.

De alguna forma, estas narraciones nos sirvieron primero a los miembros del equipo y luego a la conferencia en general como un tipo de conceptualización diferente, a partir de una conceptualización limitada de una dinámica psicótico personal. Estas narraciones nos ayudaron a removilizar nuestras partes no-psicóticas (Bion, 1957) permitiéndonos, en nuestros roles de administradores y consultores, a buscar de la mejor manera la tarea primaria de la conferencia, la cual consiste en estar atento a la experiencia de uno y explorar, con el fin de aprender de ellas. Las narraciones también nos ayudaron a llamar la atención de los participantes de la conferencia sobre lo que uno experimenta en una dinámica psicótica sistémica.

Tanto en la plenaria de apertura como en la de cierre de las conferencias, yo, en el papel de director, menciono normalmente que nosotros, como equipo trabajamos asumiendo que la culminación de la conferencia no significa necesariamente el fin del aprendizaje. Había una evidencia más que suficiente en esta ocasión, de que éste era el caso de participantes anteriores y miembros del equipo. Fue particularmente cierto para mí a tal punto que el aprendizaje inicial tuvo un gran impacto en la forma como de allí en adelante conceptualicé las organizaciones y aquello de lo "psicótico" en particular. Ya durante un tiempo aprendí a través del trabajo en las conferencias, principalmente que cualquier intento de entender a las organizaciones desde una perspectiva psicodinámica, requiere una 'prioridad de lo social'. Lo que intento decir con esto es que concentrándose en los grupos y las organizaciones desde una perspectiva sistémica, la búsqueda de significado hace referencia a 'factores sociales' y por tanto se cae en el dominio del proyecto de la Esfinge. Hasta ésa conferencia, había encontrado difícil captar una conceptualización *socio-analítica* de la 'psicosis' congruente, por ejemplo,

con la diferenciación hecha por Bion (1957) de las partes psicóticas y no psicóticas de una *persona*.

Para reconocer las ansiedades psicóticas como una parte constituyente del desarrollo de los infantes y del desarrollo humano y por tanto de la vida en general — contribuye sin duda a la despatologización de las psicosis y sus respectivas ansiedades. Aunque las organizaciones están "en gran medida específica y exquisitamente diseñadas para evitar conscientemente experimentar ansiedad psicótica,...los procesos psicóticos están en peligro de romperse de un momento a otro." (Young, 1994: 156). Por otro lado, la aceptación de esta normalidad no disminuye, de ninguna manera, el dolor y el sufrimiento involucrados en la experiencia de ser perseguido, sufrir retaliación, y ser aniquilado. Mientras el analista trabaja para "ser capaz de ser el analista de pacientes psicóticos", el administrador o el consultor que trabajan con psicóticos en organizaciones, requiere que él o ella haya descendido hacia cosas muy primitivas" en él o ella misma. (Winnicott, 1949)

## La organización psicótica

En mi esfuerzo por lograr una conceptualización socio-analítica de la psicosis, miré en primer lugar cómo ésta es enmarcada considerando al individuo como un sistema personal. Empecé con la *organización patológica*, un término que ha sido usado por varios autores psicoanalistas en un intento por alcanzar un mejor entendimiento de los severos trastornos de la personalidad (Hinshelwood, 1991: 381ff.) Se basa (entre otros) en la observación inicial de Klein de que 'si los miedos persecutorios son muy fuertes y por esta razón...el infante no puede funcionar a través de la posición paranoide-esquizoide el trabajo a través de la posición depresiva es a su vez impedido. Esta falla puede desencadenar en un fortalecimiento regresivo de los temores persecutorios y consolidar los puntos de fijación para las psicosis severas" (1952b: 294). El concepto de *organización defensiva* de O' Shaughnessy (1981), se concentra en la fijación patológica entre niños, quienes a causa de un ego débil y la experiencia de extremas ansiedades de persecución, fallan al entrar en la posición depresiva. El desarrollo de su ego se estanca en mecanismos de defensa típicos de la posición paranoide-esquizoide. Tal estancamiento lleva ya sea a un equilibrio psíquico inmaduro

entre lo paranoide y lo esquizoide y la posición depresiva, o a una estructura de personalidad extremadamente narcisista organizada en torno a mecanismos omnipotentes de defensa. Basados en la diferenciación de las partes psicóticas y no psicóticas de la personalidad de Bion (1957) y la división que va de la mano de ésta, Meltzer (1968) y Money-Kyrle (1969) han descrito la disputa interna entre las partes saludables y enfermas del yo. A menudo esto resulta en la proyección de este último al mundo exterior del medio ambiente (Segal, 1956). En vez de una división de las partes buenas y malas, Steiner, (1979, 1982, 1987, 1990, 1993), por otro lado, escribe que las organizaciones patológicas están caracterizadas principalmente por una especie de "enlace de fragmentos" <sup>6</sup> bajo el dominio de una estructura de personalidad narcisista la cual es en sí misma el resultado de una división fallida.

He sugerido que la *organización psicótica* sea un marco metafórico para posteriores socio-análisis de organizaciones. Aunque siento cierto malestar con este concepto particularmente en relación con el fenómeno social debido a las implicaciones clínicas patológicas tradicionales de las psicosis (Young, 1994: 76ff), es, por otro lado, la noción de ansiedad psicótica, como el estado intermedio de la posición paranoide-esquizoide y de la posición depresiva, la que me reta a usar esta noción para las organizaciones. Estoy especialmente motivado en esta elección por Fornari (1966/1975), un psicoanalista italiano que anticipó en su *Psicoanálisis de la Guerra* muchas de las principales ideas de lo que tiempo después fue conceptualizado como la teoría de la organización patológica.

Como Bion y Jacques (1953, 1955; cf. Menzies, 1960), Fornari describe el importante papel que juegan los mecanismos de defensa ante la ansiedad psicótica en la formación de la sociedad y sus instituciones. Basándose en la hipótesis de que la dimensión psicótica de la vida de grupo encuentra su más glamorosa realización en el fenómeno de la guerra, Fornari hace énfasis en la inhabilidad para el duelo, es decir, la elaboración paranoide del duelo como la dinámica (o el factor) crítico de la guerra como una

suerte de organización social psicótica. Mientras que el modo no psicótico de lidiar con el duelo se basa en la capacidad para prolongar el dolor y el sufrimiento y su concomitancia con cierta certeza de que el dolor, finalmente, será superado (Íbid.: 224), la elaboración paranoide del duelo se basa en la propia alienación y los sentimientos de culpabilidad, los cuales se proyectan en el enemigo. Contrario a la noción predominante de que la guerra es una expresión de odio, Fornari sugiere que la visión paradójica de que la "guerra... parece ser una locura de amor, en lugar de una locura de odio" (Íbid.: 261). En vez de reconocer la pérdida y la destrucción del 'objeto amado' y el sentimiento de culpa a la par con esto, la elaboración paranoide del duelo, típica de la guerra, ubica la culpa por la pérdida y la culpabilidad en el enemigo, quien luego es considerado responsable por la guerra. La derrota del enemigo es una evidencia perdurable de su culpabilidad y su aniquilación es racionalizada como una justa retribución por su crimen.

En comparación, por ejemplo, con Steiner (1979: 389, 1990, 1993), cuya visión se limita a los obstáculos del duelo en la organización patológica del paciente, del paciente problemático, es decir, el individuo, el análisis de Fornari de las dimensiones psicóticas de la guerra, tiene en cuenta aquella relación fundamental entre el individuo y lo social. La teoría de Fornari, está implícitamente basada en una fijación patológica y en un estancamiento en la posición paranoide-esquizoide y en defensas similares a lo que O' Shaughnessy (1981) tiempo después conceptualizó como la *organización defensiva*.

Me refiero a la organización psicótica como un marco *metafórico* principalmente porque deseo evitar introducir un argumento epistemológico más extenso que nos lleve a discutir, y en caso afirmativo, hasta qué punto las conceptualizaciones que se originan del psicoanálisis del individuo pueden ser transferidas o traducidas a un contexto más amplio de organizaciones sociales. Preferiría aquí tomar una posición más pragmática con el fin de descubrir qué ideas pueden ser generadas si uno asume que las or-

---

<sup>6</sup> Para Steiner, la organización psicótica del individuo se basa en el hecho de que "fragmentos del yo y de objetos internos son proyectados en objetos que, a su vez, son ensamblados al interior de una organización poderosa. Por la extensión de esta fragmentación, la intensidad de la violencia y el poder de destrucción y odio, la organización se ve forzada a confiar de una manera cruda en mecanismos omnipotentes. Por esto, las partes sanas de la personalidad son abrumadas y reclutadas a la fuerza para participar en la psicosis" (1933: 66).

ganizaciones sociales (las empresas particularmente) son organizaciones psicóticas (cf. Morgan, 1986).

De una manera similar a la de los pacientes con trastornos de personalidad severos, que a menudo no aparentan ser psicóticos, sino que dan la impresión de que han solucionado sus desórdenes en cierto nivel, las organizaciones sociales aquéllas con ánimo de lucro en particular a menudo parecen cubrir su nivel interno de ansiedad con una apariencia de alguna manera curiosa, y aún así normal.

Como observador externo y consultor de grandes corporaciones, tengo a menudo la impresión de que estas organizaciones están estancadas en un intento predominante para defenderse ante la aparente amenaza y persecución provenientes del mundo exterior del mercado y los competidores, los cuales, al mismo tiempo, dichas organizaciones tienden a dominar y controlar con un alto grado de agresión, sadismo y destructividad. En estos casos, me parece que la dinámica psíquica de la organización es atrapada en un comportamiento y una manera de pensar en la que posición paranoide-esquizoide es típica. Frente a la lucha que se mantiene por la excelencia, el crecimiento y la supervivencia y el intento para ganar mayores acciones en el mercado, parece no existir capacidad para la posición depresiva y sus ansiedades. A medida que la preocupación por los objetos buenos del mundo interior y exterior se va perdiendo, la destructividad predominante y la agresión parecen no dejar espacio para la experiencia de culpabilidad, el deseo de amar, el duelo y la reparación, típicos de la posición depresiva. De esta manera el mundo exterior y la realidad se moldean y se reducen por ansiedades psicóticas internas y sus respectivos mecanismos de defensa.

Lawrence describe en general la psicosis como el "proceso por el cual los humanos se defienden del entendimiento del significado y la importancia de la realidad, porque éstos consideran este conocimiento como doloroso. Para hacer esto, los humanos usan aspectos de su funcionamiento mental para destruir, en varios grados, el propio proceso de pensamiento que los podría poner en contacto con la realidad" (2000: 4f) Por esto, la organización psicótica, puede entenderse como un sistema social (o sub-sistema) que induce reacciones psicóticas en sus empleados tem-

poral o permanentemente. Al punto que estos empleados de la organizaciones son retos inconscientemente a movilizar sus partes psicóticas más de lo que podrían hacerlo en otros contextos y a perder la capacidad de pensar, ellos tienden a reducir la realidad organizacional a lo que aparenta ser obvio, los 'datos' relacionados con sus fantasías inconscientes predominantes.

## Organizaciones psicóticas y organizaciones sociales

En mi documento original sobre la organización psicótica (Sievers, 1999b). Indiqué la utilidad de este concepto aplicándolo en varios contextos sistémicos: intraorganizacional, interorganizacional, y dinámicas globales. Aquí quisiera esbozar algunos intentos recientes por entender el mundo de las organizaciones a través del lente de la organización psicótica. (1) Una compañía alemana automotriz, (2) los sistemas de fondos de pensión Anglo-americanos, y (3) un partido político austriaco. El marco de este documento, sin embargo, permite espacio solo para algunos esbozos.

### Una compañía automotriz alemana internacional: competición como guerra

La idea de que la competición al interior y entre las empresas puede ser percibida como una dinámica psicótica de guerra se volvió sumamente obvio para mí cuando estaba haciendo Análisis Organizacional de Cargo (Newton, Long & Sievers, 2006) con algunos *empleados* en la Volkswagen años atrás. Algunos episodios interesantes ocurridos mientras visitaba la planta principal en Wolfsburg, me llevaron a una investigación más profunda sobre la sociohistoria de esta compañía (Sievers, 2000).

Cuando crucé la entrada de la compañía como un visitante, sentí que estaba siendo tratado por el personal de seguridad como un intruso poco amigable. Mi anfitrión intercedió haciendo un comentario espontáneo, señalando que la gente de seguridad estaría representando el espíritu de las SS (*Schutz-Staffel*, es decir, el 'escuadrón de protección') que más de medio siglo atrás controló las fronteras de la planta con el mundo exterior (Nelson, 1966: 72). Luego, en la oficina de mi anfitrión, la visión

de un gnomo con una daga en la espalda, dignamente plantado en su escritorio, nos llevó a la historia inicial de la compañía y las obvias y aún virulentas dinámicas de guerra. Mi anfitrión me contó que unas instalaciones aparentemente usadas para torturar habían sido recientemente encontradas en el sótano de un viejo edificio no muy lejos de donde estábamos sentados. Estas instalaciones habían sido usadas para destruir los pensamientos y las identidades de los trabajadores forzados durante la Segunda Guerra Mundial (Amati, 1987). En mi siguiente visita a la planta, la oficina de mi anfitrión había sido trasladada temporalmente a uno de los refugios en los que los empleados extranjeros sometidos a trabajos forzados fueron destinados a vivir.

Estos episodios me confrontaron casi de forma inexorable con la parte megalomaniaca del mito fundacional de la compañía (McWhinney & Batista, 1988), el cual fue por sí solo una expresión de la ideología Nazi. El encuentro me puso sumamente alerta a propósito de lo que puede esconderse detrás de la metáfora de la guerra, usada a menudo en la práctica y en la teoría organizacional. Muy pronto fue obvio para mí que esta compañía es probablemente un ejemplo único y prominente de la interrelación entre competición y guerra. La compañía ha estado bien involucrada durante décadas en una batalla por el dominio global del mercado automotriz. Esta corporación suministra evidencia convincente de que su apoyo original a una movilización militar megalomaniaca tiene aún un efecto en las micropolíticas y en las actividades mercantiles de la corporación.

Contrario a muchas otras corporaciones alemanas, las cuales cooperaron también con el régimen Nazi y se lucraron durante la Segunda Guerra Mundial, la Volkswagen fue de manera explícita un 'niño consentido' del Tercer Reich y del propio Hitler. La firma, fundada en 1938 durante el apogeo del Tercer Reich (Shirer, 1961: 258), sirviendo de manera explícita a la grandeza de Hitler. La Volkswagen, el 'escarabajo', como vino a ser llamado inmediatamente después de la guerra, fue la 'mejor obra' de Hitler y su 'pensamiento favorito'. El proyecto empezó a ser considerado desde sus inicios como sin paralelos en la 'historia de la humanidad', y no fue pensado únicamente para sobrepasar las plantas de Ford en Michigan (Nelson, 1996:

81, 98, 104), sino para tomar el liderazgo en los mercados mundiales.

Mi experiencia y mi siguiente investigación me llevaron a cuestionar la convicción predominante de que la guerra no se considera como parte del mundo de los negocios, organizaciones, o el mundo en torno a éstas. De acuerdo a este raciocinio, la economía de la guerra y los conflictos está relacionada exclusivamente a las ganancias derivadas de la producción de equipamiento militar, el mantenimiento de fuerzas armadas (en tiempos de guerra y en tiempos de paz) y el trabajo de reconstrucción necesario una vez terminada la batalla. La presunta ausencia de un derramamiento de sangre, o de muertes en las organizaciones de negocios, nos invita a asumir que la referencia frecuente que se hace a la guerra es puramente metafórica. En la teoría de la administración o de la organización rara vez se reconoce que la violencia extrema, el sadismo, el dolor y las pérdidas, experiencias y dinámicas características de cualquier guerra predominan en el mundo de los negocios contemporáneos. En teoría y práctica por igual, no parece existir mucha conciencia de que los empleados de las organizaciones están a menudo "colmados de historias, detalles e imágenes terribles" (Krantz, 2006: 15).

El caso Volkswagen me ayudó a hipotetizar que las dinámicas de guerra similares no se encuentran únicamente en el mundo de la industria automotriz, sino en muchas, sí en la mayoría, de corporaciones en su desesperado anhelo para ganar o mantener un rol predominante como jugadores globales.

Al punto que estas organizaciones empresas y organizaciones sin ánimo de lucro por igual tienden a reducir sus ganancias y sus pérdidas, así como las de sus competidores, a meras cifras de contabilidad, ignorando la experiencia emocional de ser un perdedor o un ganador en los mercados mundiales. En tanto la experiencia de pérdida, en particular, no pueda ser asimilada, ésta no podrá ser reconocida y por tanto no podrá ser sufrida. En cambio, los sentimientos de derrota, de consternación o de aniquilación ignorados, son psicóticamente transformados en una derrota causada por 'otros'. La agresión inherente, y la destructividad a través de la racionalización, las reducciones, o los incrementos en las actividades mercanti-

les, son dirigidas hacia el 'exterior', hacia cualquier parte de la fuerza de trabajo o hacia los competidores.

### El sistema Anglo-Americano de fondos de pensiones

Mi intento por entender las dinámicas psicóticas de la economía global llevó mi atención hacia el impacto de la revolución de los servicios financieros en los sistemas de fondos de pensiones (Sievers, 2003). Mi punto de partida para esta investigación ha sido el actual sistema 'privado' Anglo-Americano de fondos de pensiones, el cual se basa en imágenes totalmente diferentes del hombre, la sociedad y alianzas sociales comparadas con lo que son los esquemas y sistemas característicos en la seguridad social en muchos estados europeos.

Esto me llevo a la *hipótesis de trabajo* sobre el sistema Anglo-americano de fondos de pensiones, por sus defensas inherentes ante las ansiedades persecutorias y depresivas, está basado en dinámicas psicóticas. Para los participantes en este sistema, la pensión que se espera luego del retiro es vista como algo que lo protege a uno de una vida 'miserable', de la privación, y de la aniquilación y los sentimientos de dependencia, gratitud, amor y culpabilidad. Mientras la gente lucha cada vez más por un retiro pudiente, el dinero en mercancías nutre la ilusión de que entre más dinero uno acumule, más lejos estará la muerte.

La dinámica psicótica inherente a los sistemas de fondos de pensión no está, sin embargo, limitada a aquéllos que invierten en los fondos, sino que encuentra una expresión adicional en las organizaciones que manejan los fondos y sus respectivos titulares. Llenos de las ansiedades y las expectativas de sus clientes acerca de las pensiones adecuadas tras el retiro, las organizaciones de pensiones tienden a mantener y extender un pacto globalizado de pensamiento psicótico. Así, el dinero pagado en un esquema de

pensión sirve además de su función 'pecuniaria' como un 'conductor' de ansiedades psicóticas. Como resultado de esto, los fondos de pensiones se han convertido en jugadores en una especie de escenario global metódicamente estructurado donde las ansiedades subyacentes son transferidas y desplazadas en distintas maneras.

Iniciada por la negación de la muerte y el desesperado anhelo de inmortalidad de parte de los futuros pensionados, la dinámica psicótica global inherente se torna en una destructividad que tiende a negar la mortalidad que aquéllos que trabajan en las empresas trabajadores y administradores por igual reduciéndolas a través de la optimización del valor de los accionistas en meras entidades monetarias. Así, el mundo es reducido psicóticamente a su valor monetario. Lo que cuenta es el dinero y el dinero hace que el mundo marche.

### Un partido político austriaco

Mientras que los dos ejemplos anteriores hacen referencia el mundo de los negocios y las empresas, este último ejemplo es tomado de una experiencia de trabajo con un partido político. Tiempo atrás, estaba trabajando en un taller de Ensoñación Social<sup>7</sup> con un grupo de austriacos social-demócratas, quienes eran miembros del consejo local en uno de los estados federales (Sievers, 2006b). Muchos de los sueños compartidos durante la Matriz de Ensoñación Social (Lawrence, 1998: 2005) hacían referencia al hecho de que los participantes se sentían traicionados gravemente por su partido político.

No solo me sorprendí al saber que años atrás el partido había cambiado su nombre de *Partido Socialista de Austria*, a *Partido Social Demócrata de Austria*, sino que había renunciado a casi toda su retórica y su lenguaje y, puede uno asumir, a parte de su misión original. Mientras que en 1978 se afirmó: "Nosotros, los *socialistas*, luchamos por la libertad y la dignidad del hombre, ...contra toda

<sup>7</sup> Ensoñación social "es una disciplina para el descubrimiento del significado social y la pertinencia de los sueños compartiéndolos con otras personas. Esto se logra con el método deliberado y sostenido de la libre asociación y la amplificación a través de la Matriz de la Ensoñación Social...Desde el inicio de la Ensoñación Social la naturaleza sistémica de los sueños fue reconocida y afirmada. Los soñadores no solo sueñan desde su nicho, sino que también lo hacen sobre temas que están sistemáticamente relacionados. La Ensoñación Social es una disciplina experimental única, que libera a sus participantes de las defensas que los constriñen en su libertad de pensamiento y en la interacción en situaciones sociales corrientes. La Ensoñación Social puede ser usada en sistemas organizacionales, comunidades profesionales y consumidores, y en grupos focalizados y de interés especial" (Instituto de la Ensoñación Social) La Ensoñación Social fue fundado en 1982 por W. Gordon Lawrence.

supresión y explotación a través del despotismo político y la economía privada o el poder del capitalismo de estado capitalista" (Sozialistische Partei Österreichs, 1978: 1; el énfasis es mío), en 1998 el documento hacía énfasis en que los *Social Demócratas* están "obligados a honrar el ideal de una sociedad humana, democrática y justa. Este ideal de una sociedad humanitaria es la meta cuya realización esperamos lograr gradualmente mediante la competición democrática con otros conceptos políticos" (SPÖ-Bundesgeschäftsstelle, 1998: 3; el énfasis es mío).

La transición de un partido para los trabajadores a un partido para "toda la gente trabajadora" (ibid.: 4) es consistente con el hecho de que aunque los *socialistas* han sido "la vanguardia del cambio social en Austria" por más de un siglo, (Sozialistische Partei Österreichs, 1978: 45), en 1998 los *social demócratas* se atribuyeron el haber logrado el gran progreso de los años anteriores.

En la primera Matriz, un participante compartió un sueño en el que se encontraba en un evento político que incluía una ceremonia de premiación de una lotería. El primer premio había sido un carro inflable. Las asociaciones relacionadas con este sueño estuvieron ampliamente ligadas con la incógnita de si los resultados de su trabajo político y de las campañas políticas eran, en últimas nada más que aire caliente en un globo gigante. A diferencia de las loterías reales en Austria, el primer premio en este sueño no era ni siquiera un carro real. "Estamos permanentemente en el escenario pero hemos olvidado el texto", es la asociación que hace otro participante. "¿No hubiera sido más apropiado pinchar el globo con una aguja (el carro del primer premio) o sacar el tapón para que el aire se escapara?" Los eventos del partido son experimentados como desproporcionados y desordenados. Uno de los participantes cuestionó de manera cínica lo que representan en la escena. "Cambiadores de escena, técnicos de iluminación- no somos luces importantes, no tenemos un papel", fue la respuesta de uno de sus colegas.

Otro sueño compartido por el mismo participante tiene lugar en el instituto donde trabaja. El director ha introducido un procedimiento mediante el cual todos los eventos deben ser evaluados. El presenta y defiende de forma

vehemente este procedimiento de control de calidad, del cual se hace responsable en una junta- a pesar del hecho de que él mismo no se puede identificar con éste. 'Mi corazón no está con este trabajo, pero tiene que ejecutarse. No es mi deseo más ferviente lograr esta tarea'. Otro participante comenta que no existe gran diferencia entre el sueño y la realidad.

Hasta qué punto estos cuestionamientos acerca del futuro de la Social Democracia son subliminales y, al mismo tiempo, paralizantes en la experiencia cotidiana de estos participantes y se conectan con la actual crisis de identidad del partido, es algo que se evidencia en las siguientes asociaciones durante la primera Matriz: 'Si lo que hemos logrado con la Social Democracia a este punto es ciertamente un sueño, tenemos, entonces, que luchar contra este sueño. Esta es una historia gigante' '...Cuando nosotros o la generación anterior teníamos aún esta visión de que valía la pena luchar...Hoy es solo cuestión de ganar las elecciones' La búsqueda de su partido por una política de moderación para ganar el centro y por tanto la mayoría de los votos, les creó sospechas, y los llenó de ira y rabia. Uno de los participantes lo expresó: 'Debemos luchar contra nuestro partido corrupto, un sistema que existe. He perdido el sueño, la visión de lo que la social democracia encarna. No hay nada por lo que valga la pena luchar. Mientras que la decepción de los participantes fue en un comienzo experimentado como traición y expresada como una acusación a los líderes del partido, de forma cínica, luego fueron capaces de darse cuenta de que no solo eran víctimas de una traición sino que estaban jugando también un papel activo en la traición de la idea de un socialismo.

El cinismo puede ser entendido como una "actitud que se ha logrado con la experiencia de la traición y que se prepara para inmunizarse ella misma contra futuras heridas de este tipo" (Teichert, 1990: 100) Como tal, el cinismo puede verse como un intento psicótico para protegerlo a uno de experimentar ansiedades paranoide-esquizoides relacionadas con la traición. Desde antes de la Primera Guerra Mundial (si no desde los inicios del siglo 19) la Social Democracia al menos en Alemania y en Austria ha caído en un círculo vicioso de cinismo y traición (Sievers,

2006 a) Este reproche cínico y despectivo de los comunistas de izquierda y los socialistas de que la Social Democracia ha traicionado a los trabajadores, ha sido a menudo repudiado por los Social Demócratas de una forma no menos cínica. Tal vez hay algo de cierto en lo que un miembro de la Matriz de Ensoñación afirmó: *'no hay nada por lo que valga la pena pelear'*. Quizás la Social Democracia ha cumplido con su misión, o su misión es en realidad irrealizable debido a su idealismo utópico inherente. Como sea, parece que ninguna posición puede ser sostenida por los Social Demócratas desde su posición depresiva en un sentido maduro, porque esto los forzaría a confrontar su propia traición y cinismo.

## Conclusión

Estos tres ejemplos ilustran que concentrarse en las dinámicas psicóticas inconscientes en las organizaciones arroja una luz nueva sobre la investigación y la teoría, y por tanto extiende el marco de lo que puede ser reconocido como 'realidad'. Cada uno de estos ejemplos puede ser leído ciertamente desde diferentes perspectivas teóricas, generando, por esto, interpretaciones valiosas.

La lente que he escogido se concentra en la forma como las dinámicas inconscientes del individuo y de la organización están interrelacionadas, lo cual me ha permitido ofrecer un nuevo entendimiento de la 'locura' organizacional. Reconociendo las dinámicas organizacionales como socialmente inducidas y por tanto como parte de las 'organizaciones sociales' la 'locura de la normalidad' puede pensarse como un hecho social en lugar de un hecho objetivo. La perspectiva socio-analítica permite a los empleados de las organizaciones acceder a su propia experiencia y los alienta para que la tomen seriamente como una fuente de nuevos pensamientos. Una de las aparentes debilidades de esta perspectiva reside en la 'naturaleza de la bestia', es decir, la búsqueda de reflexión y entendimiento de lo que está más allá (o lo que subyace), lo que está limitada por el hecho que "la humanidad no puede soportar toda la carga de realidad". Esto se debe en parte al hecho de que los empleados a menudo alimentan un odio por pensar, lo cual reduce la realidad a

lo que es conscientemente conocido como cognoscible. Aunque intentamos negar nuestras ansiedades psicóticas, "inconscientemente las llevamos a organizaciones que están diseñadas para mantenerlas al margen" (Lawrence, 1995: 17).

Aunque la noción de organización psicótica se concentra en sus dinámicas psicóticas, hay que hacer énfasis en que las partes psicóticas de una organización usualmente coexisten con sus partes no-psicóticas. Análogas a la diferenciación hecha por Bion (1957) de las partes psicóticas y no psicóticas de la *personalidad*, las dinámicas organizacionales pueden ser de naturaleza psicótica y no psicótica. Especialmente en un momento donde predominan el capitalismo y la reificación del dinero, es más probable para cada organización empresas y servicios sociales y educacionales por igual que el creciente problema de la escasez de recursos amenace seriamente los valores fundamentales y los planes futuros de muchas organizaciones. Los empleados organizacionales a menudo reaccionan con actitud guerrera (como en una competencia), en busca de refugio y con cinismo. Generalmente, esto alimenta el pensamiento totalitario y la tendencia a reducir la realidad organizacional a lo que puede ser cuantificable y por tanto legitimizado por los números. El reconocimiento por parte de la dirección administrativa de las dinámicas psicóticas puede dar pie a una toma de conciencia y de una capacidad para movilizar partes no psicóticas del lado de aquellos empleados que tienen un impacto crítico en el destino y en el futuro de la dirección.

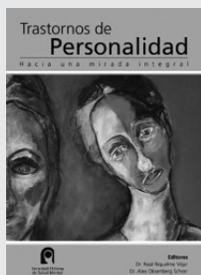
Ante esta tendencia en aumento de la reificación de las organizaciones, el concepto de organización psicótica ofrece importantes aportes para visualizar la construcción inconsciente que opera en el punto de vista parcializado subyacente, estamos frente a una de-construcción del pensamiento en las organizaciones, que permite por igual tener ideas de la constructividad social de la psicodinámica, y su reflexión puede extender y fortalecer las posibilidades para el pensamiento no-psicótico en las organizaciones, y así la nueva construcción de lo que supuestamente debe ser considerado como 'realidad organizacional'.

## Bibliografía

- Amati, S. (1987) 'Some thoughts on torture', *Free Associations*, 8: 94-114.
- Armstrong, D. (1997) 'The Institution-in-the-mind': Reflections on the relation of psychoanalysis to work with institutions', *Free Associations*, 7(41): 1-14.
- Armstrong, D. (2005) *Organization in the mind: Psychoanalysis, group relations and organizational consultancy*. London: Karnac.
- Bain, A. (1999) 'On Socio-Analysis', *Socio-Analysis*, 1(1): 1-17.
- Bion, W. R. (1946) 'Leaderless group project', *Bulletin of the Menninger Clinic*, 10: 77-81.
- Bion, W. R. (1948a) 'Psychiatry in a time of crisis', *British Journal of Medical Psychology*, 21.
- Bion, W. R. (1948b) 'Experiences in groups', *Human Relations*, 1-4, 1948-1951.
- Bion, W. R. (1957) 'Differentiation of the psychotic from the non-psychotic personalities', *International Journal of Psycho-Analysis*, 38: 266-275.
- Bion, W. R. (1961) *Experiences in groups*. London: Tavistock.
- Blackwell, D. (2006) 'Holding, Containing and Bearing Witness: The Problem of Helpfulness in Encounters with Torture Survivors' [[http://www.torturecare.org.uk/UserFiles/File/publications/Black\\_2.rtf](http://www.torturecare.org.uk/UserFiles/File/publications/Black_2.rtf)], accessed 21/05/2006.
- Eisold, K. (1997) 'Psychoanalysis today: Implications for organizational applications', *Free Associations*, 6 (2): 174-191.
- Elieli, R. (1994) 'Psychoanalytic thinking and organizations', *Psychiatry*, 57: 78-91.
- Eliot, T. S. (1974) *Murder in the cathedral*. London: Faber & Faber.
- Erllich, S. (1998) 'The search for the subject and the psychoanalytic study of organizations', Paper presented at the 1998 Symposium, International Society for the Psychoanalytic Study of Organizations, Jerusalem [<http://www.sba.oakland.edu/ispsso/html/1998/Erllich>].
- Fornari, F. (1966/1975) *The psychoanalysis of war*. Bloomington: Indiana University Press.
- Gabriel, Y. (1999) *Organizations in depth: The psychoanalysis of organizations*. London: Sage.
- Harrison, T. (2000) *Bion, Rickman, Foulkes and the Northfield Experiments: Advancing on a different front*. London: Jessica Kingsley.
- Harrison, T. & D. Clarke (1992) 'The Northfield Experiments', *The British Journal of Psychiatry*, 160: 698-708.
- Hinshelwood, R. D. (1991) *A dictionary of Kleinian thought*. London: Free Association Books.
- Hutton, J., J. Bazalgette & B. Reed (1997) 'Organisation-in-the-mind: A tool for leadership and management of institutions', in J. Neumann, K. Kellner & A. Dawson-Shepherd (eds.) *Developing organizational consultancy*. London: Routledge, 113-126.
- Jacobson, E. (1959) 'Depersonalization', *Journal of the American Psychoanalytic Association*, 7: 581-610.
- Jaques, E. (1953) 'On the dynamics of social structure', *Human Relations*, 6: 3-24.
- Jaques, E. (1955) 'Social systems as a defence against persecutory and depressive anxiety', in M. Klein, P. Heimann & R. Money-Kyrle (eds.) *New directions in psycho-analysis: The significance of infant conflicts in the patterns of adult behaviour*. London: Tavistock, 478-498.
- Klein, M. (1952a) 'Some theoretical conclusions regarding the emotional life of the infant', in M. Klein, P. Heimann, S. Isaacs & J. Riviere (eds.) *Developments in psycho-analysis*. London: Hogarth, 198-236.
- Klein, M. (1952b) 'On observing the behaviour of young infants', in M. Klein, P. Heimann, S. Isaacs & J. Riviere (eds.) *Developments in psycho-analysis*. London: Hogarth, 237-270.
- Klein, M. (1959) 'Our adult world and its roots in infancy', *Human Relations*, 12: 291-303.
- Knights, D. & D. McCabe (1997) 'Innovate to subjugate: The self-reconstituting manager and the reconstitution of employees in a motor manufacturing company', in *Conference proceedings Organizing in a multi voiced world*, Leuven, June 4-6.
- Krantz, J. (2006) 'Eric Miller memorial lecture', Unpublished manuscript, 3/16/2006.
- Lawrence, W. G. (1995) 'The seductiveness of totalitarian states-of-mind', *Journal of Health Care Chaplaincy*, 7(October): 11-22.
- Lawrence, W. G. (1998) "'Won from the void and formless infinite": Experiences of social dreaming', in *Social Dreaming @ Work*. London: Karnac, 9-41.
- Lawrence, W. G. (1999) 'Centring on the Sphinx for the psychoanalytic study of organizations', *Socio-Analysis*, 1(2): 99-126.
- Lawrence, W. G. (2000) 'Thinking refracted', in *Tongued with fire: Groups in experience*. London: Karnac, 1-30.
- Lawrence, W. G. (2005) *Introduction to Social Dreaming. Transforming Thinking*. London: Karnac.
- Long, S. (1999) 'Who am I at work? An exploration of work identifications and identity', *Socio-Analysis*, 1: 48-64.
- Main, T. (1946) 'The hospital as a therapeutic institution', *Bulletin of the Menninger Clinic*, 10: 66-70.
- McWhinney, W. & J. Batista (1988) 'How remythologizing can revitalize organisations', *Organisational Dynamics*, 17(2): 46-58.
- Meltzer, D. (1968) 'Terror, persecution, and dread', *International Journal of Psycho-Analysis*, 49: 396-400.
- Melville, H. (1855/1969) 'Benito Cereno', in W. Berthoff (ed.) *Great short works of Herman Melville*. New York: Harper & Row, 238-315.
- Menzies, I. (1960) 'A case-study in the functioning of social systems as a defence against anxiety: A report on a study of the nursing service of a general hospital', *Human Relations*, 13(2): 95-121.
- Money-Kyrle, R. (1969) 'On the fear of insanity' in (1978) *The collected papers of Roger Money-Kyrle*. Perth: Clunie, 434-441.
- Morgan, G. (1986) *Images of organization*. Beverly Hills: Sage.
- Nelson, W. H. (1966) *Die Volkswagen-Story. Biographie eines Autos*. München: R. Pieper; trans. As (1967) *Small Wonder. The Amazing Story of the Volkswagen*. Boston: Little, Brown & Co.
- Neumann, J. & L. Hirschhorn (eds.) (1999) 'Towards the integration of the social sciences', *Human Relations*, 52(6) (Special Issue).
- Newton, J., S. Long & B. Sievers (eds.) (2006) *Coaching-in-depth: The Organizational Role Analysis approach*. London: Karnac.

- O'Shaughnessy, E. (1981) 'A clinical study of a defensive organization', *International Journal of Psycho-Analysis*, 62: 359-369.
- O'Shaughnessy, E. (1992) 'Psychosis: Not thinking in a bizarre world', in R. Anderson (ed.) *Clinical lectures on Klein and Bion*, London: Tavistock/Routledge, 89-101.
- Poe, E. A. (1845/1938a) 'The system of Doctor Tarr and Professor Fether', in *The complete tales and poems of Edgar Allan Poe*. New York: Modern Library, 307-321.
- Roth, K. H. (1990) 'Nazismus gleich Fordismus? Die deutsche Autoindustrie in den dreißiger Jahren', *Zeitschrift für Sozialgeschichte des 20. und 21. Jahrhunderts*, 5(4): 82-91.
- Rycroft, C. (1968/1995) *A critical dictionary of psychoanalysis*. London: Penguin.
- Segal, H. (1956) 'Depression in the schizophrenic', *International Journal of Psycho-Analysis*, 37: 339-343.
- Shirer, W. L. (1961/1981) *Aufstieg und Fall des Dritten Reiches*. Köln: Kiepenheuer & Witsch; trans. as (1981) *The Rise and Fall of the Third Reich: A History of Nazi Germany*, New York: Simon & Schuster.
- Sievers, B. (1999a) 'Accounting for the caprices of madness: Narrative fiction as a means of organizational transcendence', in R. Goodman (ed.) *Modern organizations and emerging conundrums: Exploring the postindustrial subculture of the third millennium*, Lanham: Lexington Books, 126-142.
- Sievers, B. (1999b) 'Psychotic organization as a metaphoric frame for the socio-analysis of organizational and interorganizational dynamics', *Administration & Society*, 31(5): 588-615.
- Sievers, B. (2000) 'Competition as war: Towards a socio-analysis of war in and among corporations', *Socio-Analysis*, 2(1): 1-27.
- Sievers, B. (2003) 'Your money or your life? Psychotic implications of the pension fund system: Towards a socio-analysis of the financial services revolution', *Human Relations*, 56(2): 187-210.
- Sievers, B. (2006a) 'It is new, and it has to be done!': Socio-analytic thoughts on betrayal and cynicism in organizational transformation', *Culture & Organization*, (forthcoming).
- Sievers, B. (2006b) "'There's nothing more worth fighting for". Social Dreaming with Social Democrats in Austria', in W. Gordon Lawrence (ed.) *Case studies in Social Dreaming*. London: Karnac (forthcoming).
- Social Dreaming Institute 'What is Social Dreaming?' [<http://www.socialdreaming.org>].
- Sozialistische Partei Österreichs (ed.) (1978) *Das neue Parteiprogramm der SPÖ*. Wien: Zentralsekretariat.
- SPÖ-Bundesgeschäftsstelle (ed.) (1998) *SPÖ – Das Grundsatzprogramm*. Wien.
- Steiner, J. (1979) 'The border between the paranoid-schizoid and the depressive position in the borderline patient', *British Journal of Medical Psychology*, 52: 385-391.
- Steiner, J. (1982) 'Perverse relationships between parts of the self: A clinical illustration', *International Journal of Psycho-Analysis*, 62: 241-252.
- Steiner, J. (1987) 'Interplay between pathological organisation and the paranoid-schizoid and the depressive position', *International Journal of Psycho-Analysis*, 68: 69-80.
- Steiner, J. (1990) 'Pathological organisations as obstacles to mourning', *International Journal of Psycho-Analysis*, 71: 87-94.
- Steiner, J. (1993) *Psychic retreats. Pathological organization in psychotic, neurotic and borderline patients*. London: Routledge.
- Steingard, D. & D. Fitzgibbons (1993) 'A postmodern deconstruction of total quality management (TQM)', *Journal of Organizational Change Management*, 6(5): 27-42.
- Tarnopolsky, A., P. Chesterman & A. Parshall (1995) 'What is psychosis?', *Free Associations*, 5(4): 536-566.
- Teichert, W. (1990) *Jeder ist Judas: Der unvermeidliche Verrat*. Stuttgart: Kreuz Verlag.
- Willmott, H. (1993) 'Strength is ignorance: Slavery is freedom: Managing culture in modern organizations', *Journal of Management Studies*, 30: 515-553.
- Winnicott, D. (1949) 'Hate in the counter-transference', *International Journal of Psychoanalysis*, 30: 69-74.
- Young, R. (1994) *Mental space*. London: Process Press.
- Young, R. (2006) 'Group Relations: An Introduction' [<http://human-nature.com/group/chap10.html>], accessed 21/05/2006.

## "TRASTORNOS DE PERSONALIDAD: HACIA UNA MIRADA INTEGRAL"



Esta obra fue concebida como una instancia de ayuda y consulta para los profesionales de la salud mental y quienes deseen comprender, desde una mirada integral, los trastornos de personalidad y su tratamiento. Este trabajo posee el gran mérito de poder reunir a cincuenta y cinco profesionales de primer nivel, entre médicos y psicólogos, quienes a través de una mirada integradora y multidimensional, desarrollan distintos tópicos que permiten no sólo una aproximación al tema de los trastornos de personalidad, sino también una mayor comprensión y actualización.

Número de páginas: 892.