

EL PROCESO DE TRABAJO Y SU RELACION CON LA SALUD MENTAL

Dr. Alejandro Córdova Córdova*
Dr. Federico Ortiz Quesada*

“Sólo me faltan seis meses y 28 días para estar en condiciones de jubilarme. Debe hacer por lo menos cinco años que llevo este cómputo diario de mi saldo de trabajo. Verdaderamente, ¿es preciso tanto el ocio? Yo me digo que no, que no es el ocio lo que preciso sino el derecho a trabajar en aquello que quiero”. (Benedetti, M.: La tregua)

Desde hace varios siglos se ha reconocido la existencia de la relación entre la enfermedad y las condiciones de trabajo (1). Pero generalmente el señalamiento se ha hecho desde el terreno de las enfermedades físicas; es decir, se ha comprobado que el trabajo afecta al cuerpo del hombre que labora. Es interesante advertir que ya en la antigua Grecia la medicina hipocrática había apuntado cómo ciertos tipos de trabajo afectaban al individuo en algunos aspectos de su personalidad y repercutían en sus relaciones privadas y sociales (1). Pero en los tiempos modernos, Marx, en *El Capital*, señala concretamente y con toda claridad tal evidencia: “El espíritu de la mayoría de los hombres, dice Adam Smith, se desarrolla necesariamente sobre la base de las faenas diarias que ejecuta. Un hombre que se pasa la vida ejecutando unas cuantas operaciones simples... no tiene ocasión de disciplinar su inteligencia. Va convirtiéndose poco a poco, y en general, en una criatura increíblemente estúpida e ignorante”. Y prosigue, después de describir los síntomas de ese idiotismo adquirido por un obrero especializado: “La uniformidad de su vida estacionaria corrompe también, naturalmente, la intrepidez de su espíritu... destruye incluso la energía de su cuerpo y le incapacita para emplear sus fuerzas de un modo enérgico y tenaz, como no sea en el detallar para el que se le ha educado. Su pericia para una ocupación concreta parece haber sido adquirida a costa de sus dotes intelectuales, sociales y guerreras” (2). “Es indudable que toda división del trabajo en el seno de la sociedad lleva aparejada inseparablemente cierta degeneración física y espiritual del hombre. Pero el período manufacturero acentúa de tal modo este desdoblamiento social de las ramas del trabajo y muere hasta tal punto, con su régimen peculiar de división, en las raíces vitales del individuo, que crea la base y da el impulso para que se forme una patología industrial” (3).

Algunos decenios después la psiquiatría oficial, con una orientación francamente biológica y con métodos inspirados en el positivismo, se desentendió totalmente de lo correspondiente al área del trabajo. Un ejemplo elocuente de este desvío es el hecho de que en la historia

clínica psiquiátrica tradicional se insiste en que su elemento más importante lo constituye la biografía del sujeto, cuyos datos se recaban con ignorancia de la clase a la que pertenece el individuo y prácticamente sin analizar las condiciones del ambiente laboral en el que se halla inserto. El análisis de sus relaciones interpersonales se aborda sin hacer ninguna referencia en absoluto al orden social en el que transcurre su vida.

Uno de los primeros intentos por encarar razonablemente la cuestión de la salud mental en el trabajo lo llevó a cabo el grupo de consulta de psicopatología del trabajo, ELAN, del cual comenta el tratadista Paul Sivadón: “Este grupo examina al trabajador ya no como organismo aislado, sino como una persona encuadrada en una doble red de relaciones, profesionales y familiares. Contempla su inserción en el medio de trabajo en función de su *historia pasada y de sus aspiraciones*” (4). Es decir, para nada se comenta que la inserción laboral de un individuo es producto de una lógica que está determinada por un modo de producción, y que la alternativa por la que debe optar ese individuo casi no depende de su decisión personal.

Asimismo, con frecuencia se llega a aceptar como un signo positivo de salud mental el hecho de que un operario trabaje con eficiencia y responsabilidad, sin tomar en cuenta las condiciones concretas en las que cumple su tarea, las cuales casi invariablemente son generadoras de patología física y mental; cuando que resulta obvio que en tales casos no sólo no existe tal signo positivo, sino que una de las primeras recomendaciones que el psiquiatra o psicoanalista tendría que proponer a su paciente, como vía para preservar su integridad psíquica, habría de ser el abandono de su trabajo. “Existe toda una serie de equívocos a propósito de lo ‘oculto’, de lo ‘reprimido’, de lo ‘no dicho’, que permiten ‘psicoanalizar’ a bajo precio lo que debe ser objeto de lucha” (5).

Es conveniente señalar que el interés médico por la salud mental en el trabajo tiene un origen semejante al del interés de la psicología, cuando a sus luces debieron abordarse los problemas del trabajador en sus relaciones con la industria; esto es, sus motivaciones no tuvieron por objeto ni una profundización del conocimiento ni un interés por la clase trabajadora, sino que fueron el resultado de la preocupación que embargaba a los responsa-

*Instituto Mexicano de Psicoanálisis.

bles de un modo de producción particular, en su empeño por lograr un conocimiento mejor de los seres humanos en cuanto a "recursos humanos" (a modo de materia prima pensante y útil) para que rindiera más provecho su utilización. Esto se ejemplifica con lo que el citado autor Sivadón refiere respecto al inicio de la psiquiatría social en su interés por los problemas ocasionados por la relación entre la salud mental y el trabajo: "Dos circunstancias, entre otras, condujeron al interés por los aspectos psicopatológicos del trabajo. Ambas circunstancias fueron dos movilizaciones, una de obreros y otra de soldados. La guerra de 1939-1945, que obligó a movilizar la mano de obra en las fábricas y los soldados en los diversos ejércitos, fue ocasión de investigaciones tendientes no ya a eliminar a los menos capaces, sino a adaptar el mayor número posible a las tareas múltiples asignadas para la defensa nacional del país. Sobre todo en Inglaterra, equipos como el *Russel Fraser* y el de la *Tavi stock Clinic* se interesaron por estos problemas" (6). Fue pues un mero accidente grave lo que obligó con urgencia a encarar de frente el problema, en vista de un resultado práctico inmediato.

En la actualidad las enfermedades físicas que se generan en las condiciones del trabajo se encuentran ampliamente estudiadas, reconocidas y clasificadas dentro de las leyes laborales como riesgos del trabajo. Sin embargo, aun cuando la legislación clasifica la mayor parte de estos riesgos, persisten sin catalogarse y subsisten en el casi total olvido las diversas alteraciones de la salud mental. Baste citar como ejemplo de ello que en la Ley Federal del Trabajo, Título Noveno, Artículo 513, la tabla de enfermedades de trabajo sólo señala como única afección las neurosis, cuya incidencia recae, de acuerdo con los conocimientos actuales de la psicopatología, sobre la mayoría de la población.

En cuanto a los datos que caen dentro de la esfera de lo psíquico, las estadísticas reconocen que suman el número mayor de los trastornos que sufren los trabajadores. "En una fábrica de 800 obreros se encontró un número tres veces mayor de úlceras gástricas entre los trabajadores que realizan una jornada normal de trabajo" (7). Arthur Korn Hauser, en una investigación de veinte años entre 407 trabajadores de la industria automotriz, encontró que el 40 por ciento sufría de algún sintoma considerado como problema de salud mental, y el elemento esencial fue la correlación de la satisfacción en el trabajo y la salud mental (8).

El problema que se plantea ante estos datos es que, cuando se habla de la relación entre el trabajo y la salud mental, del concepto trabajo sólo se ha contemplado una parte, la que corresponde a ciertos aspectos físicos del local y de la maquinaria empleada, y ambos elementos han sido identificados como los determinantes de las condiciones del trabajo; por ejemplo: ámbito estrecho, mala ventilación, alumbrado deficiente, contaminación por sustancias tóxicas o por el ruido, etc., y en cuanto a la idea de la salud mental, por lo común tan sólo se hace referencia a este aspecto por lo que toca a los síntomas que ocasiona el stress, es decir, los llamados síndromes psicofisiológicos o trastornos psicósomáticos como las cefaleas, la hipertensión, las colitis, las úlceras pépticas, etc.

En cuanto al síndrome depresivo, tan abundante en la población general (el 50 por ciento de los pacientes que acuden a consulta a un hospital general acusa dicho padecimiento) (9), sólo por excepción se lo relaciona con las condiciones de trabajo, y cuando tal nexo queda establecido, casi siempre se lo interpreta como que el

individuo no desea trabajar o no tiene interés por su trabajo porque está deprimido, y se concluye por tanto que la enfermedad ha surgido como un desarreglo espontáneo a nivel bioquímico cerebral.

Otro ejemplo de elocuente dramatismo en todo el mundo lo constituyen las farmacodependencias y el alcoholismo entre los trabajadores, adicciones que se han atribuido a múltiples causas, excepto a la más verosímil de considerarlas efecto de aquélla que nos ocupa, pues bien pueden esconder algunas posibles formas de escape o el tedio a que siempre conduce un trabajo monótono y aburrido.

Con el objeto de entender con criterio científico la relación salud mental-trabajo, es necesario abordar cada uno de sus dos conceptos en forma diferente a como se los ha tratado según los recursos de la psicología y de la psiquiatría tradicionales. En el caso del concepto "trabajo", éste debe ser abordado desde el contenido de su contexto, las condiciones del trabajo, las cuales deben a su vez considerarse no sólo a través del estudio de los elementos de su proceso, sino desde el punto de vista de la inserción del individuo en él, así como advertir que las características de dicho proceso de trabajo están determinadas por el modo de producción.

Los elementos del proceso de trabajo son: a) actividad dirigida a un fin; b) objeto del trabajo; c) medios del trabajo (10). Para aglutinar y concertar estos elementos en un centro laboral o fábrica, se recurre a los postulados de la filosofía administrativa o empresarial, cuya disciplina no es más que el aspecto ideológico que justifica tal proceso de trabajo, afirmando que es la forma técnico-científica de aumentar la producción. Si hemos de analizar el proceso de trabajo a través de sus elementos, un método infalible para lograrlo con objetividad es comenzar por el análisis de las consecuencias que sobre la salud en general tienen las condiciones concretas del taller y partir de ese resultado hasta emprender el análisis de las consecuencias sobre el trabajador como individuo de una clase social.

La mayoría de los centros laborales se han organizado en torno a los principios de la llamada "administración científica", descritos por Frederick Winslow Taylor, cuyo objeto es el controlar al trabajador y su principio básico es la separación entre la ejecución y la conceptualización del proceso de trabajo.

El análisis del proceso de trabajo en relación a la salud mental puede ayudar a comprender este tipo de problemas en los centros laborales, así como sus consecuencias sobre las relaciones humanas y sociales del trabajador como clase. Como apunta Cristina Laurell, el concepto de "proceso de trabajo" permite el análisis a diferentes niveles de abstracción: como proceso de trabajo en general, como proceso de trabajo de determinado modo de producción, como proceso de trabajo de determinada formación social y como un proceso de trabajo concreto (11).

Otro elemento de la relación salud mental y trabajo se encuentra dado en los estudios convencionales por los cuadros psiquiátricos tradicionales, los cuales poseen una gran cantidad de elementos ideológicos cuya consecuencia ha sido ofrecer soluciones que no tienen mucho que ver con la curación o solución real de ellos sino frecuentemente con una medicalización, cuyo objetivo generalmente es resolver u ocultar una serie de problemas políticos de la sociedad (12, 13).

Estimamos impropio de este trabajo entrar en la discusión de estos aspectos, pero juzgamos útil a nuestros fines agrupar los problemas de la salud mental que están

ligados al trabajo, como aparecen en las escasas publicaciones en donde se los aborda:

Grupo A: padecimientos psiquiátricos, tales como los diferentes tipos de psicosis; grupo B: síndromes psicofisiológicos que se relacionan con el stress de las condiciones del trabajo; grupo C: fenómenos psicopatológicos generados por alguna característica del trabajo (por ejemplo: el aislamiento, la monotonía, el ritmo repetitivo y la merma de las habilidades y capacidades físicas e intelectuales en general); grupo D: consecuencias a nivel social de la organización del trabajo; grupo E: patología del carácter; grupo F: secuelas en la esfera de la personalidad de toda una vida de trabajo.

En relación con el primer grupo, que incluye los diversos tipos de psicosis, puede afirmarse, aunque resulta violento y apurado atribuir dichas psicosis a las condiciones del trabajo, que no es extraordinario, sin embargo, observar el agravamiento de una afección psiquiátrica preexistente bajo ciertas condiciones de labor. Por otro lado, se ha planteado ya el problema que acarrea la reintegración de este tipo de enfermos mentales al trabajo, como acontece en la llamada ergoterapia, por lo que tiene que ser analizado cuidadosamente. En estos casos, los aspectos políticos que inciden sobre la fábrica son muy importantes a considerar, ya que una organización política que se interese realmente por los trabajadores puede proponer programas especiales para reintegrar a estos individuos al trabajo. Dicha posibilidad acontece en algunos lugares de Italia, donde los partidos políticos, los sindicatos y los grupos médico-psiquiátricos coordinan sus empeños en ese sentido y participan en la planeación de dichos programas (14).

Hacemos hincapié en la importancia que se arroga la intervención política del sindicato, ya que con este tipo de programas se juega el riesgo de contribuir a la sobreexplotación del trabajador enfermo mental; esto ha sido señalado respecto de algunos programas en España, en donde con el nombre de "laboroterapia" algunos centros fabriles ofrecen plazas a enfermos mentales, pero éstos devengan salarios por abajo de lo normal (15).

De todos modos, el problema que se plantea en casi todo el mundo occidental, y aun en los países de economía no capitalista, es que las labores en el taller están supeditadas a una serie de características de acuerdo con lo que se conoce como administración científica. Es interesante hacer notar que muchos marxistas de la década de los 20 que proponían reformas que condujeran a establecer una sociedad de estructura diferente, incorporaron a sus normas de organización laboral los principios del taylorismo. Lenin mismo escribió: "Como todo progreso capitalista, es una combinación de la refinada brutalidad de la explotación burguesa, de un número de grandes logros científicos en el campo del análisis de los movimientos durante el trabajo, de la eliminación de movimientos superfluos y torpes, de la elaboración de correctos métodos de trabajo, de la introducción de mejores sistemas de contabilidad y control, etc. La República Soviética debe adoptar a cualquier costo todo lo que sea válido en este campo en cuanto a logros científicos y tecnológicos. La posibilidad de construir el socialismo depende exactamente de nuestro éxito para combinar el poder soviético y la organización soviética de administración con los más recientes logros del capitalismo. Debemos organizar en Rusia el estudio y la enseñanza del sistema Taylor, experimentarlo sistemáticamente y adaptarlo a nuestros fines" (16). Sólo Gyorgy Lukacs advirtió entonces con claridad las consecuencias inhumanas del taylorismo: "Con la descomposición moderna, 'psicoló-

gica', del proceso de trabajo (sistema de Taylor) esta mecanización racional penetra hasta el 'alma' del trabajador; hasta sus cualidades psicológicas se separan de su personalidad y se objetivan frente a él con objeto de insertarlas en sistemas racionales especializados y reducirlas al concepto del calculista . . . A consecuencia de la racionalización del proceso de trabajo, las propiedades y las peculiaridades humanas del trabajador se presentan cada vez más como meras fuentes de error respecto del funcionamiento racional y previamente calculado de esas leyes personales abstractas . . . ni objetivamente ni en su comportamiento respecto del proceso de trabajo aparece ya el hombre como verdadero portador de éste, sino que queda inserto, como parte mecanizada, en un sistema mecánico con el que se encuentra como algo ya completo, que funciona con plena independencia de él, y a cuyas leyes tiene que someterse sin voluntad. Esta carencia de voluntad se agudiza aún más por el hecho de que con la racionalización y la mecanización crecientes del proceso de trabajo, la actividad del trabajador va perdiendo cada vez más intensamente su carácter mismo de actividad para convertirse paulatinamente en una actitud contemplativa. La actitud contemplativa ante un proceso de leyes mecánicas que se desarrollan independientemente de la conciencia, sin influencia posible de una actividad humana, proceso, pues, que se manifiesta como sistema cerrado y concluso, transforma también las categorías básicas del comportamiento inmediato del hombre respecto del mundo: reduce espacio y tiempo a un común denominador, nivela también el tiempo según el plano del espacio . . . Por otra parte, la descomposición mecánica del proceso de producción desgarrar también los vínculos que en la producción 'orgánica' unían a los sujetos singulares del trabajo en una comunidad. La mecanización de la producción hace de ellos, también desde este punto de vista, átomos aislados abstractos, los cuales no son ya copartícipes de un modo orgánico inmediato por su rendimiento y actos de trabajo, sino que su cohesión depende cada vez más exclusivamente de las ligas abstractas del mecanismo en el que están insertos y que media sus relaciones" (17).

Como puede verse, la organización del proceso de trabajo a nivel concreto genera por sí misma condiciones de trabajo no muy sanas para la personalidad y, que si en un individuo sano causan profundas perturbaciones, esto resulta más destructivo en personalidades más vulnerables como es el caso del individuo con una perturbación mental. Por otra parte, resulta un poco absurdo y trágico curar a un paciente de un episodio psicótico para reintegrarlo a la esfera del trabajo tal y como éste se presenta en cualquier centro laboral organizado de acuerdo con los principios de la administración científica. La reintegración del enfermo mental al trabajo podría tener un efecto terapéutico en una sociedad con un modo de producción diferente.

A pesar de lo anteriormente expuesto, consideramos que es importante explorar el campo de la reintegración del enfermo mental al trabajo, pues de todos modos resulta menos cruel un programa de trabajo especial bajo protección sindical para el enfermo mental, que su marginación en los hospitales psiquiátricos.

Respecto al segundo grupo, debemos reconocer que los síndromes psicofisiológicos son quizá los más abundantes y los que mejor se reconocen como ligados a las condiciones laborales. Basta observar cómo muchos de estos padecimientos sobrevienen cuando el individuo inicia un trabajo; cómo se intensifican en ciertos periodos, en ciertos meses o días, y cómo disminuyen y

hasta desaparecen durante los fines de semana o las vacaciones, para reaparecer al comienzo de la semana siguiente de labores o al reanudarse éstas después de los periodos vacacionales.

La mayoría de los estudios de medicina del trabajo reconocen la relación entre estos síntomas y el trabajo, pero no valoran ni estudian los aspectos psíquicos que se encuentran detrás de ellos y que están íntimamente conectados a la forma en la que también el individuo está ligado al proceso del trabajo.

A continuación citamos algunos ejemplos de estos fenómenos y mencionamos cómo se manejan éstos para su interpretación. El médico de una de las empresas más modernas que hemos visitado en México, nos relataba sus dificultades para lograr que los operarios acudieran con cierta regularidad al consultorio, especialmente cuando les aparecía algún síntoma. No entendía muy bien lo que pasaba, pues las instalaciones eran espléndidas y garantizaban un buen servicio médico, aparte de que todos sabían que él personalmente estaba siempre interesado en ellos. En sus dos años de estancia en la fábrica había observado que sólo acudían con regularidad al consultorio durante el primer año de su ingreso. La principal molestia que los movía a solicitar el servicio eran las cefaleas. El médico interpretaba el fenómeno y lo atribuía a que al principio los trabajadores estaban inadaptados, y que a medida que pasaba el tiempo se iban adaptando y dejaban de sufrir las molestias. Reconocía la presencia de un síntoma de tipo psicossomático, pero su elucubración, que se gestaba en el mero terreno psicológico, lo hacía concluir que pasados unos meses el operario acababa por sentirse a gusto con sus labores y por tanto desaparecían los síntomas; es decir, atribuía el síntoma y las visitas frecuentes al consultorio durante el primer año a un conflicto individual, y juzgó que el hecho que denotaba una correcta actitud saludable era la desaparición de los síntomas en cuanto el operario se adaptaba, más o menos al término de un año, a la organización del trabajo. En su explicación quedaba incluida la consideración *a priori* de que el lugar de trabajo era sano y era mejor para ejecutar su tarea. En efecto, la fábrica era un modelo en su género dentro de los principios convencionales de la organización del trabajo: un lugar espacioso y limpio, ordenado, con buena luz y ventilación, donde se pagaban buenos salarios, pero era también una de las factorías donde hemos visto el trabajo más fragmentado, incluso a tal grado que los gerentes mismos reconocían la monotonía de las labores, aunque al mismo tiempo éstos descansaban en una curiosa teoría que tenían respecto a la relación de estas labores con el tipo de personal que seleccionaban.

La mayoría de los operarios eran mujeres, cuya preferencia había sido sugerida por la gerencia general, ya que se consideraba que la mujer, por naturaleza, estaba hecha para llevar a cabo un trabajo minucioso, paciente y rutinario. Este modo de razonamiento, que aquí aparece tan obvio, es ordinario y usual que lo aconsejen las teorías psicológicas sobre el trabajo y que se justifique por casi todas las filosofías gerenciales reputadas como científicas, las cuales atribuyen al ser humano una serie de características, que a la postre resultan ventajosas al incremento productivo, como innatas a su naturaleza. Se menosprecia o se ignora de plano el hecho de que tales características son más bien rasgos de carácter moldeados por el sistema social, al que resultan útiles para un funcionamiento sin conflictos.

Después de conversar ampliamente con el médico acerca de algunos de sus casos, ambos pudimos advertir

que quizá los trabajadores continuaban sufriendo los mismos síntomas, pero ya no acudían al auxilio del servicio médico, así como también que aquéllos en quienes tales síntomas ya no se presentaban, la aparente normalización de su salud quizá tampoco significara que se encontraran satisfechos con su trabajo. Lo que en realidad parecía suceder era que en algunos casos la visita al consultorio escondía la esperanza oculta de modificar en algo su situación laboral, queja que nunca confesaron, sintiendo después de algún tiempo, al haberse desvanecido tal esperanza, que no tenía sentido acudir al servicio (aunque persistiesen los síntomas), pues el objetivo no había sido ir allí para quitárselos, sino que lo habían hecho movidos por el vago anhelo sumergido de que alguien entendiera que existía una conexión entre el síntoma y la forma como se trabajaba.

Los móviles de la conducta afloran a un nivel parcialmente inconsciente, ya que en otros casos semejantes hemos observado que al plantear esta hipótesis a los trabajadores, han surgido como respuesta inmediata una serie de asociaciones conscientes que la confirmaron. En los otros casos, los comunes y corrientes, cuando los trabajadores dejan de sentir síntomas, es posible que lo que acontezca sea la presencia de una especie de embotamiento en la sensibilidad, de una acentuación de su alienación, de tal manera que aun efectuando una actividad monótona y tediosa, carente del todo de sentido, no experimenten conscientemente ningún malestar o disgusto, aunque luego a veces esto pueda traducirse en síntomas o alteraciones del estado de ánimo considerados inexplicables por ellos y por el médico.

La protesta, la angustia o la queja pueden asimismo simbolizarse en sueños que contradigan la opinión consciente del sujeto. Un operario de la industria automotriz, a quien se entrevistó como parte del estudio que actualmente realizamos sobre la relación carácter-trabajo, informaba que se encontraba satisfecho con sus labores, las cuales consistían en una operación aburrida y rutinaria que tenía que ver con el montaje de las suspensiones en los automóviles. Antes de cumplir estas tareas había desempeñado otras de tipo artesanal. El juicio consciente de este obrero aceptaba que el fraccionamiento del trabajo lo hacía más fácil de ejecutar y por lo tanto, según él, resultaba mejor labor en tales condiciones; por lo mismo, no externó ninguna crítica acerca de su propia tarea. A pesar de esta opinión y al hurgar en la conversación, aquel obrero mencionó que con frecuencia se sentía nervioso en la fábrica y que cuando regresaba a su casa lo hacía fatigado y frecuentemente de mal humor; incluso nos informó que desde que comenzó a trabajar en la fábrica a menudo sufría cefaleas, gripes y algunos síntomas de colitis. Esta serie de síntomas son a nuestro juicio una expresión del conflicto entre lo que él piensa y lo que su cuerpo y su psique le dicen. Tal oposición se manifiesta claramente en un sueño repetitivo que lo ase-
día: "Sueño que en el taller hay un hombre extraño y que estamos discutiendo enojados; no sé quién es él y no recuerdo nada de lo que discutimos". Este sueño nos muestra cuál es la experiencia real de este individuo: se encuentra dividido entre el hombre consciente que asegura estar satisfecho con su trabajo, y el otro, portador de su sensibilidad profunda e inconsciente, que se experimenta como un extraño en el trabajo al que acompaña una sensación de disgusto (18).

El tercer grupo, quizá el más difícil de estudiar, lo integra la serie de alteraciones psicopatológicas engendradas por la monotonía o el aislamiento en ciertos tipos de labor; el sentimiento de impotencia por saberse trabajan-

do al servicio de una organización a la cual no tiene posibilidades de modificar, puesto que esto sólo corresponde decidirlo a los jefes, patrones o dueños de la empresa. Dentro de este campo es posible observar todas las formas a que consciente o inconscientemente apela todo trabajador para escapar de condiciones altamente irracionales e inhumanas, formas entre las cuales quizá la más dramática sea el accidente, aunque hay otras como el ausentismo, la farmacodependencia, el alcoholismo, etc. (18).

En tales casos podemos testimoniar la presencia de una serie de aspectos psicodinámicos que explican las motivaciones del escape, cuyo recurso, aunque insano, deviene el único modo real y concreto a través del cual el trabajador puede conseguir unos días de descanso, y disminuir o amainar el conflicto que le produce ejecutar sus tareas en tales condiciones. Siempre son dichas formas una especie de válvula de escape para bajar su tensión, misma que de sostenerse lo llevaría quizás a un padecimiento psíquico mayor.

Cuando los enfoques psicopatológicos ignoran los datos que puede proporcionar la estructura socioeconómica, operan sobre situaciones desiguales y determinan, por tanto, que se aplique en el tratamiento un mismo rasero de interpretación a fenómenos que afloran a distinta profundidad, aunque en apariencia y superficialmente resulten iguales; por ejemplo, un sentimiento de frustración y desesperanza, que nace del sentimiento de impotencia al encontrarse atrapado en una estructura organizativa sobre la cual no se tiene poder para modificarla, lo cual no es lo mismo que sufrir el desaliento de que no se produzcan las ganancias apetecidas que se habían calculado para el capital invertido, y también es radicalmente diferente a padecer toda una serie de limitaciones que ponen en aprietos y en peligro la existencia, comenzando con la satisfacción de las necesidades básicas, etc. Si se olvidan las causales que derivan de la estructura socioeconómica, se corre el riesgo de psicologizar el fenómeno: el origen del sufrimiento que imponen las condiciones vigentes del trabajo se remite, para explicarlo, a conflictos remotos de la infancia del sujeto; mediante tal omisión se elude reconocer el papel que en la causa del fenómeno juegan los aspectos sociales, políticos y económicos.

Grupo D: las consecuencias en cuanto a la salud mental a nivel social, que se originan por el tipo de organización a que está constreñido en la actualidad el proceso de trabajo, son mayores de lo que se cree, pero se encuentran poco estudiadas. En un reporte sobre el trabajo en los Estados Unidos (19), se comunica que los trabajadores que acusaban el índice más bajo en la relación salud mental y satisfacción en el trabajo, eran con frecuencia escapistas pasivos en sus actividades fuera del trabajo; veían muchas horas más de televisión al día y no participaban en las organizaciones de la comunidad. Otro ejemplo lo constituyen los turnos de labor: en muchas fábricas funcionan tres turnos, especialmente cuando la producción es más próspera (recuérdese que el capital debe obtener ganancias las 24 horas, si es posible). El problema que por lo regular se plantea es que la mayor parte de los operarios no desearían quedar adscritos a ciertos turnos, sobre todo al de la noche. El problema se resolvió rotando al trabajador. La rotación varía de fábrica a fábrica y el cambio de turno puede ser cada dos, cuatro, seis u ocho semanas, pero lo importante de la observación que se impone considerar es que desde el momento en que el individuo trabaja, digamos, un mes de día, al siguiente de tarde y al siguiente de noche, su vida

ha quedado totalmente atrapada por la fábrica. Ya no le es posible planear ningún proyecto a largo plazo; su proyecto global de vida queda prácticamente anulado, excepto el permanecer más o menos sano físicamente para pasar de un turno a otro, durante veinte o treinta años.

Por lo que se refiere al grupo E, uno de los terrenos más importantes de la salud mental que se relaciona con el trabajo es la serie de actitudes, o rasgos del carácter o de la personalidad, que los centros laborales requieren de sus operarios para funcionar al máximo y sin conflictos. Todo centro laboral presenta una división técnica y social, pero cada puesto en esta jerarquía exige uno o varios rasgos específicos de carácter: lealtad, competitividad, necesidad de prestigio, compulsión por la puntualidad, gusto por el orden y el método, agresividad, capacidad para manipular, ambición, fácil control de los sentimientos, espontaneidad en la dependencia, sensibilidad al temor, docilidad, etc. Es claro que la fábrica, el centro laboral, no es un lugar donde se generen exclusivamente muchos de estos rasgos de carácter; sabemos cómo muchos de ellos se incuban en la familia y en el medio social, o bien son heredados, moldeados, cultivados y desarrollados en las instituciones. Como el centro laboral comparte la misma ideología que rige a las otras instituciones sociales, el individuo no encuentra muy extraño que se le exijan toda una serie de actitudes y reconocimientos de valores bajo los cuales ha venido siendo formado desde su infancia, ya que los valores que se han cultivado en el seno familiar y de las instituciones educativas juegan una relación íntima con las necesidades del aparato de la producción.

Sin embargo, aunque ciertamente se ha estudiado con generosidad al núcleo familiar en cuanto a formador del carácter y de la personalidad, muy escasa atención se ha prestado en cambio al análisis del papel que en este mismo aspecto juega un centro laboral. Fromm escribe: "¿No es el trabajo una parte tan fundamental de la existencia humana, que nunca podrá reducirse, ni se reducirá, a una insignificancia casi total? ¿No es el modo de trabajar en sí mismo un elemento esencial en la formación del carácter de una persona? ¿No llevará el trabajo totalmente automatizado a una vida totalmente automatizada?" (20). Sabemos mucho de los aspectos psicodinámicos que germinan en el seno de la familia y contribuyen a plasmar la personalidad del sujeto, pero muy poco de la psicodinámica que dimana de la estructura laboral y que también influye en esta formación; se olvida con frecuencia que el trabajo determina más la forma como el individuo organiza su familia, que a la inversa.

El único estudio en este terreno, sobre todo por el número de casos estudiados y por la profundidad del método para comprender la estructura de carácter, lo constituye el estudio de Michael Maccoby de 250 ejecutivos de 12 grandes compañías norteamericanas. Maccoby escribe: "Cualquier organización laboral, ya sea de tipo industrial, de servicio, fábrica u oficina, puede ser descrita como una psicoestructura que selecciona y moldea el carácter" (21).

Es interesante y revelador observar que muchos de los rasgos de carácter que se avienen con las exigencias que para una plaza establece un centro laboral con objeto de funcionar sin conflictos, son invariablemente considerados virtudes; se consideran rasgos de carácter propios de una personalidad sana todos aquéllos que coinciden a satisfacción con los designios particulares de la empresa. Con el objeto de apoyar este hecho en forma supuestamente científica se han planeado los llamados departa-

mentos de selección de personal, cuyo objeto es escoger el tipo apropiado de individuo que resulta útil a la empresa, centro laboral o institución, de conformidad con circunstancias y requerimientos concretos, sin estudiar ni cuestionar los principios y objetivos de dicha empresa en un amplio nivel social, económico y político. En estas condiciones, vemos que los departamentos de selección de personal prefieren optar por individuos cuyas características distintivas más peculiares podrían quedar englobadas dentro de una auténtica patología caracterológica, cuyos ejemplares son susceptibles de identificarse con los diversos tipos de la escala, desde los que exhiben una patología ligera hasta aquéllos de la franca patología que linda con la psicosis o la psicopatía. Así, podremos comprobar cómo se han considerado idóneos y titulares de las "virtudes" buscadas individuos crueles e insensibles, manipuladores, explotadores, megalomaniacos, necrófilos, quienes habrán de preferirse porque pasan como individuos excelentes ya que poseen medios más eficaces con que contribuir al éxito financiero u organizativo de una empresa. Asimismo, comprobaremos cómo son premiados los individuos sumisos, dependientes, simbióticos, desvitalizados y obsesivos, por perseverar en tal comportamiento durante años.

Los departamentos de selección de personal son los mecanismos obvios de selección pero existen muchos otros cuya importancia depende de la lógica total del centro laboral en su relación con el orden social general.

Un ejemplo muy claro de la patología seleccionada por el centro laboral que se considera como un aspecto sano de la personalidad, es presentado por Alicia Quiroz en una investigación llevada a cabo en 18 trabajadores (22). Escribe la autora: "La experiencia que relatamos a continuación nos llevó a reflexionar sobre las contradicciones que se plantean al manejar las técnicas administrativas y psicológicas con un desconocimiento de la estructura concreta en que el individuo realiza su trabajo.

"En una empresa de tecnología avanzada se había programado un curso de desarrollo organizacional, considerando esta técnica con la innovación de introducirla ahora en un grupo de obreros que, por su antigüedad, debían ser promovidos a supervisores.

"Se seleccionaron para formar este grupo no sólo aquellos obreros que cubrían requisitos de antigüedad, sino también los de mejores puntajes dentro del sistema de calificación de méritos que se llevaba. Los factores meritorios que se señalaban eran puntualidad, colaboración, disciplina, trato con los demás y subordinación.

"Se realizaron estudios psicológicos con la recomendación de enfocar especialmente aspectos de inteligencia, iniciativa, y criterio, ya que la promoción implica asumir funciones con un mayor margen de libertad en la toma de decisiones.

"Utilizando instrumentos psicométricos y pruebas proyectivas se trabajó con un grupo de 18 personas, encontrando sólo en tres de ellas límites aceptables en los requisitos que se señalaban como básicos. En el resto de las personas probadas la empresa había confundido colaboración y disciplina con una falta absoluta de metas propias y objetivos personales: la puntualidad y la subordinación presentaban un trasfondo de ansiedad, y en su trato con los demás eran personas sumisas. Se observó una pobre ubicación dentro de su situación vital, un criterio convencional y rígido en su acatamiento a las disposiciones, y una sumisión a las figuras de autoridad, enfocándolas en sus funciones punitivas. Por la pobreza de su ubicación personal, por la dependencia absoluta de decisiones externas en su trabajo y por la repercusión que

en su vida personal pudiera tener el incurrir en una sanción, había en su colaboración de disciplina y puntualidad un remanente ansioso. No determinaban ellos sus vidas sino que éstas eran determinadas y dependían en todo del sistema.

"Era el grupo de mayor antigüedad; entre los 15 y los 20 años se habían iniciado en el trabajo sin haber terminado la instrucción primaria y contando apenas con la edad mínima que requiere la ley para contratarse. La empresa trabaja tres turnos y está estipulado que los obreros deben ser rotados de acuerdo a las necesidades de producción. En estas condiciones, a ninguno de ellos le había sido posible continuar su formación escolar en escuelas nocturnas o especiales. Todos eran casados y de ellos dependían entre 5 y 10 hijos. A una edad avanzada, sin mejor escolaridad y con un conocimiento práctico del trabajo, limitado a los movimientos mecanizados que la tecnificación de la empresa había impuesto, era lógica la ansiedad que se generaba ante la posibilidad de infringir cualesquiera de los reglamentos. La única posibilidad de conservar el empleo, y con esto garantizarse un ingreso familiar y una posible jubilación, era subordinarse en todo y ganar méritos. Después de un proceso de deformación de 15 a 20 años resultaba contradictorio tratar de detectar en ellos iniciativa, criterio y don de mando. El sistema había imprimido su sello y eran considerados elementos modelo" (22).

La obra de Maccoby antes mencionada abunda en ejemplos de casos concretos donde se ve esta relación entre carácter y trabajo y donde muchos rasgos francamente patológicos son moldeados y apoyados por la organización del proceso de trabajo de la compañía. He aquí un párrafo en el que esto puede corroborarse: "Muchos gerentes aún idolatran la corporación poderosa y aceptan las metas de ella como si fueran propias. Para cerca de la mitad de la gente entrevistada la corporación es el principal objeto de devoción y esta orientación es más dominante en aquéllos que están en los niveles de mando más altos . . ." (23).

Lo que queda claro es que dentro de la esfera de estudio del proceso de trabajo y de su organización, que corresponde en cada centro laboral al campo de las exigencias acerca de la personalidad de los individuos, está uno de los terrenos más fértiles para la investigación.

En el grupo F se incluyen las secuelas que sobre un individuo dejan los años de trabajo. Dentro de estas secuelas, la más clara es la pérdida de habilidades físicas relacionadas con algún tipo de oficio que tenía el trabajador al ingresar a la fábrica: eran soldadores, electricistas, torneros, carpinteros, etc., pero después de 15 ó 20 años de estar obligados a ejecutar un fragmento de la tarea en la fábrica, estas habilidades relacionadas a su oficio se atrofian. Algunos de estos trabajadores continúan ejerciendo su oficio en sus horas de ocio y con frecuencia tienen algún pequeño taller para uso doméstico que les sirve para no perder estas habilidades. Al principio esta solución funciona, pero después de algunos meses o años de intentar preservar estos intereses y habilidades, la mayoría de ellos termina, cuando progresan económicamente, instalados en una vida pasiva de consumo.

El problema de las secuelas del trabajo se observa con mayor dramatismo cuando se acerca el momento de la jubilación. El trabajador tiene una serie de planes que llevará a cabo cuando tenga todo el tiempo para sí mismo, pero la observación más común es que en esos momentos el trabajador se llena de ansiedad, cae en un estado depresivo y aumentan los síntomas psicósomáticos. Estos hechos han conducido a sustentar la

hipótesis sobre la importancia que sobre la salud mental del individuo tiene el trabajo y las consecuencias que trae el abandono de la vida productiva. Esto ha llevado a proponer la prolongación del periodo de vida laboral y la creación de empleos para viejos y retirados. Consideramos que con este tipo de ideas se ocultan nuevamente las consecuencias que sobre la personalidad tiene el haber trabajado en las condiciones actuales que se observan en los centros de trabajo. Lo que realmente impresiona de estos hechos es que un ser humano, que posiblemente entra a la fábrica con una serie de habilidades físicas, potencialidades humanas y proyectos de vida para ejercerlas, después de años de trabajo se encuentra tan mutilado que lo único que desea es permanecer en un puesto de trabajo que se reduce a unos cuantos movimientos o actos simples. A esto hay que agregar que

quizá la fábrica representa en ese momento las únicas relaciones humanas significativas que posee, ya que las de la familia prácticamente no existen pues los hijos han crecido y abandonado el hogar mientras él pasaba sus días en la fábrica, y la esposa, envejecida prácticamente, ha perdido su función social. Ante esta situación, el intentar programas para que el trabajador continúe más años dentro de la vida laboral en un modo de producción capitalista, es agotar hasta el último a un ser humano en una forma de superexplotación.

“Último día de trabajo. Nada de trabajo claro, me la pasé dando apretones de manos, recibiendo abrazos . . . Se acabó la oficina. Desde mañana y hasta el día de mi muerte el tiempo estará a mis órdenes. Después de tanta espera, esto es el ocio. ¿Qué haré con él?”. Fin de *La Tregua* (24).

BIBLIOGRAFIA

1. CORDOVA, C.A.; ORTIZ QUESADA, F.: Apuntes para la historia de la medicina y el trabajo. En prensa.
2. SMITH, A.: *Wealth of Nations*. Libro 4, cap. 1, art. 11. Citado por Marx, K.: *El Capital*. Fondo de Cultura Económica. México, Buenos Aires. Quinta Edición, 1968.
3. MARX, K.: *El Capital*. Fondo de Cultura Económica. México, Buenos Aires. Quinta Edición. 1968, pág. 296.
4. SIVADON, P.; ROGER, A.: *Psicopatología del Trabajo*. Ed. Reus, S.A., Madrid, 1972, pág. 10.
5. DELEUZE/FOUCAULT: Diálogos sobre el poder. *El viejo topo*. No. 6, Madrid, marzo de 1977 (19-23).
6. *Ibid.*, ref. 4, pág. 9.
7. *Ibid.*, ref. 4, pág. 33.
8. *Work in America*. Report of a special task force to the Secretary of Health Education and Welfare. U.S. Government Printing Office, Washington, 1973, pág. 67.
9. CORDOVA, C.A.: Depresión y ansiedad: correlación de aspectos bioquímicos-clínicos y algunas reflexiones sociales del problema. *Revista de Psicoanálisis, Psiquiatría y Psicología*, No. 2-3, 1973, págs. 61-75.
10. MARX, K.: *El Capital*. Tomo 1. Vol. 1. Siglo XXI Editores. España, México, Argentina, 1975, pág. 216.
11. LAURELL, C.: Proceso de trabajo y salud. *Cuadernos Políticos*. Ed. Era. julio-septiembre, 1978, pág. 61.
12. BASAGLIA, F.; LANGER, M.; SZASZ, T.; CARUSO, I.; VERON, E.; SUAREZ, A.; BARRIENTOS, G.: *Razón, Locura y Sociedad*. Siglo XXI Editores, S.A. México, España, Argentina, 1978.
13. BASAGLIA, F.; BASAGLIA, F.O.: *Los Crímenes de la Paz*. Siglo XXI Editores, S.A. México, España, Argentina, 1977.
14. GIOVANNI, J.: *Manual Crítico de Psiquiatría*. Editorial Anagrama, Barcelona, 1977.
15. Comunicación personal de un grupo de psiquiatras españoles en la reunión de psiquiatría alternativa. Trieste, Italia, 1977.
16. LENIN, V.I.: *Las Tareas Inmediatas del Poder Soviético*. *Obras Escogidas*. Tomo VIII. Editorial Progreso, Moscú, 1977, págs. 110-111.
17. LUCKACS, G.: *Historia y Consciencia de Clase*. Editorial Grijalbo. México, 1969, págs. 95-98.
18. CORDOVA, C.A.: *La Dimensión Humana del Accidente de Trabajo*. Edición Popular de los Trabajadores. México, 1976, pág. 46.
19. *Work in America*. Report of a special task force to the Secretary of Health, Education and Welfare. U.S. Government Printing Office. Washington, 1973, pág. 67.
20. FROMM, E.: *Psicoanálisis de la Sociedad Contemporánea*. Ed. Fondo de Cultura Económica. Octava reimpresión. México, 1970, pág. 239.
21. MACCOBY, M.: *The Games Man*. Simon and Schuster. Nueva York, 1976, pág. 173.
22. QUIROZ, G.A.: Crítica a los métodos y técnicas de la psicología industrial en la administración de la empresa. *Rev. Psicoanálisis, Psiquiatría, Psicología*, No. 9, 1975, págs. 73-74.
23. MACCOBY, M.: *The Games Man*. Simon and Schuster. Nueva York, 1976, pág. 189.
24. BENEDETTI, M.: *La Tregua*. Edit. Diógenes, S.A. México, 1974.