

Fatiga, sufrimiento, violencia y carga psíquica en el espacio laboral. Las desventuras de la “salud mental” en las organizaciones

Alejandro Espinosa y Ricardo Estrada

Nuestra revista incursiona en este número en el terreno de la salud y el trabajo, del sufrimiento, la fatiga y la violencia en el escenario laboral, con una pregunta clave: ¿de qué ‘salud mental’ estamos hablando? Esta interrogante es abordada por E. Guinsberg, tomando distancia de lo neutral, lo aséptico, de lo inocente. Así, hablar de “normalidad”, del común “no estoy loco”, no son solamente palabras, al inscribirse en lo histórico: “no puede dejarse de lado una utilización política e ideológica del término que puede servir para denostar a un rival o tratar de anularlo con una postura presuntamente científica”. La impronta de Foucault está presente, casi podemos ver entre las líneas de Guinsberg la “vida de los hombres infames” a que se refieren las narraciones del filósofo galo. En el campo laboral destaca el esfuerzo sistemático para que los trabajadores se adapten a determinadas condiciones de organización del proceso de trabajo, a nuevos marcos de regulación laboral, a nuevas formas de vigilancia y sanciones, entre otras. Es decir, regresando a Guinsberg, apunta una idea provocadora, de que “los criterios sobre ‘salud mental’ son la base para la construcción de estrategias y tácticas que buscan modificar lo que consideran ‘no sano’ o ‘patológico’, y no sólo en el terreno de la práctica clínica –lo que de por sí ya sería muy importante–, sino en todo el campo psicológico e incluso político y social”. En una postura que privilegie la escisión del conocimiento, la salud no tendría relación con lo político y lo social. En estos días de desamor en los tiempos de la influenza, es decir de la promoción del no contacto y de la emergencia del miedo, es pertinente volver a preguntarnos: de qué salud hablamos, de qué salud mental hablamos, en qué circunstancias. Aquí sólo trazamos unas líneas que invitan a revisar y discutir fuera de las convenciones sociales dominantes.

Continúa en nuestro número 20 la generosa colaboración –como todas las demás, por supuesto- de V. de Gaulejac. Leerlo provoca cambiar nuestra mirada, aun cuando se acerca a lo ordinario, a instantáneas de lo que cotidianamente viven los trabajadores (y sus jefes): “La punzante queja respecto del sufrimiento, la multiplicación de los síntomas depresivos, el sentimiento generalizado de hostigamiento, la hiperactividad, el agotamiento profesional y el desarrollo de suicidios en el lugar de trabajo constituyen otros síntomas de un malestar profundo. “No se volvían locos todos, pero todos estaban afectados...”, plantea de Gaulejac, muy cercano a lo planteado por R. Ricchi, cuando señalaba que “trabajar enferma”. A llenar de contenido el argumento planteado es a lo que destina su energía creadora V. de Gaulejac, develando un aspecto

sustancial: “al volverse la mediación menos eficaz, los individuos se confrontan a un sistema que tiende a ser paradójico, es decir, una organización que los pone frente a órdenes paradójicas”. Se trata de una situación de doble coacción: “Obligado a obedecer dos demandas perfectamente incompatibles (ya que es necesario que desobedezca para obedecer), el sujeto se pone en riesgo al cargar con la responsabilidad de su incapacidad para responder de manera satisfactoria a dos requerimientos que se le hacen”. ¿Tendrá algo que ver con la realidad laboral en México, en China, en Cuba, en la Francia de nuestro autor, es decir de una realidad que no tiene fronteras, pues se trata de una situación de doble coacción que recorre el mundo, en el que coexisten la norma con la idealización? Con su aportación, V. de Gaulejac continúa una tarea emprendida hace muchos años en *L'emprise de l'organisation* (Pagès et al., 1979) y *El coste de la experiencia (Le coût de l'excellence)*, Aubert y de Gaulejac, 1991). Largo en la mirada, y ahora sí que como dijo Fito Páez, ¿quién dijo que todo está perdido?, de Gaulejac alude a los que deciden “salirse del marco establecido”, los que enfrentan la violencia paradójica con la sensibilidad y el tesón de inventar “en lo ordinario de la vida cotidiana otras maneras de existir y estar juntos”.

Siguiendo una línea de reflexión planteada por P. Freire, Bowles y Gintis, Baudelot y Establet, entre otros, que deshojan de la escuela las visiones románticas de la escuela como espacio de unidad y de neutralidad, aceptando la escuela en el sentido que plantea L. Fernández, como espacio de protección y sufrimiento, A. Espinosa y G. Martínez plantean que “las escuelas no son espacios inocentes ni neutros. En la escuela, y más concretamente en el salón de

clases, como relación social, resalta la construcción metódica, ordinaria, y con dosis de aceptación social que van de la casa a la escuela, del orden a la obediencia y viceversa, de los cuadernos y sus contenidos, de los libros y lo pertinente por leer”. Distinguen los autores las diferencias en el maltrato de acuerdo al grado escolar, nivel y género (no es lo mismo estar en 1° grado que en 6° o en primaria o secundaria, así como ser niño o niña), que vivieron los que en la actualidad son profesores, y que también coadyuvan en la construcción del sujeto pedagógico, ahora en el caso de los niños que asisten a la escuela mexicana del tiempo del desamor que señalamos líneas atrás. Las formas de violencia han cambiado, desde el punto de vista de los autores, lo que los lleva a enunciar que en “las escuelas, las formas de construcción de cuerpos sometidos y ejercitados están presentes y al mismo tiempo en tránsito hacia el relieve de los valores y otras formas de control, dándole nuevas configuraciones y sentido a la violencia social legítima”, lo que no implica soslayar que “la violencia es parte inherente, en el caso de la escuela, de las relaciones sociales que en ella se establecen”.

La violencia laboral no es un asunto de orden reciente. Como apunta L. Montañó, el “tema de la violencia en las organizaciones ha ocupado históricamente un lugar central en el análisis social; el estudio crítico de las consecuencias negativas de la era industrial se desarrolló desde el inicio mismo de la aparición de las primeras fábricas modernas. Sin embargo, desde los años ochenta del siglo pasado comenzó a documentarse una nueva forma de violencia, mucho más sutil”. Este es el problema a encarar por Montañó, que para desarrollarlo hace uso del “concepto de

violencia simbólica propuesto por Bourdieu”, entendiéndolo por ésta “la imposición, aparentemente legítima, de un conjunto de significados que disimulan, bajo el signo de la autonomía, las relaciones de poder y dominación que le dan origen y que escapan a la esfera de la conciencia de los individuos. El recurso a la violencia física se reduce conforme se incrementa la eficacia del procedimiento simbólico”. Estudiando bajo estos supuestos a una organización pública mexicana dedicada centralmente “al desarrollo científico y tecnológico”, y en la que se distingue el acoso laboral en la organización estudiada en su materialización en diferentes variables: género, edad, escolaridad, antigüedad y puesto, destacando el autor la importancia del ambiente de trabajo, la dinámica organizacional, concluye L. Montañó que algunas de las principales consecuencias se ubican en el ámbito psicológico, tales como la baja moral, el ambiente de temor y los problemas de relación; en segundo lugar aparecen los problemas de disminución del desempeño y, finalmente, las consecuencias físicas.

Trabajar enferma; la violencia está presente en los espacios laborales; los requerimientos contradictorios meten una presión psicológica que deviene en sufrimiento, en angustia. Pero también en los procesos de trabajo el accidente ocupa un lugar de relieve. En este sentido se inscribe el planteo de M. Ortega, cuando señala que “el concepto central del que partimos para explicar el perfil de siniestralidad o tipo de accidentes sufridos por los trabajadores en la industria es la contradicción entre la *economía en capital constante* y el *derroche de fuerza de trabajo*. Este es el *germen*, la fuente de desarrollo, el punto de partida para explicar los accidentes

ocupacionales, lo que no implica que sea causa única; es un elemento esencial en su etiología, que al combinarse con otras múltiples casualidades y contingencias dan su concreción al fenómeno”. Usando categorías centrales en el marxismo, intenta explicar por qué bajo ciertas condiciones de producción de plusvalor se producen más accidentes que en otras condiciones. Es un abordaje polémico que puede producir escozor en algunos lectores, por ejemplo cuando se señala tajantemente: “Los empresarios mexicanos acostumbran incrementar su ganancia por dos vías: derrochando el trabajo vivo y ahorrando el capital constante invertido en higiene y seguridad”. Distinguiendo la subsunción formal de la real de los trabajadores al capital, señala que esta última “permite extraer plusvalía relativa al intensificar el trabajo y subordinar la conciencia y los movimientos de los obreros al ritmo de las maquinarias, provocando accidentes de alta peligrosidad”.

Bajo el argumento de que las “preparatorias del Instituto de Educación Media Superior del Gobierno del Distrito Federal podrían ser, desde su nacimiento producto de la violencia, claro ejemplo de una institución que, al apostar todo su capital a un proyecto lleno de confusión y de premura marcada por los tiempos de la política, generó en sus integrantes grandes cantidades de sufrimiento que pudieron ser evitadas”, S.N. Herrera hace una narración detallada en la que destaca el sufrimiento institucional, la imbricación de un proyecto académico y lo político, las fases fundacionales (y con ello la cambiante relación de lo social poblacional con lo político), en las que se aprecian las diferentes formas de participación social: los vecinos, oponiéndose inicialmente a la construcción de una cárcel

de máxima seguridad, con el argumento de que, cita el autor, “Se trae lo más sucio de la sociedad al oriente de la ciudad, se encuentra el basurero de Santa Catarina, el Reclusorio Oriente, una cárcel femenina, una penitenciaría y los deshuesaderos de autos”; los profesores involucrados, por su parte, lo hacen con un proyecto que inicialmente nos les dejaba ningún ingreso, pues ese no era el motivo principal de los profesores. La novela que se propone Herrera va decantando la experiencia organizacional, de algo que no es un hecho inédito, pues como concluye el autor: “Recordemos que cada institución tiene su propia historia que da cuenta del sufrimiento y todas en alguna medida son generadoras del mismo”.

Como parte de las experiencias organizacionales y de la historia laboral, el trabajo de G. Carrillo y E. Mota apunta hacia el almanaque de los años ochenta, en los que “el concepto de flexibilidad se ha convertido en la clave para entender los cambios en las relaciones laborales; este concepto se ha vinculado a la innovación tecnológica, a la automatización de los procesos, a las nuevas formas de organización del trabajo y de relaciones inter-empresariales, a la precariedad en los empleos, a las modificaciones en los contratos colectivos e incluso al nuevo tipo de relación sindicato-empresa”. Ligado a “las grandes empresas vinculadas al mercado internacional”, la fuerza con que se impone este proceso de reestructuración productiva tiene

como correlato el que la reestructuración productiva en México “ha significado la flexibilidad laboral vía modificaciones a los contratos colectivos de trabajo, el debilitamiento de los sindicatos, la inseguridad en el empleo, mayores cargas de trabajo y problemas de seguridad e higiene”, coincidiendo en parte con el panorama planteado por M. Ortega. Las evidencias que se presentan sobre el caso mexicano del proceso de reestructuración industrial de los años ochenta señalan la distinción de la experiencia heterogénea en México; mientras tanto las “estrategias empresariales de reestructuración, de acuerdo a los ejemplos de Asia y Europa, debían comprender al interior de la empresa: cambios tecnológicos, de organización y en las relaciones laborales. En tanto que hacia el exterior se exigían nuevas formas de vinculación entre empresas –flexibilización del proceso- que redujeran costos e incrementaran los niveles de productividad”.

Reflexiones teóricas y estudios de caso, es lo que presenta nuestra revista en este número. No resta sino invitarlos a recorrer las páginas de *Administración y Organizaciones*, para construir un diálogo productivo, polémico, abierto, sobre cosas tan humanas en lo material e intangible como la fatiga, el sufrimiento, el desequilibrio psíquico y la violencia física y la dulce en los espacios laborales. Matices aparte, trabajadores con salud puede ser una exigencia razonable, aún pendiente, en las organizaciones.