

Algunas observaciones sobre trabajo y alienación¹

FLOREAL A. FERRARA, MILCIÁDES PEÑA

I. Nuestro esquema referencial

En recientes declaraciones formuladas a diarios de nuestro país, el presidente de la Federación Mundial para la Salud Mental, doctor Pacheco e Silva, destacó la relación íntima en que se encuentra la Psiquiatría con la Sociología y la Economía.

Nuestro relato tiene como punto de partida, precisamente, esa confluencia entre psiquiatría y sociología. Pero, nosotros llegamos a la línea de confluencia, no desde el área psiquiátrica, sino desde el área de la investigación social. De modo que nuestro esquema referencial está dado por el estudio del trabajo, en cuanto relación social concreta entre seres humanos pertenecientes a grupos que, en la situación de trabajo, contraen entre sí determinados tipos de relaciones institucionales y psicológicas.

II. Cinco áreas de error

Cuando se emprende el estudio de las relaciones entre el trabajo y la salud mental es preciso primeramente enfocar algunas áreas de problemas, cuyo no esclarecimiento amenaza con frustrar todo el desarrollo de la investigación.

1) Conviene superar la tendencia a identificar la categoría trabajo con una de sus manifestaciones particulares como es el trabajo físico o trabajo manual y, más particularmente todavía, el trabajo manual desempeñado por obreros asalariados en el interior de establecimientos fabriles. Establecer esta distinción importa mucho, pero, no sólo ni fundamentalmente porque existen otras manifestaciones de trabajo, además del trabajo manual en las fábricas, sino porque ignorar los problemas de salud mental existente en relación con otros tipos de trabajo, distinto del trabajo fabril, impide una correcta comprensión de la naturaleza de las relaciones entre el propio trabajo fabril y la salud mental.

2) Es necesario no diluir el estudio concreto de las relaciones entre trabajo y salud mental en una denuncia —por cierto justificada— de los difíciles problemas económicos que enfrenta la población trabajadora, en general en todo el mundo y, hoy y aquí, en particular.

La psiquiatría moderna conoce en términos generales la incidencia negativa de la estrechez económica sobre la salud mental. Ya hemos hablado en trabajos anteriores de ese círculo

¹ Trabajo publicado en *Acta Neuropsiquiátrica Argentina*. 1961; 7(1): 45-51. Se trata de una presentación de los autores para el Tema I: Trabajo y salud mental, en el II Congreso Argentino de Psiquiatría, realizado del 2 al 6 de noviembre de 1960, en Mar del Plata, R. Argentina.

vicioso que llamamos *constelación de la miseria*, dentro del cual se engarzan y refuerzan en acción recíproca, los bajos ingresos, la mala vivienda, la alimentación pobre, la deficiente salud física y el deterioro de la salud mental. Conocemos también por la Dirección Nacional de Estadísticas y Censo que, en nuestro país, el salario real del obrero industrial es hoy día 11 por ciento inferior al de hace un año.

Existe, entonces, la tentación de efectuar una descripción de las tribulaciones y angustias económicas que sufre en estos momentos la gran masa de la población trabajadora argentina, y señalar la incidencia presumible de todo este deterioro del nivel de ingresos sobre su salud mental. Esto sería relativamente fácil e indudablemente justo; pero tiene el inconveniente de alejarnos de la exacta comprensión de las relaciones entre trabajo y salud.

3) Es preciso no identificar, no confundir, el estudio de las relaciones entre trabajo y salud mental con el estudio más circunscrito de las condiciones físicas en que se realiza el trabajo. Es frecuente la confusión entre ambos términos. En ocasiones se afirma —con cierto descuido por la necesaria precisión conceptual que debe regir estas investigaciones— que el estudio de las condiciones físicas en que se realiza el trabajo, constituye el único estudio «concreto» del trabajo. En verdad, lo concreto es lo real, con todas sus determinaciones objetivas y subjetivas. Lo concreto es concreto porque es la síntesis de muchas determinaciones, es decir, unidad de lo múltiple. Y la investigación concreta se distingue fundamentalmente por la ausencia de unilateralidad. Así, el estudio de una situación es concreto, en la medida que abraza la totalidad. Por el contrario, se incurre en abstracción cuando se procede a estudiar una realidad aislando algunos de sus elementos y prescindiendo de los restantes, porque abstraer, como la palabra lo indica, implica separar. Lo concreto del trabajo es su realidad integrada por elementos o, mejor dicho, relaciones y procesos físicos, humanos y sociales. Cuando de esa totalidad estudiamos sólo un aspecto aunque se trate de un aspecto trascendental, como lo es la situación física en que transcurre el trabajo (la luz, el ruido, los períodos de descanso, el ritmo de los movimientos, etc.), no estamos realizando un estudio «concreto» del trabajo, estamos haciendo un estudio abstracto referido a un aspecto que hemos abstraído de esa totalidad concreta denominado proceso de trabajo.

4) Es preciso no dispersar el estudio de las relaciones entre trabajo y salud mental, por ejemplo, en el estudio del síndrome fatiga. Indudablemente, el estudio de la fatiga y de sus condicionantes (horario, pausas de descanso, ambiente, luz, postura, estado físico del trabajador) constituye un elemento imprescindible en el estudio del trabajo y sus relaciones con la salud mental; pero, ya en el siglo pasado se demostraba que ni el trabajo, ni la fuerza de trabajo pueden ser estudiados desde un punto de vista puramente fisiológico.

Existe un hecho contradictorio que conviene destacar porque ayuda al esclarecimiento de este problema. En general, la tendencia o propensión a identificar el estudio de las relaciones entre trabajo y salud mental con el estudio de la fatiga se autodefine explícita o implícitamente como una reivindicación social favorable a los sectores obreros. Sin embargo, desde hace mucho tiempo, otros investigadores revelan la misma tendencia, pero no desde el punto de vista de una defensa de los intereses obreros, sino justamente desde el punto de vista de la promoción de los intereses empresarios, en el sentido de incrementar el rendimiento de los

trabajadores. Estos investigadores han advertido, y la gran industria ha puesto en práctica sus recomendaciones, «que el medio tiene un efecto directo sobre la productividad, y pasado cierto límite, la productividad humana declina a medida que aumenta la temperatura y la humedad ambiente. Que los lugares de trabajo pobremente iluminados, no sólo causan baja productividad, sino también una calidad deficiente en la manufactura. Y que el ruido reduce la productividad en razón de que aumenta la fatiga».

Incluso estos investigadores han advertido las deficiencias de la producción taylorizada y se han preocupado por reducir la fatiga que produce el taylorismo. Un distinguido consejero de importantes empresas americanas señala cómo en la fábrica Cadillac de Detroit se descubrió que el método adecuado consiste en desplegar la línea de montaje más en un sentido lógico que simplemente especial, de modo que cada operario ejecute, no un solo movimiento por separado, sino toda una secuencia de movimientos. Así, cada operario hace una operación total que pone en juego un músculo tras otro, dando a todo el cuerpo la oportunidad de descansar y desarrollar cierto ritmo de trabajo. Cada operario puede también trabajar según su propia velocidad y hasta puede variarla, siendo este en sí mismo uno de los mejores métodos de combatir la fatiga y además cada operario produce la totalidad del producto, lo que trae aparejado una gran satisfacción. «Como resultado de esto, no solamente se logra una fuerza laboral satisfecha y feliz; se logra también una fuerza laboral sumamente eficiente que produce más que lo que se podía haber producido según la línea clásica del montaje».

Pero, cualquiera que sea la motivación subjetiva que impulsa a quienes reducen el problema de la salud mental del trabajador al estudio de la iluminación, de las pausas de trabajo, de los ritmos y de las posturas, etc., lo cierto es que confunden los problemas. Porque las relaciones entre trabajo y salud mental no se reducen de ningún modo al problema de las condiciones físicas de la fatiga. Y de que no se reduce a ello constituyen sensible testimonio algunas fábricas ultramodernas de los Estados Unidos, en las cuales se han tomado las precauciones para reducir a un mínimo la fatiga.

5) Es preciso evitar una limitación «operacional» del campo de la investigación. El estudio de las relaciones entre trabajo y salud mental no puede quedar circunscrito a la búsqueda de calmantes interpersonales para resolver en un nivel inmediato problemas circunscritos que surgen en el seno de las empresas. En algunos países se ha llegado a un apreciable grado de interacción entre los investigadores y las empresas industriales o fundaciones, por ellas financiadas, y el resultado ha sido limitar el nivel de la investigación a la búsqueda y solución de problemas inmediatos, circunscritos a la solución de algunas tensiones secundarias derivadas de los conflictos de fondo, económicos y sociales, existentes en el seno de las empresas. Esta limitación no puede sino frenar el estudio científico de las relaciones entre trabajo y salud mental.

III. Conflicto de la adaptación

Es sabido que en las condiciones de la moderna gran industria el carácter parcelario del trabajo individual marcha paralelamente con una socialización cada vez más completa de todo el trabajo productivo. Esta situación da lugar a que, frente a su propio trabajo, el trabajador

sienta la necesidad, la aspiración, de conocer el conjunto del que él y su tarea forman parte. En última instancia, el conjunto de conocimientos y procedimientos que se denomina relaciones humanas o *human relations* responden —aunque en forma un tanto mistificada— a esa necesidad social real, nacida de la creciente socialización del trabajo. De modo que es inapropiado desechar en bloque a las relaciones humanas y considerarlas un mero instrumento de dirigentes de empresa para la manipulación del personal. Sin embargo, es preciso señalar que los especialistas en relaciones humanas han casi impuesto un concepto que al impregnar las investigaciones sobre el trabajo y la salud mental amenaza conducirlos a una vía muerta. Nos referimos al supuesto, explicitado por algunos, y aceptado implícitamente por casi todos los especialistas en relaciones humanas, de que la salud mental del trabajador es idéntica a un ajuste y adaptación más o menos serena y competente a la organización en la cual desarrolla su trabajo.

Esta definición abstractamente psiquiátrica de la salud mental excluye la posibilidad —por cierto es hoy día muy real en cualquier punto cardinal del globo terráqueo— de que la organización del trabajo sea de naturaleza represiva, en la esfera psíquica y/o en otras esferas. Y en tales condiciones, la mera adaptación no puede constituir un criterio de salud mental. De lo contrario, el hombre mentalmente sano quedaría reducido de sujeto creador y actuante a mero objeto pasivo, sin capacidad para nada mejor que subsistir dentro de los límites del mundo tal cual es.

Existe una dialéctica de lo normal y de lo patológico y ambos términos no deben jamás considerarse exteriormente el uno del otro. Lo normal contiene a lo patológico y es preciso estar muy alerta para evitar el error de quienes no advierten que la adaptación completa, en tanto que renuncia a la lucha y a los conflictos externos e interiores, es una forma individual de la alienación general de lo social. Jaspers hizo un aporte profundo cuando habló de las *neurosis de la salud*. El equilibrio inalterable del dirigente de empresa ideal es sospechoso desde el punto de vista de la salud mental. No es el conflicto lo que define a lo patológico, sino el bloqueo del conflicto y la imposibilidad de resolverlo.

IV. Trabajo y alienación.

Tiene ya ciento cincuenta y tres años el descubrimiento de que, en el mundo moderno, es en el seno del trabajo y por el trabajo cómo se opera fundamentalmente la escisión casi insuperable que divide al hombre. Quien dice trabajo dice también trabajo social y escisión social.

En las condiciones de la moderna sociedad industrial, el trabajo es la única forma posible de la propia actividad, pero esta actividad reviste una forma negativa y coercitiva. El trabajo pierde toda apariencia de actividad propia y pasa a ser considerado como un fin para la conservación de la vida material. El trabajador no desenvuelve libremente su energía física y mental. Esta situación se hace evidente en todos los tipos de trabajo. El obrero asalariado carece, de los elementos materiales y financieros necesarios para su trabajo, y por lo tanto no los controla. Lo que produce, cómo lo produce y el ritmo a que produce, le son en grado considerable impuestos desde afuera. Esta situación coercitiva tiende automáticamente a destruir cualquier interés intrínseco que el individuo pueda tener en su proceso de trabajo.

Por otra parte, el trabajador burocrático sufre una intensificación monstruosa de su especialización unilateral, derivada de la división del trabajo. El trabajo en la fábrica divide al individuo, lo transforma en cuanto trabajador en un ente automático, apéndice de su tarea parcelaria. Pero este proceso se verifica también en el trabajo burocrático y con tanto mayor crudeza cuanto que la división del trabajo en esta esfera exige facultades más intelectuales y más evolucionadas. Una facultad o un conjunto de facultades intelectuales se desprende del conjunto de la personalidad, se objetiviza con relación a ella y se transforma en cosa, más específicamente, en mercancía. El virtuoso, el especialista, toma una actitud contemplativa frente al funcionamiento de sus propias facultades objetivizadas y cosificadas. Esta estructura se evidencia con los caracteres más grotescos en el periodismo o la redacción publicitaria, donde la subjetividad misma, el saber, el temperamento, la facultad de expresión, deviene un mecanismo abstracto, puesto en movimiento según leyes propias, independiente tanto de la personalidad del «propietario» como de la esencia material y concreta de las materias tratadas.

Otro tipo de trabajador de clase media gana su vida a condición de sonreír y ser amable detrás del mostrador, o esperando en un despacho, y debe sacrificar rasgos distintivos de su personalidad adaptándolos a un *standard* elaborado en función de las necesidades de una multitud de consumidores, clientes o directores.

El trabajador se encuentra, pues, alienado en el seno de su trabajo. Pero fuera del trabajo, en el seno de la sociedad competitiva, esta alienación se refuerza, pues todas las relaciones entre los hombres aparecen prácticamente encuadradas dentro de una sola, que es la relación abstracta del dinero y el comercio.

V. Resultados de una encuesta

En este contexto alienado cobran plena significación algunas manifestaciones textuales recogidas durante la encuesta que realizamos, manifestaciones que revelan la alienación del trabajador y la frustración en que se encuentra. Por ejemplo: «la única razón por la cual un hombre trabaja es para ganarse la vida», o «las cosas que más me gustan en el trabajo son la hora de salida, el día de pago y los días de vacaciones»; o la afirmación resignada de que «un trabajo es un trabajo» y por lo tanto no se puede esperar otra cosa que tedio.

El análisis de la alienación que el trabajo implica, y de la alienación social general, es condición esencial para comprender en profundidad las relaciones entre trabajo y salud mental. (Es significativo y revelador que los sociólogos norteamericanos, reacios por naturaleza a las elaboraciones teóricas, hayan redescubierto el concepto de alienación impulsados por sus hallazgos empíricos efectuados mediante investigaciones de campo en el interior de fábricas y oficinas.)

VI. El método y sus limitaciones

La encuesta cuyos resultados esenciales comunicamos se realizó en la ciudad de La Plata, sobre una muestra de población seleccionada mediante un muestreo de probabilidad en dos pasos. Primero se aplicó una tabla de *Tandon Numbers* a la guía telefónica de la ciudad, extrayéndose con números 1500 familias; en segundo término, al ser visitadas

cada una de esas familias fue seleccionada por sorteo una persona, entre todas las que realizan algún trabajo lucrativo. En total se realizaron 978 entrevistas útiles, es decir, aprovechables para la tabulación. La composición de la muestra, por ocupaciones puede verse en la tabla.

Tabla. Cantidad de trabajadores (número y porcentaje) según su tipo de trabajo y situación laboral		
	Nº	%
Obreros fabriles no calificados	20	2
Obreros fabriles calificados	29	3
Trabajadores manuales por cuenta propia	68	7
Empleados sin personal bajo sus órdenes	323	33
Empleados con personal bajo sus órdenes	235	24
Empresarios o ejecutivos que emplean menos de 25 personas	176	18
Empresarios o ejecutivos que emplean más de 25 personas	10	1
Profesionales independientes	117	12
Totales	978	100

En esas 978 entrevistas se empleó un cuestionario de 53 preguntas. Además, se llevaron a cabo 50 entrevistas intensivas, con preguntas abiertas, entre trabajadores manuales de diversos oficios y empresas, radicados en la ciudad de La Plata y alrededores. (El cuestionario y la guía empleados en las entrevistas no se incluyen por falta de espacio).

Evidentemente, esta muestra *no* puede ser considerada representativa de toda la población trabajadora, por cuanto presenta una doble distorsión: 1) se trata esencialmente de una muestra de clase media; 2) está integrada sólo por personas que poseen teléfono, lo cual revela o puede revelar un status distinto al del conjunto de su sector social. Pero esta distorsión fue buscada intencionalmente, puesto que resulta necesaria para la verificación de la tesis acerca de la alienación general del trabajo y no sólo del trabajo fabril.

Por otra parte, esta encuesta fija su propia limitación —limitación del método de las encuestas en general— al revelar cómo los hombres *no conocen* su propia vida y la ven confusamente a través de temas ideológicos y valores éticos. Es decir, la interpretan. En particular se advierte en las respuestas que los entrevistados comprenden mal sus necesidades y sus propias actitudes fundamentales; las expresan mal, y se engañan acerca de sus necesidades y aspiraciones, excepto las más generales y las más sumarias.

VII. Motivos para tolerar un trabajo

¿Cuáles son los motivos fundamentales que vinculan con sus ocupaciones a estos trabajadores de clase media?

El principal es la «seguridad» que les ofrece su ocupación, motivo enunciado por 54 de cada 100 personas.

El motivo siguiente, en orden de importancia, es el ingreso percibido, circunstancia enunciada por 36 de cada 100 entrevistados. Juntos estos dos motivos, la seguridad de la ocupación y el monto de la retribución percibida, totalizan un 91 por ciento de las respuestas.

En segundo plano de importancia aparecen las circunstancias que «el trabajo es descansado» o «el horario deja bastante tiempo libre», ventajas que interesan a 53 de cada 100 trabajadores.

Y en tercer término se mencionan, la existencia de buenos compañeros y buenos jefes, factores que en conjunto son tenidos en cuenta por 47 de cada 100 entrevistados.

Resulta importante señalar que de todos estos factores, el único que se destaca netamente entre todos los restantes es la *seguridad de la ocupación*, al cual atribuye importancia el 54 por ciento de los entrevistados. Pero entre la *remuneración percibida* («ganar bien») y los otros factores mencionados no existe una diferencia importante: «ganar bien» es mencionado por el 36 por ciento de los entrevistados; «hay buenos compañeros» por 29 por ciento y «el horario» o «trabajo descansado» por 29 y 27 por ciento, respectivamente. De modo que la preocupación esencial es la seguridad del trabajo. Frente a esto, reviste menor importancia incluso la remuneración percibida; y es significativo que este importante problema objetivo esté cercano en la importancia que surge de las respuestas a un problema subjetivo, como es la existencia de buenos compañeros, circunstancia ésta que importa mucho a 29 de cada 100 entrevistados.

VIII. Dificultades y descontento

Cuando debe explicar cuáles son las dos dificultades mayores que encuentran en su trabajo, los dos factores que surgen en primer término para los entrevistados son: el *cansancio* y la *fatiga mental* que la tarea origina. La *fatiga mental* es mencionada por 26 de cada 100 entrevistados, y la *monotonía* y el *aburrimiento* por 22 por ciento. En tercer término se menciona el *cansancio físico* por 18 de cada 100 personas (este dato naturalmente hay que tomarlo en relación con la circunstancia de que se trata de una muestra de clase media, en la cual hay pocos trabajadores manuales).

A 18 de cada 100 entrevistados les resulta incómodo el ambiente en que se trabaja, en tanto que 16 por ciento de cada 100 consideran que el trabajo es excesivo. En fin, para otros 10 de cada 100 entrevistados, una de las dos mayores dificultades con que tropiezan en el trabajo reside en que las relaciones personales con los jefes o con los compañeros y el público, no son buenas.

Sin embargo, las áreas de mayor descontento con el trabajo no coinciden exactamente con las áreas en las cuales el trabajador señala las principales dificultades. Para 1 de cada 2, el motivo más importante de descontento radica en la insuficiencia de los ingresos; pero esto no representa una dificultad intrínseca de la tarea que realizan. Por otra parte, los problemas de relación personal con jefes, con compañeros, o con el público, que son mencionados como una dificultad seria por en 10 de cada 100 entrevistados, resultan uno de los motivos más importantes de descontento con su trabajo para 20 de cada 100. Asimismo, pese a que buena parte de los entrevistados consideran que su trabajo es causa de fatiga física y mental, sólo

15 por ciento mencionan el exceso de trabajo como un motivo importante de descontento. Más elevado (17 por ciento) es el número de aquellos que están descontentos porque su trabajo no les ofrece oportunidad de progresar.

Para 70 de cada 100 entrevistados resulta muy importante que el trabajo les ofrezca oportunidad de aprender y adquirir nuevos conocimientos. Pero sólo a 44 de cada 100 su actual ocupación les brinda esa oportunidad siempre o casi siempre, en tanto que a 20 no se les ofrece nunca o casi nunca.

El 68 por ciento consideran muy importante tener oportunidad de ganar más. Pero sólo a 26 por ciento su ocupación les ofrece esto siempre o casi siempre; a 28 por ciento no les ofrece esto nunca o casi nunca.

Un 80 por ciento manifiestan que consideran muy importante tener oportunidad para emplear toda la capacidad que poseen y disfrutar cierta libertad de acción. Pero sólo el 45 por ciento declaran que su ocupación actual les ofrece esto siempre o casi siempre, en tanto que 20 por ciento declaran que no lo hallan, en su ocupación, nunca o casi nunca.

Ganar suficiente para vivir bien es muy importante para el 80 por ciento de los encuestados. Pero sólo a 29 por ciento su ocupación actual les ofrece tal oportunidad, siempre o casi siempre, en tanto que al 26 por ciento no se les ofrece nunca o casi nunca.

Tener seguridad de que el trabajo y el ingreso que de él se obtiene son duraderos, reviste mucha importancia para el 82 por ciento de los entrevistados; su ocupación actual les brinda esto siempre o casi siempre a 61 de cada 100, en tanto que una pequeña minoría de 6 por ciento manifiestan que carecen de seguridad.

IX. Esfuerzo y superación

Uno de cada 2 entrevistados considera que si trabajara con más intensidad que sus colegas o compañeros, no tendría mayores probabilidades de ganar ni existiría ninguna diferencia con su actual situación de trabajo.

Interrogados acerca de cuáles son los factores que más ayudan para progresar en el trabajo que desempeñan, 53 por ciento de los entrevistados indicaron «tener suerte», 51 por ciento mencionan la antigüedad en el trabajo; 44 por ciento llevarse bien con los jefes y figuras importantes, y 19 por ciento ser parientes o amigos de personas importantes. La suma de estos cuatro factores totaliza el 169 por ciento. En cuanto a «trabajar bien y con eficiencia» es mencionado como una ayuda importante por 71 por ciento de los entrevistados.

X. El médico clínico y la salud mental del trabajador

Dado el extrañamiento entre el trabajador y su trabajo, entre lo que espera de él y lo que obtiene, parece lógico hallar entre las personas que trabajan una variada patología psíquica, manifestada en inadecuación para las relaciones afectivas, angustia, tensión, susceptibilidad, irritabilidad, agresividad. En Perú se estudió una muestra de líderes sindicales y dirigentes empresarios; aplicando el Índice Médico de Cornell, y los resultados de patología psíquica arrojaron valores altos que van desde un 74 por ciento en los líderes sindicales, a un 54 por ciento en los gerentes.

El médico clínico —a quien la gran mayoría de la población acude con sus problemas de salud mental, que considera «nervios»— por lo general tiene una percepción nula de las relaciones entre el trabajo y la salud mental, y entre la salud mental y la salud.

Interrogada una muestra de clase media residente en la ciudad de La Plata, acerca de cuánto tiempo le dedican sus médicos a conversar con ellos sobre una serie de problemas, se obtuvieron los siguientes resultados: 75 por ciento de las personas afirma que sus médicos nunca lo interroga sobre sus problemas personales, ni sobre sus amistades, su ambiente social, sus gustos, etc.; 63 por ciento declara que sus médicos nunca lo interroga sobre su familia, su origen, su desarrollo, etc.; 80 por ciento afirma que nunca se lo interroga sobre su sobre sus aspiraciones sociales y económicas ni sobre su vida sexual.

Reconocimientos

La encuesta por muestreo entre la población de la ciudad de La Plata, algunos de cuyos resultados se utilizan en este trabajo, se realizó gracias a la colaboración de:

- 138 alumnos de 6to año de la Cátedra de Higiene y Medicina Social de la Facultad de Medicina, Universidad de La Plata, que llevaron a cabo la entrevista.
- El Departamento Audio-Visual de esa Facultad que imprimió los cuestionarios.
- La I.B.M. World Trade Corp. Sucursal La Plata, que efectuó la tabulación mecánica de los resultados.