

## INTRODUCCION

Los dos artículos que a continuación se presentan son parte de un libro que próximamente editará la Prensa Médica Mexicana. Ambos artículos son los primeros de una serie, en los cuales se darán a conocer los hallazgos de la investigación sociopsicoanalítica realizada en trabajadores de la industria y del servicio público (burocracia).

Esta investigación se inició originalmente con la participación del Instituto Mexicano de Psicoanálisis y la Dirección General de Medicina del Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. En el curso de la investigación esta Dirección decidió ofrecer todos los elementos materiales necesarios para fundar el primer Departamento de Sociopsicoanálisis dedicado exclusivamente a la investigación en el área laboral.

El Departamento en la actualidad se encuentra investigando la relación entre la organización de los centros laborales y el carácter, en cuatro ramas económicas (industria del acero, industria del azúcar, industria minera e industria automotriz). Al mismo tiempo participa en una serie de conferencias y cursos que imparte la Dirección, tanto entre el sector obrero como empresarial, tendientes a mostrar la importancia que tiene la planificación humanista del trabajo en el desarrollo sano de los individuos así como de la sociedad.

Este Departamento también se ha abocado a la preparación de un libro sobre la humanización en el trabajo, en el cual se incluyen artículos de varios investigadores de prestigio internacional en el área laboral.

## LA HUMANIZACION DEL TRABAJO \*

*Alejandro Córdova*

“Tratar de poner 13 pequeños clavos en 13 pequeños agujeros 60 veces por hora, 8 horas al día. Soldar 67 planchas de acero por hora y de repente, un buen día, encontrarte con que tienes que estar en una nueva línea de ensamblaje soldando 110 planchas por hora. Poner 100 tornillos a 100 carros cada hora; apretar 7 pernos 3 veces por minuto. Realizar tu trabajo entre el ruido y los “límites de seguridad personal” dentro de una fina atmósfera de aceite, solvente y polvo metálico. Negociar por el derecho de ir a orinar, o relajarte furtivamente detrás de una gran máquina de tal manera que no rompas el ritmo de la producción y pierdas tus bonos. Atragantarse el “sandwich” sentado en un charco de grasa, porque para llegar al lugar donde se come necesita 10' y tú solamente tienes 40' como tiempo libre total. En el momento en que cruzas el umbral de la fábrica, pierdes el derecho de opinar, la libertad de palabra y el derecho de reunirte y asociarte con otros, supuestamente garantizados por la constitución. Obedecer sin protestar, sufrir castigos sin tener derecho a reclamar, conseguir el peor de los trabajos si al administrador no le gusta tu cara. Imagínate cada mañana lo que harás hasta el anochecer y cada lunes lo que harás hasta el sábado. Regresar a tu hogar sin fuerzas para hacer nada, excepto ver televisión y decirte a ti mismo que con seguridad morirás siendo un idiota. Saber a los 22 años que a los 60 aun seguirás siendo un trabajador de la línea de ensamblaje a menos que sufras un accidente fatal o resultes mutilado físicamente. Ser a los 40 años biológicamente tan viejo como un leñador de 65; desear aplastar todo por lo menos una vez al día, sentirte enfermo contigo mismo porque has comerciado con tu vida con el fin de subsistir; temer más que nada que la cólera que hierve dentro de ti desaparezca algún día y que en último análisis la gente tiene razón cuando dice “tú te puedes acostumbrar a cualquier cosa”. Así ha sido por 50 años. ¿Por qué debería cambiar?

He aquí la descripción de la experiencia de un trabajador de la línea de ensamblaje de una fábrica de automóviles —la expresión más irracional de la organización del trabajo en indus-

\* Trabajo presentado en: II Congreso Nacional de Comisiones Mixtas Permanentes de Seguridad e Higiene. Centro Médico Nacional, octubre 22-26 de 1973.



trias altamente tecnificadas— publicado por Michel Bosquet en 1971 en *Le Novel Observateur*.

Esta descripción es semejante a muchas otras, publicadas en revistas, periódicos y entrevistas de televisión, de cientos de trabajadores de la industria automovilística, después del fracaso, en planificación y organización, de la Planta Vega de ensamblaje de la General Motors, en Lordstown, Ohio. El clamor general en esta fábrica y que se extendió a otras fue: ¡Humanicen las condiciones de trabajo!<sup>1</sup>

Aunque no era la primera vez que se presentaba esta petición por parte de los trabajadores, sí fue en 1971 cuando el problema trascendió a otras esferas de la sociedad e incluso recibió la acogida de algunos hombres del gobierno de E. U., especialmente del senador de Massachussets, Edward Kennedy, quien presentó al Senado de E. U., el 14 de agosto de 1972, una propuesta en la que pedía se incluyeran \$ 20.000.000 de dólares en el presupuesto fiscal de los años de 1973 y 1974 (10 en cada uno), con el fin de desarrollar un amplio programa de investigación cuyo texto introductorio dice literalmente “un presupuesto para promover la investigación de soluciones al problema de alienación entre los trabajadores americanos en todas las ocupaciones e industrias, así como asistencia técnica a aquellas compañías, sindicatos, gobierno federal y gobierno estatales que busquen cómo afrontar y resolver este problema”.<sup>2</sup>

Fue también a partir de los incidentes de la Planta Vega, que muchas instituciones estatales, institutos universitarios e investigadores independientes se abocaron a la tarea de estudiar el área laboral desde ángulos diferentes. El gobierno norteamericano ha publicado dos volúmenes al respecto, uno en 1972, llamado “Alineación en los trabajadores” basado en una serie de audiencias habidas en el Senado durante los días 25 y 26 de julio de 1972. El otro es una investigación llevada a cabo por el departamento de Salud, Educacional y Bienestar Social, y que se publicó a principios de 1973 con el título de “Trabajo en América”.<sup>3</sup> Este informe, producto de una investigación de varios meses en cientos de trabajadores a través de todo E. U. constituye uno de los trabajos más recientes y más amplios (por las áreas que investiga) en el campo laboral. Además tiene el interés de reflejar la opinión, sentimientos y actitudes de los trabajadores de uno de los países más industrializados de la tierra, cuyos niveles de vida y prestaciones estatales se encuentran entre los más altos del mundo. He aquí algunos pequeños párrafos de este informe. “... Si la oportunidad de trabajar está ausente o si la naturaleza del trabajo es insatisfactoria (o aún peor), es probable que se pre-

senten severas repercusiones en otras partes del sistema social”.

En este punto se lee “un número significativo de trabajadores americanos que están insatisfechos con la calidad de su vida laboral. Un trabajo aburrido, repetitivo, carente de significado que ofrece poco estímulo o autonomía está causando descontento entre los trabajadores en todos los niveles ocupacionales”.

“... La productividad del trabajador es baja, si la medimos por la cantidad de ausentismo, rotación, «huelgas salvajes», sabotaje, pobre calidad en los productos y el rechazo de los trabajadores a comprometerse con su trabajo. Sin embargo un número creciente de investigaciones indican que a medida que aumentan los problemas en el trabajo hay una disminución en la salud mental, estabilidad familiar y participación en la comunidad”.

“Desde el punto de vista de la política, los trabajadores y la sociedad están soportando un gasto médico que tiene su génesis en el lugar de trabajo, y que podría ser evitado por medio de medidas preventivas”.

En un último párrafo se puede leer lo siguiente: “En estudios llevados a cabo por el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan se encontró una relación entre insatisfacción en el trabajo y una gran variedad de problemas mentales. Esto incluyen enfermedades psicósomáticas, disminución de la autoestima, ansiedad, tensión y dificultades en las relaciones personales”.

Personalmente durante el año 1971 me tocó escuchar o ver muchas de las entrevistas hechas a trabajadores de la industria automotriz, en las que la mayoría de las quejas de los trabajadores sobre sus molestias correspondientes a lo que podría considerarse síntomas depresivos (astenia, dolores de cabeza, apatía, irritabilidad). Muchos de ellos declaraban que la única forma de ejecutar un trabajo durante horas era bajo un estado semiinconsciente, utilizando alguna droga, especialmente marihuana.

Esta planificación del trabajo ha tenido dos errores básicos. 1) El concepto que tiene del hombre y 2) El concepto que tiene del trabajo.

La organización del trabajo ha venido a considerar al hombre exclusivamente como un medio para aumentar la producción económica, y considera que las únicas necesidades que el trabajador tiene que satisfacer son las necesidades básicas de alimento, vestido y casa. Se ha olvidado que el trabajador no es sólo una fuerza de trabajo a utilizar en tal o cual dirección de la producción económica, sino que es un ser humano con

capacidades inherentes a su naturaleza, las cuales deben ser desarrolladas o el individuo enferma mentalmente.

El impulso más poderoso que un hombre tiene es el de desarrollar las capacidades innatas a su naturaleza<sup>4</sup> y es la estructura social la que ofrece el terreno material, concreto, en que esas capacidades deben llevarse a cabo. Si la sociedad no ofrece estas alternativas, y el área del trabajo es quizá la más importante, la sociedad estará bloqueando el desarrollo de sus individuos y la consecuencia será una sociedad enferma.

El no tener un concepto de la naturaleza humana ha llevado a muchos psicólogos industriales y administradores de empresas a organizar el trabajo exclusivamente en función de la empresa y aceptar, como dice Erich Fromm, que hay una armonía pre-establecida entre los interesados de la producción y los mejores intereses del hombre.<sup>5</sup>

Algunas corrientes psicológicas industriales que siguieron a la de Elton Mayo como son la Likert, Mc Gregor, Wite, Schein y otros, aunque han hecho importantes aportaciones al conocimiento del ser humano en el trabajo y han tomado en cuenta algunas características inherentes al ser humano, "hay un punto, comenta Erich Fromm, que no debemos olvidar, a saber, que todos estos estudios fueron estimulados por el interrogante: "¿Cómo se puede motivar a los hombres para obtener una mejor producción?" o "¿Cómo se deben usar los medios —el material humano— para elevar el fin es decir una utilización más eficiente de las máquinas?" Han olvidado que el interrogante fundamental es: ¿Quién es el fin y quién es los medios?

En el campo de la psicología industrial parece que el fin es la productividad del trabajo y que en el desarrollo del hombre, lo que es bueno para el hombre, es un medio para lograr aquel fin. En verdad muchos psicólogos industriales parecen dar por supuesta una especie de armonía entre los intereses humanos y los industriales, una armonía que sobrentiende que lo que es bueno para el hombre es bueno para la industria.<sup>6</sup> Esto último es cierto en alguna medida pero no en su totalidad como pretenden algunos investigadores, por lo que resulta de gran importancia tomarlo en cuenta y saber delimitar cuando la organización del trabajo y los intereses industriales concuerdan con los verdaderos intereses humanos y cuando no. Este es un punto muy delicado ya que muchos investigadores, con el fin de hacer concordar estos intereses hacen una distorsión de la "naturaleza humana", y atribuyen a ésta características que obviamente son producto de las condiciones sociales de la que es parte la organización del trabajo. Es frecuente que

encontremos a psicólogos, a sociólogos industriales y administradores que atribuyen a la naturaleza impulsos instintivos a "competir", a "obtener ganancias" a "tener prestigio", "poder", etc., etc.<sup>7, 8</sup>

Un buen ejemplo de esto lo constituyen las ideas de Peter F. Drucker quien atribuye a la naturaleza humana motivos inherentes como el impulso al poder. Drucker en su libro *El concepto de corporación*, escribe "ciertamente la motivación de ganancias no es necesariamente inherente a la naturaleza del hombre. Sin embargo, *inherente a la naturaleza humana* existe un *impulso al poder* y distinción, de los cuales el impulso a la ganancia es solamente una forma posible.

"El problema del hombre de estado no es suprimir o vencer su impulso al poder, eso es tarea del filósofo o del santo. El problema político es cómo dirigir el impulso de poderío por canales socialmente más constructivos o menos destructivos".

Otros autores como Le Ham (1924), también investigador en el área laboral, atribuye al hombre 7 instintos primarios entre los cuales menciona el de posesión y el de combatividad.<sup>9</sup>

Likert pone como motivos del Ego la "aceptación de poder", el "deseo de status", la "realización de obras importantes", etc.

Todas estas características atribuidas al hombre y consideradas como inherentes a la naturaleza humana son sólo el reflejo de los valores de una sociedad que tiene determinada estructura económica. Los "impulsos al poder", al "prestigio social", "la necesidad de estatus", "la ganancia", etc., etc., encontrado por los psicólogos de la industria, lo único que comprueban es que hemos construido una sociedad en la que para lograr algo se deben desarrollar tales características, pues de lo contrario se está expuesto a fracasar o perecer. Estos supuestos impulsos innatos al hombre y que yo llamaría rasgos de carácter muestran la serie de valores en que se sustenta la organización de la sociedad industrial actual. En lugar de justificarlos y transformarlos en parte de la naturaleza humana debería adoptarse una actitud crítica y tratar de organizar una industria y una sociedad donde el hombre no esté forzado a desarrollar tales rasgos de carácter.

La organización del trabajo basada en tal concepción de la naturaleza humana lleva a justificar los aspectos más irracionales de la conducta humana, que aunque pueden ser útiles a un tipo de organización económica, esto no significa que aumenten la felicidad y la creatividad del hombre.

La única forma de evitar este tipo de distorsiones es a través de una visión social más amplia que permita determinar si el modelo de planificación se basa en un conocimiento ob-

jetivo de las características del ser humano o en conceptos que son el producto de la estructura social misma.

El segundo error que ha tenido la organización del trabajo es la concepción que tiene de éste, el cual sólo es considerado dentro de la planificación como el medio o la fuerza que la empresa estatal o privada compra y aplica en la dirección que quiere y que el único compromiso que tiene con el trabajador es darle un buen sueldo que le asegure la satisfacción de sus necesidades de alimentación, vivienda y vestido. El fin que se ha perseguido al organizar el trabajo por parte de gobierno, empresarios, administradores y trabajadores es el de aumentar los ingresos económicos. Esto es lo que en la actualidad se ha visto que no ha funcionado y el ejemplo de E. U. resulta aleccionador por ser un país donde el trabajador ha obtenido las mejores gratificaciones en el área económica.

La forma en que se ha aumentado la producción es de todos conocido; se trata de la división del trabajo a grados extremos por medio de la mecanización. La producción se ha elevado mucho pero los trabajadores han comenzado a mostrar signos alarmantes de insatisfacción no económica, sino como reacción a la forma en que trabajan: la cantidad de problemas físicos y mentales con repercusión en muchas áreas sociales han aumentado enormemente. El problema central que ha emergido, es algo que ya se había previsto: el trabajo humano es una de las áreas más importantes de expresión de la vida personal del hombre y reducirlos al nivel puramente económico produce graves problemas. Es a través del trabajo que el hombre expresa su interioridad y por medio de éste lleva a la realidad concreta sus capacidades más humanas.

Trabajar es en este sentido una necesidad humana y la organización de la sociedad y del trabajo tienen el deber de proporcionar los medios concretos para que el hombre se desarrolle en su trabajo.

Dentro de las disciplinas que pueden ayudar a la comprensión del ser humano en su relación con el trabajo y la sociedad en general, considero de suma importancia al psicoanálisis ya que éste sigue siendo la disciplina que ofrece la comprensión más profunda de la personalidad humana. Dentro del psicoanálisis la orientación humanista es la que ha sostenido desde 1930 una preocupación por comprender los problemas sociales e individuales dentro de un marco teórico que acepta que ambos guarden una relación estrecha entre sí y que gran parte de ellos son producto de la estructura socioeconómica.

Nosotros hemos desarrollado un método para ser aplicado al estudio de los fenómenos sociales, se trata de un cuestionario

interpretativo. Este cuestionario ha sido satisfactoriamente probado por Erich Fromm y Maccoby en una investigación que duró cerca de 10 años en una población campesina del Estado de Morelos y cuyos resultados acaban de ser publicados en un libro titulado "Sociopsicoanálisis del campesino mexicano". El concepto fundamental en este tipo de investigación es el concepto de carácter social. "Este concepto no se refiere a la estructura completa, única y altamente individualizada que existe en cada individuo; sino a una «matriz de carácter» un síndrome de carácter que se han desarrollado como una adaptación a las condiciones económicas, sociales y culturales, comunes a un grupo".

"El concepto de carácter social, explica cómo la energía psíquica en general es transformada en la forma de energía psíquica que cada sociedad necesita emplear para su propio funcionamiento. Con el objeto de apreciar este hecho uno debe considerar que no hay "sociedad" en general sino que solamente existen estructuras sociales específicas; que cada sociedad y clases demanda diferentes formas de función de sus miembros".<sup>11</sup>

El concepto ha sido muy útil en la comprensión de la relación que existe entre psicólogos y estructura social o cualquier otra estructura dentro del marco social general. En el área laboral este enfoque tiene por objeto comprender la estructura de carácter de los individuos que trabajan dentro de una estructura laboral (fábrica, oficina, etc.), y su relación con la estructura de la sociedad en general.

Basándose en estas ideas del psicoanálisis humanista, Michel Maccoby en colaboración con investigadores de otras especialidades, está tratando en la actualidad de desarrollar un modelo humanista de planificación del trabajo en una fábrica de 500 obreros en una población de E. U.

Neal Q. Herrick y Michael Maccoby presentaron un proyecto de humanización del trabajo en la "Conferencia Internacional sobre la calidad de las condiciones de vida en el trabajo", llevado a cabo en Washington, D. C., del 24 al 29 de septiembre de 1972. Estos investigadores propusieron cuatro principios, que deberían llenarse como requisitos en una organización humanista del trabajo. A continuación expongo un breve resumen de ellos.<sup>12</sup>

#### Seguridad:

El trabajador necesita estar libre de miedo y ansiedad respecto a su salud, su seguridad, su ingreso económico y no estar amenazado de perder su empleo.



**Individuación:**

El trabajo debería estimular el desarrollo de las habilidades propias de cada trabajador en lugar de forzarlo dentro de un papel mecanizado. El lugar de trabajo debería incluir un continuo aprendizaje y no un estancamiento y aburrimiento.

**Democracia:**

El grado de la democracia en el lugar de trabajo incluye desde la participación de los trabajadores en la organización en donde sus puntos de vista deben ser escuchados y tomados en cuenta, hasta la organización de sistemas cuyas estructuras tienen por objeto la institucionalización del poder y la responsabilidad de los trabajadores. El principio democrático como el de individuación se oponen a hacer del trabajador un objeto o parte de una máquina.

Los conceptos aquí expuestos tienen por objeto presentar un marco teórico, es decir, una filosofía que pueda servir de marco de referencia para una planeación humanista del trabajo. Cómo lograr esto, los métodos concretos para tal humanización en México, deben surgir de la investigación interdisciplinaria que lleve a la comprensión profunda del hombre concreto, del hombre de carne y hueso que vive y trabaja dentro de las estructuras de trabajo de nuestra organización social.

**BIBLIOGRAFIA**

1. *News Week*, "Who Wants to Work", March 26, 1973.
2. *Worker Alienation*, 1972. Hearings, before the Subcommittee on Employment, Manpower and Poverty of the Committee on Labor and Public Welfare United States Senate. Ninety-Second Congress. Session, U.S. Government Printing Office. Washington: 1972.
3. "Work in America". *Report of Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare*. February 1973. U.S. Government Printing Office. Washington: 1973.
4. Erich Fromm "Psicoanálisis de la Sociedad Contemporánea". Fondo de Cultura Económica.
5. Erich Fromm "La Crisis del Psicoanálisis". Editorial Paidós, 1970.
6. *Ibid.* Pág. 96.
7. Douglas McGregor "The Human Side of Enterprise". New York. MacGraw Hill, Book Company, 1960.
8. Douglas McGregor "Leadership and Motivation". M.I.T. Press, 1966.
9. Citado por Ma. del Carmen Merino, "Aspectos Humanos de la Industria".  
La Organización Informal (2a. Parte) *Revista del ITAT*. Núms. 29, 30, 31. 1967-1969, pág. 127.
10. Likert, Riensis "New Patterns of Management, U.S.A. 1961, Cap. VIII. Citado en el artículo anterior, pág. 131.
11. Erich Fromm, Michael Maccoby "Social character in a Mexican Village" Prentice-Hall, Inc. 1970, pág. 16.
12. Neal Q.Herrick, Michael Maccoby "Humanizing Work: A priority Goal of the 1970's" International Conference of Quality-of Working Life", September 24-29, 1972.

## LA INVESTIGACION SOCIOPSICOANALITICA EN EL AREA LABORAL

*Alejandro Córdova*

"El trabajo es un común denominador y una condición de toda vida humana", escribe George Friedman.<sup>1</sup> El trabajo es esencial en la vida del hombre y su importancia ha sido señalada por múltiples autores y todos están de acuerdo en que desempeña un papel central dentro del orden social, aunque con frecuencia los enfoques que se le han dado están plagados de aspectos ideológicos. En consecuencia, se han dado múltiples definiciones metafísicas que tienen muy poco que ver con la actividad concreta del trabajador en determinadas condiciones y dentro de cierto sistema social. Sobre lo que esta distorsión significa, respecto a la realidad de todas aquellas definiciones del trabajo que hacen abstracción de la realidad concreta, Friedman señala lo siguiente: "Conviene desconfiar de las definiciones metafísicas desligadas de la historia, la sociología y la etnografía, sin referencia a la variedad de sus formas concretas de acuerdo con las sociedades, las culturas, las civilizaciones, sin consideración suficiente de la manera en que el trabajo es vivido y experimentado por quienes lo realizan".<sup>2</sup>

Esta advertencia de Friedman coincide con algunas ideas del psicoanálisis humanista en tanto que, la comprensión psicológica del ser humano solamente puede lograrse si entendemos el carácter de los individuos y como éste se desarrolla en el proceso de vivir como un sistema dinámico de adaptación a la realidad, en donde ésta no constituye una abstracción sino la estructura económica de una sociedad en determinado periodo histórico.

El concepto de carácter en un sentido dinámico, es una de las principales aportaciones de Freud para entender al hombre. Este concepto ha sido ampliado y enriquecido por el psicoanálisis humanista a lo largo de años de experiencia clínica y del estudio de algunos fenómenos sociales.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> George Friedman y Pierre Naville "Tratado de Sociología del Trabajo", pág. 13, F.C.E., 1961.

<sup>2</sup> George Friedman y Pierre Naville "Tratado de Sociología del Trabajo", pág. 16, ed. F.C.E. (1961).

<sup>3</sup> Estas ideas sobre el carácter y especialmente en su aplicación a la comprensión de algunos fenómenos sociales han sido ampliamente corroborados en un estudio efectuado por Fromm y Maccoby en una población del Estado de Morelos. Los resultados de este estudio que

