

UN PUNTO DE VISTA PSICOSOCIAL SOBRE EL TRABAJO EN MÉXICO

Raúl Rocha Romero*
Universidad Nacional Autónoma de México
Facultad de Estudios Superiores Zaragoza

Recibido: 28 de junio de 2006

Revisado: 21 de julio de 2006

Aceptado: 8 setiembre de 2006

RESUMEN

En este artículo se plantea la necesidad de superar los abordajes psicologistas sobre el trabajo a partir de la ubicación del sentido y los alcances de los estudios que desde la psicología se hacen en relación con el trabajo. Igualmente, se señalan los elementos que necesariamente deben estar presentes con el objeto de que tales estudios tengan mayor pertinencia social. Para ello, se identifican y analizan los niveles de la realidad que deben ser considerados en el estudio del trabajo: 1) estructura y organización de la sociedad y el mundo, con el objetivo de reflexionar sobre el estado actual en el que se encuentra el mundo en términos de su dinámica económica y política; 2) estructura y funcionamiento de las organizaciones laborales, cuya justificación está dada no sólo con el contexto en el cual se realiza el trabajo, sino además porque en la actualidad están inmersas en procesos de cambio que, a la vez que son resultado de las modificaciones que están operando a nivel mundial, también están transformando el trabajo mismo y el comportamiento del trabajador; y 3) caracterización del trabajo como fenómeno psicosocial, lo que significa la consideración del trabajo como fuente de beneficios como de efectos negativos para la persona que trabaja. En estos niveles se presentan una serie de fenómenos que deben ser observados para realizar un estudio integral del trabajo. Este planteamiento se aplica para el caso de México y se analizan principalmente las consecuencias psicosociales negativas derivadas de las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo. Finalmente, se presentan una serie de conceptos relacionados con la salud física y los psicostornos asociados al trabajo que, atendiendo a la integridad psíquica de los trabajadores, la psicología deberá tener presente.

Palabras Claves: Globalización, organizaciones laborales, trabajo, psicosocial, psicostornos.

ABSTRACT

This article proposes the necessity to overcome psychologists focus about work since the location of sense and researches achieves under psychological view doing about work. At the same, the necessary elements are indicated, with the objective that these researches had more social significance. To do that, it identifies and analyzes the reality levels that should be considered in the work study: 1) Society an world structure and organization, with the objective to think about the nowadays world's economic and political dynamic; 2) Industrial organization's structure and operation, which justifies because they are the work context, also immersed in change processes as results of modification operating around the world, transforming the work itself and worker behavior; 3) work description as a psycho-social phenomenon, it contemplates work consideration as a benefits and negatives effects source to worker. At these levels it presents a phenomenon series that should be observed to do an integral work research. This approach applies in Mexico case and analyzes the negatives psycho-social consequences derived from transformations in the working world. Finally, it presents concepts series related to psychical integrity, psychology must to be present.

Key words: Globalization, industrial organizations, work, psycho-social, psychological disorder.

*Correo electrónico: rocharr@servidor.unam.mx

La psicología es una ciencia bastante peculiar, pues su quehacer incide en prácticamente todos los dominios del ser humano. Lo mismo se podría decir de alguna otra ciencia, sin embargo, en la psicología esta característica es bastante más notoria en tanto que su objeto es, para decirlo sucintamente, aquello con lo que el hombre ha producido este mundo. Nos referimos a sus cogniciones, emociones y comportamiento. Los científicos del resto de las ciencias utilizan ello para conocer y transformar el mundo; en cambio, la psicología encuentra en la subjetividad y comportamiento del ser humano, su materia prima. Son el punto de llegada y de partida, pero no de unos procesos en abstracto, porque si bien algunas psicodisciplinas tienen como objeto de estudio los procesos psíquicos per se, lo que interesa fundamentalmente es el contenido de éstos. Y como el contenido subjetivo de los individuos, de los colectivos, es siempre un producto histórico-social, entonces la psicología no puede soslayar esta dimensión.

Esta característica, que indudablemente es una ventaja, conlleva implícita en el proceder de la ciencia psicológica, un grave riesgo: *la psicologización*, esto es, el hecho de querer explicar sólo desde la psicología fenómenos de naturaleza distinta, sin atender la complejidad óptica y epistémica del objeto de estudio.

Casi cualquier proceso, hecho o fenómeno del mundo natural y social puede convertirse en un objeto psicológico, siempre y cuando se consideren los distintos niveles de articulación de ese objeto con la realidad histórico-social que lo determina. El no hacerlo de esta manera y, por lo tanto, psicologizar las explicaciones, conduce invariablemente a la ausencia de definiciones políticas e ideológicas en y sobre el contexto social en el que está insertado el objeto que se estudia.

Lo anterior implica para el psicólogo que estudia los fenómenos relacionados con el trabajo el conocimiento sólido de sus objetos de estudio pero, además, debe conocer también la sociedad en la que vive. En esta época en la que las fronteras disciplinarias se diluyen cada vez más, es absolutamente necesario que el psicólogo se apropie de los conocimientos provenientes de otras disciplinas que también estudian los mismos objetos.

Esta breve digresión tiene por objeto ubicar el sentido y los alcances de los estudios que desde la psicología se hacen en relación con el trabajo, así como señalar los elementos que necesariamente deben estar presentes con el objeto de que tales estudios tengan mayor pertinencia social. Dichos elementos se presentan de manera general en el Esquema 1.

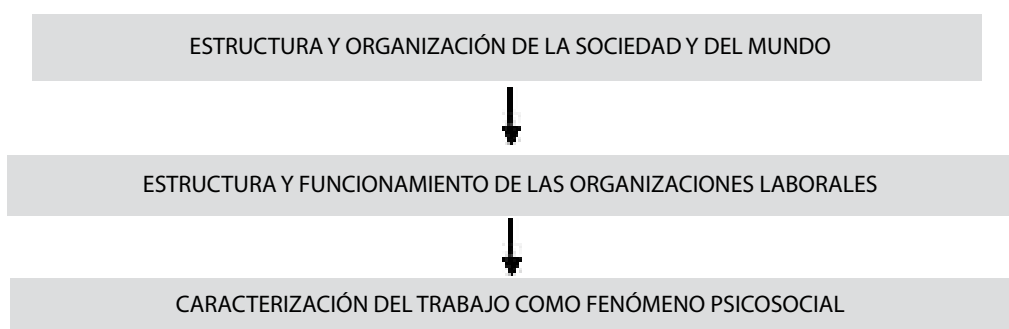


Figura 1
Elementos a considerar para el estudio del trabajo
como fenómeno psicosocial

El trabajo, es decir, la actividad que el hombre realiza para transformar la naturaleza en los bienes necesarios para su subsistencia, nos ha permitido a lo largo de la historia humanizarnos. Pero no sólo es fuente de riquezas materiales, sino también espirituales, porque forma parte muy importante del *sentido* que le asignan los individuos a sus propias vidas.

Sin embargo, debido a las características inherentes a la producción capitalista de mercancías, el trabajo se ha convertido en una actividad *enajenada* y *enajenante*, además de ser una fuente generadora de enfermedades y alteraciones psíquicas.

La mayoría de los trabajadores están muy lejos de vivirlo como una actividad creativa que, a su vez, les permita el desarrollo de sus potencialidades y facultades. Esto tiene que ver no sólo con lo que se hace en el trabajo, es decir, su ejecución, sino fundamentalmente con cómo se hace, y en ello se implican dos procesos que son fundamentales para entenderlo: *la organización y la división del trabajo*. Asimismo, guardan igual relevancia para el estudio del trabajo otros dos elementos: el análisis de *la organización laboral y el entorno social* y el conocimiento de *la valoración subjetiva que realiza el trabajador de su propio trabajo*. En su conjunto,

a esta perspectiva la denominamos *psicosocial*.

En este escrito abordamos el trabajo desde dicha perspectiva, lo que exige que se deba incluir primero lo relativo al análisis de la sociedad y de las organizaciones laborales. Por esta razón, el primer apartado es una reflexión general del estado actual en el que se encuentra el mundo en términos de su dinámica económica y política. De esta manera es factible observar las tendencias que determinan y configuran el trabajo tal y como hoy se expresa en el mundo y particularmente en América Latina y México. Para el caso de nuestro país, también efectuamos una exploración general en términos económicos de su actual estructura y funcionamiento, para arribar a la consideración de que la crisis generalizada que hemos vivido desde hace tres décadas ha impactado de uno u otro modo la subjetividad y el comportamiento de la población.

En un segundo apartado analizamos las organizaciones laborales. Su inclusión en el estudio del trabajo se justifica no sólo porque son el contexto en el cual se realiza, sino además porque en la actualidad están inmersas en procesos de cambio que, a la vez que son resultado de las modificaciones que están operando a nivel mundial, también están transformando el trabajo mismo y el comportamiento del trabajador.

En el tercer apartado definimos al trabajo como fenómeno psicosocial. Una definición de esta naturaleza entraña la consideración del trabajo como fuente tanto de beneficios como de efectos negativos para la persona que trabaja. Aquí destacamos particularmente la salud y los psicostornos asociados a los procesos de trabajo, y enunciamos la necesidad de incluir tanto la alienación como el tiempo libre en los estudios que versen sobre la relación entre trabajo e integridad mental.

Finalmente queremos plantear una observación metodológica: el orden de exposición de dichos niveles de análisis (mundo-sociedad, organizaciones y trabajo) no implica de ninguna manera que en la investigación o intervención- se deba seguir esta secuencia. Lo que pretendemos con este recurso es afirmar que el estudio del trabajo como fenómeno psicosocial involucra necesariamente el análisis de los otros dos niveles.

LA GLOBALIZACIÓN Y LA EMERGENCIA DE NUEVAS FRONTERAS

Para estudiar el mundo del trabajo hay que empezar por revisar cómo se encuentra el trabajo en el mundo. En el Esquema 2 se presenta una propuesta de organización de tópicos que necesariamente deben considerarse para el estudio del trabajo y que se refiere al nivel que hemos denominado *estructura y organización de la sociedad y del mundo*.

En un mundo cada vez más interrelacionado, es lo más indicado iniciar por la identificación de las tendencias

que se suceden en el ámbito mundial, porque a fin de cuentas éstas son las que determinan y caracterizan a las sociedades actuales.

El mundo está siendo objeto de una profunda mutación que está sembrando tanto los pilares sobre los cuales éste descansa como las maneras de pensar que tenemos sobre el mismo. Para algunos pensadores estamos asistiendo al ocaso de una civilización y a la emergencia de elementos y tendencias que perfilan una nueva (Schaff, 1985; 1993). Así, las tendencias más globales que dirigen el curso del cambio mundial son: la recomposición del capitalismo, el proceso de globalización, la consecuente transformación de las relaciones sociales, los cambios en los modos de vida y la modificación en las funciones y estructura del Estado (Dabat, 1993 p 19).

En la redefinición del capitalismo como modo de producción destaca un factor que ha cambiado profundamente la forma como las sociedades producen los bienes y servicios que le son necesarios. Se trata del *neofordismo*. En lo esencial éste consiste en la producción y gestión laboral a través de la utilización de máquinas automatizadas que sustituyen al hombre en los puestos de trabajo. A su vez, el neofordismo es la consecuencia de la aplicación de los avances que tienen lugar en la actual Revolución Científico-Tecnológica y, particularmente, de la aplicación industrial de la microelectrónica. Si bien esta nueva manera de producir, que observamos más claramente en los países altamente desarrollados, presenta innumerables ventajas en tanto que puede hacer no sólo el trabajo sino la vida toda más cómoda y segura e incluso, y en un cierto sentido, libera al hombre del trabajo como ocupación necesaria para obtener los recursos mínimos para subsistir, también genera consecuencias sociales negativas. Una de ellas es el paro estructural, problemática que las sociedades tendrán que ir tomando en cuenta para resolver el problema de la desocupación, no sólo por la falta de empleos sino por el desplazamiento del hombre por los autómatas; al igual que la urgentísima tarea de mejorar la distribución de la riqueza social entre los integrantes de una sociedad con el fin de evitar las cada vez más ominosas desigualdades sociales.

Es ya un lugar común señalar que el mundo se encuentra en un avanzado proceso de globalización. Este proceso sintetiza y expresa las estrategias que el capitalismo, en esta nueva fase y como sistema mundial, ha operado a distinto nivel como respuesta a la crisis en la que se encuentra el mundo desde la década de los setentas. Su concreción se muestra como un proceso contradictorio, pues al tiempo que se pretende que el mundo se globalice mediante la integración, principalmente económica pero también política y cultural, de distintos países, en éste se están conformando bloques económicos regionales

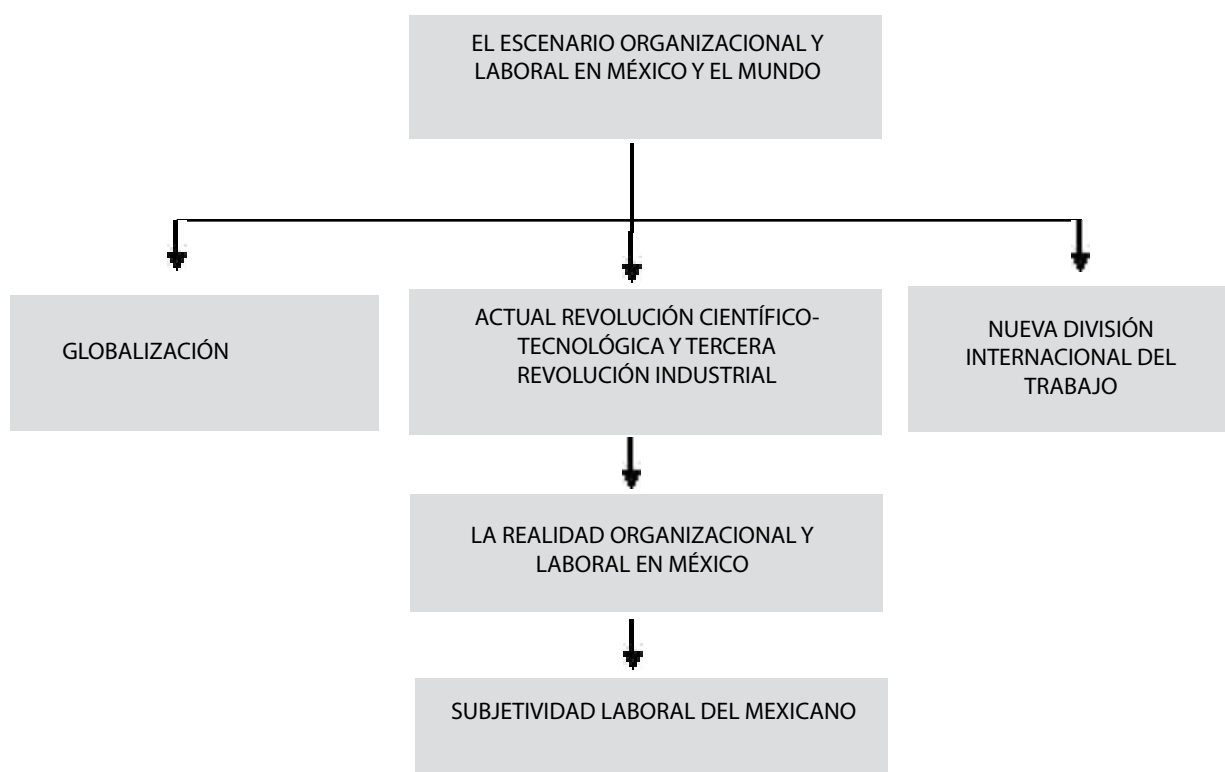


FIGURA 2
Elementos a considerar en el estudio del trabajo

que más que abrir el mercado mundial lo están fragmentando, pues en contra de la retórica del libre comercio está la lógica de un mercado centralmente dominado por las grandes empresas transnacionales (Álvarez, 1994 pp 159 y 160). Para tener una idea de las pretensiones hegemónicas de las transnacionales de los países más altamente industrializados, baste este breve perfil de las 500 empresas de esta nascente sociedad global. «De las diez compañías más grandes del mundo, seis son transnacionales japonesas, tres son estadounidenses y una es británico-holandesa. La distribución geográfica de las corporaciones refleja las habituales estructuras de poder en la sociedad global: 435 de las 500 transnacionales más importantes el 87%- pertenecen a los países del Grupo G-7. De ellas, 151 son estadounidenses, 149 japonesas, 44 alemanas, 40 francesas, 33 británicas, 11 italianas y 5 canadienses» (Dieterich, 1995 p 50).

Vivimos en un mundo que está siendo distinto del que conocíamos. Señalábamos que quizá nos encontramos en el quicio entre una civilización que muere y otra que nace. Sin embargo, tal y como ha ocurrido al inicio de las grandes transformaciones sociales, aún no se alcanza a vislumbrar ya no el destino, sino los derroteros que se abren para transitarlos. Ello plantea el problema de cómo pensar el futuro cuando éste es incierto para la gran masa

de habitantes del planeta.

Para los dueños del dinero y para los que hacen la apología del capitalismo y la defenestración del socialismo (y no únicamente de lo que se llamó Socialismo Real) la cuestión es clara: asistimos al fin de la historia y a la emergencia del «hombre nuevo», del hombre «libre». Pero si bien la globalización se presenta como la disolución de las fronteras económicas -más estrictamente arancelarias- para permitir la libre circulación de las mercancías a nivel planetario, este proceso implica otras dimensiones que, al ser manipuladas por unos y soslayadas por otros, derivan en una serie de consecuencias que impactan, las más de las veces de manera negativa, la vida cotidiana del hombre común. De esta manera, la globalización desaparece las fronteras económicas, pero hace emerger otras que presentan acuciantes problemas para la humanidad en su conjunto. No aspiramos en este momento a la solución de los mismos, sino a su correcto planteamiento.

En este sentido, no insistimos en los tópicos que frecuentemente se plantean: la vigencia del Estado-Nación en un mundo globalizado; la estructura y funciones del Estado; las políticas económicas y sociales a seguir; las implicaciones de los problemas multirraciales; el mundo unipolar; las relaciones Norte-Sur; las consecuencias

sociales del empleo industrial de la microelectrónica; la disolución de los valores; la anteposición de las creencias y del solaz de la religión a los usos de la razón. Más bien, señalamos un punto que nos parece, por lo menos hasta el momento, una frontera infranqueable: la *incertidumbre* con la que miran su propia vida las personas comunes de cualquier parte del mundo.

Esto tiene que ver con el hecho de que las tendencias apuntadas líneas arriba condicionan las maneras de ser y de vivir de los sujetos. Las formas de organización social actuales, inmersas en un proceso de transformación debido a la misma globalización, más que reducir, aumentan la incertidumbre del hombre. En un proyecto que, en su definición, excluye al hombre mismo, esto es comprensible.

Sin embargo, no hay mayor certeza para el hombre que su propia afirmación, es decir, la recuperación de su centralidad, la valoración de sí mismo como ser humano por sobre las ideologías que pretenden reducirlo a una simple mercancía, a una cosa. Así, su educación, su salud, su trabajo, su libertad, su reconocimiento como igual ante los otros hombres, son las dimensiones que hay que tomar en cuenta para poder plantear correctamente los grandes problemas en este inicio de milenio.

Así es como se están sucediendo en el mundo procesos de cambio que provocan que éste se encuentre cada vez más integrado y globalizado, pero también más interdependiente y fragmentado, en cuanto a las relaciones entre las diversas naciones. Se está configurando así toda una nueva y compleja red de relaciones internacionales. Pero este entramado relacional no ubica a las naciones en un plano de igualdad para la realización de los intercambios; muy por el contrario, es desde esta misma desigualdad de donde se plantea la operación de las relaciones, principalmente las económicas. Ello no se explica sólo por las formaciones sociales que existen en el mundo, sino en mucho por el grado de desarrollo que han alcanzado algunas naciones y, por ende, el subdesarrollo en el que viven todavía muchas de ellas. Este factor, pues, va a determinar la forma y los mecanismos bajo los cuales cada uno de los países se integra a este mundo mucho más interrelacionado.

Mirando, en estas perspectivas integradoras, a los países subdesarrollados no podemos menos que preguntarnos si se trata de una integración efectiva o de una mayor dependencia de éstos frente a los países desarrollados, pues es evidente que para tal efecto se requiere en cada nación un apoyo solvente en cuanto a los capitales propios para permitirse ampliar el aparato productivo. Además, hay que añadir la pesada carga que representa para estas economías el pago no de la deuda externa, sino apenas de su servicio. Por ello, uno de los sellos característicos de la época actual es la profunda crisis económica a nivel mundial que, además, explica por qué la necesidad de una mayor integración internacional como respuesta a

la misma crisis. Pero hay que reconocer que tal crisis es consecuencia, a su vez, de la crisis que en estos momentos enfrenta el sistema capitalista mundial. Por eso es que, precisamente, es el gran capital transnacional y sus principales élites, quienes promueven con tanto énfasis en el mundo entero la imperiosa necesidad de efectuar tal proceso.

Junto a la crisis económica mundial, también habría que añadir a ello la existencia de una crisis en los ámbitos político e ideológico en el orbe. Sólo así podríamos afirmar que en el mundo hay una verdadera crisis social y que los ajustes y mecanismos promovidos por la oligarquía financiera expresan la tentativa de respuesta para conformar un nuevo orden que permita la salida de dicha crisis y la recomposición del capitalismo mundial.

Cabe otorgar un lugar importante, dentro de los factores causales de esta nueva red de relaciones, a la conformación de una nueva División Internacional del Trabajo y al curso de la actual Revolución Científico Tecnológica. A la postre, éstos están influyendo de manera directa en los procesos de trabajo, señalando los causes correspondientes de desarrollo productivo tanto para los países ricos como para los pobres.

Indudablemente que esta tendencia marca lo que pareciera ser el sino inequívoco de un vasto conjunto de países: el subdesarrollo, que implica la profundización de la pobreza y de la extrema pobreza de las amplias mayorías de la población junto a una exorbitante riqueza concentrada en una ínfima minoría que, además, es la que detenta el poder político.

Empleo, Desempleo y Trabajo en el Mundo Actual

Una de las mejores maneras para entender cómo es que se está moviendo el mundo en este proceso de globalización es, precisamente, observar el volumen y la composición del mercado de trabajo mundial. El avance de algunas de las tendencias ya mencionadas, particularmente las que se concretan en nuevas formas de organización del trabajo con el empleo de nuevas tecnologías y nuevas formas de gestión laboral, está trastocando la estructura productiva en su conjunto. Se habla ya incluso del fin del trabajo (Rifkin, 1997), y aunque se hace con tintes dramáticos, en realidad esto sucede sólo en términos estructurales, pues lo que está desapareciendo mayoritariamente son los puestos de trabajo en la industria y particularmente en los países altamente industrializados, de ahí la denominación paro estructural. Sin embargo, por ello y a pesar de ello, la *centralidad del trabajo* en la economía global se hace aún más evidente. Sotelo (1999 pp 90 y 91) afirma «que más que esté desapareciendo el *trabajo* como categoría central, a lo que estamos asistiendo es a una profunda modificación del mundo del trabajo; de su estructura y desempeño, que avalan una *extensión* de la esfera de la *sociedad del trabajo asalariado* o, para decirlo con Ricardo Antunes, de la *clase que vive del trabajo* o, más

precisamente, de la *venta* de su fuerza de trabajo. En otras palabras, aunque el sector industrial se esté reduciendo en beneficio de los servicios, sin embargo, en el plano de la sociedad el trabajo asalariado cada vez más hace presa de los hombres y mujeres como el instrumento central de sobrevivencia y reproducción». Incluso, considerando el paro estructural, Schaff (1985) plantea que el trabajo como *actividad* no sólo no desaparecerá sino que tendrá que asumir nuevas modalidades que se concreten en ocupaciones socialmente relevantes. Así, el trabajo aún sigue constituyéndose como el motor que transforma la naturaleza y la sociedad. Es fundamental en la generación de la riqueza social. Por ello, es necesario observar los cambios que en términos de empleo, desempleo y subempleo están ocurriendo en el mundo y al interior de las sociedades nacionales. Los cambios en la estructura laboral en el mundo, en las naciones y en las propias organizaciones laborales está condicionando las formas que hoy asume el trabajo: su contenido, su sentido y su significado humano. Y de ahí se derivan, a su vez, nuevas consecuencias negativas en términos tanto societales como individuales.

Una de las características de la mundialización de las economías es la constante disminución del empleo. Según la Organización Internacional del Trabajo, en 1998 había en el mundo 140 millones de desempleados, además de que un 30% de la fuerza de trabajo de todo el mundo (que asciende a 3.000 millones de personas) está subempleada, es decir, que trabaja parcialmente y su remuneración está por abajo del salario mínimo vital (OIT, 1998a p 9). Y para el año 2000, según la misma OIT (2000a p 23), unos 1.500 millones de personas tienen ingresos inferiores a un dólar al día, es decir que la cuarta parte de los seres humanos vive en la más abyecta pobreza. A su vez, 1.000 millones de trabajadores un tercio de la población activa mundial- están desempleados (150 millones) o subempleados (850 millones).

Respecto a la participación en el mercado de trabajo de la población económicamente activa, como se observa en la Tabla 1, en el año 2000 las regiones o países más desarrollados son América del Norte, Australia, Europa, Japón y Nueva Zelanda; por su parte, las regiones menos desarrolladas son África, América Latina y el Caribe y Asia (excepto Japón).

Tabla 1
Población Económicamente Activa
Tasas de Participación en el Mercado de Trabajo de la población de 15 a 64 años de edad
(porcentajes)

REGIÓN	1980	1995	2000	2010
ÁFRICA	72,0	71,5	71,5	72,2
ASIA	74,8	74,9	74,8	74,4
EUROPA	72,0	71,6	71,8	71,8
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE	59,8	64,3	65,1	66,7
AMÉRICA DEL NORTE	71,1	75,8	76,0	74,8
OCEANÍA	70,1	74,8	75,3	74,8

Fuente: OIT, 2000a

Por su parte, de ese segmento de la población económicamente activa, en la Tabla 2 se muestran las tasas de desempleo por región.

Aquí, es necesario hacer algunas aclaraciones para entender las cifras aparentemente contradictorias entre el desempleo y las tasas de participación en el mercado de trabajo. Lo primero que habría que entender es que las economías nacionales se han integrado de manera diferencial al proceso de globalización, y ello ha dependido principalmente del nivel de desarrollo económico que presentan y de las posibilidades de reestructuración productiva basada sobre todo en la *flexibilidad del trabajo* en una doble vertiente: en el plano de la incorporación de nuevas tecnologías aplicadas a los procesos de trabajo (*automatización flexible*) y en el de la flexibilidad de las relaciones contractuales en el trabajo (*desregulación laboral* y, como consecuencia, *precarización del trabajo*). Por eso es que regiones más desarrolladas en términos de participación en el mercado de trabajo como Europa (71,8% en el año 2000) presentan también altos niveles de desempleo (9,8% en el año 1997). Este se debe a que en los países de esta región, a pesar de las altas tasas de participación económica de la Población Económicamente Activa, existen otros factores que alteran el equilibrio en el mercado de trabajo, tales como

Tabla 2
Tasas de Desempleo
El Desempleo como Porcentaje de la Población Activa

REGION	1990	1995	1997	
AFRICA	—	—	14,2	—
ASIA	2,9	3,2	3,2	3,3
EUROPA	5,0	9,9	9,9	9,8
AMERICA LATINA Y EL CARIBE	5,7	7,5	7,5	7,8
AMERICA DEL NORTE	5,9	6,0	6,0	5,4
OCEANÍA (Australia y Nueva Zelandia)	7,1	7,8	7,8	8,1

Fuente: OIT, 2000a

el paro estructural y las migraciones de trabajadores de otros países.

Para el caso del mercado laboral en América Latina, la situación es francamente preocupante. Aun cuando la región se encuentra en un periodo de recuperación económica, el desempleo sigue siendo alto y la calidad del

empleo continúa deteriorándose (OIT, 2000b). En la Tabla 3 se presenta el Producto Interno Bruto y en la Tabla 4 se muestra el Desempleo Abierto Urbano en algunos países de la región durante la década de los noventa.

Sin embargo, la recuperación económica de algunos de los países de la región aun no se expresa en el mejoramiento de los niveles de vida y de trabajo de sus habitantes, y ello no tiene más que una explicación: la distribución de los ingresos. Como se puede apreciar en la Gráfica 1, ésta es excesivamente desigual.

De manera particular, los cambios producidos en América Latina por la globalización y las estrategias de reestructuración productiva (principalmente la desreglamentación del trabajo) han modificado *negativamente* la estructura del empleo (Arancibia, 1999; De la Garza, 2000; Rendón y Salas, 2000; Sotelo, 1996). Dicha reestructuración se expresa mediante la *privatización, terciarización, informalización y precarización* del empleo. Así, «la estructura del empleo se privatiza; 95 de cada 100 nuevos empleos son generados por el sector privado; por cada 100 nuevos empleos, 83 se generan en el sector de servicios, disminuyendo la contribución de los sectores productores de bienes a la creación de nuevos puestos de trabajo. El sector informal aumenta su participación del 43% al 46% de la ocupación total y contribuyen con 60 de cada 100 nuevos empleos. Por último, 55 de cada 100 nuevas plazas para asalariados generadas en la última década, carecen de protección social» (OIT, 2000b).

Tabla 3
América Latina: Producto Interno Bruto, 1990-1999
(Variación porcentual anual)

PAÍS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	1990-1999
Argentina	-1.4	10.0	8.9	5.8	8.3	-3.1	4.4	8.0	3.9	-3.0	4.6
Brasil	-4.7	1.1	-0.3	4.5	6.2	4.2	2.5	3.5	-0.1	0.5	4.0
Chile	3.7	8.0	12.3	7.0	5.7	10.6	7.4	7.4	3.4	-1.1	6.7
Colombia	3.8	2.0	4.1	5.2	6.1	5.2	2.1	3.4	0.4	-4.5	2.6
Costa Rica	3.5	2.3	8.6	5.9	4.8	3.9	0.6	5.6	7.7	0.8	5.1
Ecuador	3.2	5.0	3.0	2.2	4.4	3.0	2.3	3.9	1.0	-9.2	1.6
México	5.2	4.2	3.7	1.8	4.4	-6.1	5.4	6.8	5.0	3.6	3.1
Panamá	7.7	9.0	8.2	5.3	3.1	1.9	2.7	4.7	4.4	3.5	4.6
Uruguay	0.6	2.9	6.6	2.2	5.9	-1.9	4.4	4.5	4.3	-2.4	2.9
Venezuela	7.0	10.5	7.0	-0.4	-3.7	5.9	-0.4	7.4	0.4	-7.5	2.0

Fuente: OIT, 2000b

A este respecto, Sotelo (1999 p 106) afirma de manera específica que «los efectos de estos cambios se han traducido en precarización del trabajo, disminución de los salarios, de las prestaciones y de los empleos

productivos; en la pérdida de los derechos y de las conquistas históricas de los trabajadores; en el aumento de la movilidad laboral a través de la subcontratación; de los despidos definitivos; en la reducción o pérdida de *la*

Tabla 4
América Latina: Desempleo Abierto Urbano.1990-2000
 (Tasas Anuales Medias)

PAÍS	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Argentina	7.5	6.5	7.0	9.6	11.5	17.5	17.3	14.9	12.9	14.3	15.4
Brasil	4.3	4.8	4.9	5.4	5.1	4.6	5.4	5.7	7.6	7.6	7.5
Chile	7.4	7.1	6.2	6.4	7.8	6.6	5.4	5.3	6.4	9.8	9.2
Colombia	10.5	10.2	10.2	8.6	8.9	8.8	11.2	12.4	15.2	19.4	20.4
Costa Rica	5.4	6.0	4.3	4.0	4.3	5.7	6.6	5.9	5.4	6.2	5.2
Ecuador	6.1	8.5	8.9	8.9	7.8	7.7	10.4	9.3	11.5	15.1	14.9
México	2.8	2.7	2.8	3.4	3.7	6.2	5.5	3.7	3.2	2.5	2.3
Panamá	20.0	20.0	18.2	15.6	15.8	16.4	16.9	15.4	15.5	13.6	13.3
Uruguay	9.2	8.9	9.0	8.4	9.2	10.8	12.3	11.6	10.2	11.8	13.3
Venezuela	11.0	10.1	8.1	6.8	8.9	10.3	11.8	11.4	11.3	14.9	14.6

Fuente: OIT, 2000b

materia de trabajo (sobre todo cuando a ésta la monopolizan las grandes empresas nacionales y transnacionales, en muchos casos contraviniendo y violando los preceptos constitucionales de las naciones); los despidos y la reconstrucción de trabajadores bajo nuevas normas y condiciones contractuales disminuidas y, por último, en incrementos notables en la intensidad del trabajo y aumento ordinario y extraordinario de la jornada laboral a través de diversos procedimientos (horas extras, sistema de turnos, remuneración del trabajo por debajo de su valor real, violación de las normas jurídicas, etc.)».

ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN DE LA SOCIEDAD MEXICANA

Organización Económica

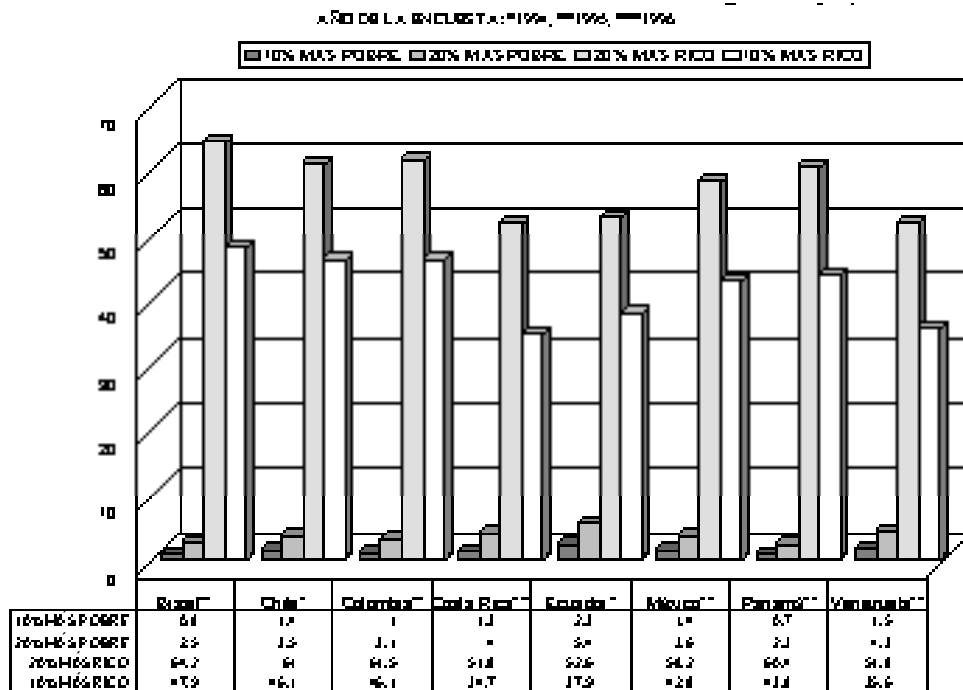
Frente a las enormes evidencias que muestran el fracaso y las continuas agudizaciones de las contradicciones económicas propias del modo de producción capitalista, son precisamente sus élites financieras quienes presentan con cierto optimismo, o ahora con suntuosa arrogancia después del derrumbe del llamado Socialismo Real, como única alternativa de desarrollo una visión que pondera la liberalización completa del mercado y el libre juego de sus fuerzas frente a la intervención estatal. Se trata, pues, del *neoliberalismo*, una visión que no es nueva, sino que representa una verdadera visión retrógrada en términos sociales y, en un cierto sentido, también en términos históricos, pues aunque los postulados básicos del neoliberalismo recogen las tesis de la economía neoclásica, ésta se daba en el contexto de las economías de

las sociedades nacionales, a diferencia del neoliberalismo que se da en el contexto actual de la emergencia de lo que Ianni (1998) llama la sociedad global.

Aun en medio de la crisis del sistema capitalista mundial, es el pensamiento neoconservador y reaccionario el que gana fuerza frente a otras corrientes. Así, la estrategia global para salir de dicha crisis es el neoliberalismo. Y México no puede ser la excepción. No es pues, un proyecto propio, o una elección crítica de toda la nación; es más bien una imposición de las altas cúpulas del capitalismo mundial. Su sustentación no se deriva de la tarea de enfrentar las necesidades sociales reales. El proyecto neoliberal aspira a una reestructuración a fondo del sistema capitalista desde la óptica del capital financiero transnacional.

En palabras de Ianni (1998 p 95), «el neoliberalismo sintetiza la ciencia económica global que informa, fundamenta y organiza los movimientos del capital en todo el mundo. Está en la base de las actividades del FMI y del BIRD (Banco Mundial), así como de empresas, corporaciones y conglomerados y ha sido impuesto a gobernantes de muchos países del tercer mundo. Se basa en los principios del mercado, juego libre de las fuerzas en el mercado, libre empresa, libre iniciativa, competitividad, productividad, lucro, economías de escala, ventajas comparativas, división internacional del trabajo, mano invisible. Su lema principal está resumido en la idea de que la libertad económica es el fundamento de la libertad política».

Como respuesta integral a la crisis capitalista, la expresión teórica del neoliberalismo se sintetiza en el resurgimiento de la teoría neoclásica que alude a los mecanismos automáticos del sistema económico y la dependencia regulatoria de éste en el libre juego de las fuerzas del mercado. En contrapartida, promueve un abierto rechazo



Fuente: OIT (2000a)

Figura 3
Distribución de los ingresos
(porcentajes)

a las políticas económicas implementadas en las últimas décadas: la política *Keynesiana* y la del *Estado Benefactor*. Esto sencillamente significa que no debe haber una intervención directa del Estado en la actividad económica, dejando a los capitalistas principalmente al capital transnacional el camino abierto para que desarrollen las potencialidades del mercado hasta entonces anquilosadas por la participación no dinámica del propio Estado. Y este dejar el camino abierto a los capitalistas no significa otra cosa más que privatizar.

El modelo económico neoliberal que se ha impulsado en México desde 1982 se ha orientado a la reestructuración productiva a fin de insertarse en el mercado internacional y a la reducción del papel del Estado, desde su intervención en la economía hasta su responsabilidad en acciones orientadas a mejorar el bienestar de la población. Ahora el mercado se presenta como el gran y único mecanismo de asignación eficiente de los recursos productivos y como la mejor vía para resolver todos los problemas económicos y sociales.

En la economía mexicana el desplazamiento del capital financiero al productivo toma forma muy claramente en el último sexenio como consecuencia del enorme flujo de capital al país. Su entrada obligó a consolidar formas financieras de acumulación que vienen ocurriendo en

los países industriales desde los años setentas. Se da así la internalización del capital financiero en México que contribuye a la globalización del mundo. Los inversionistas favorecen la inversión financiera sobre la productiva, de ahí el dinamismo de las bolsas de valores nacionales, como el caso de la Bolsa Mexicana de Valores (BMV). Ciertamente se magnifican las oportunidades de ganancia, pero también se amplifica la vulnerabilidad del sistema. Las tasas de interés, los tipos de cambio y los niveles de liquidez se vuelven más volátiles alimentando la incertidumbre de los mercados financieros y se crea, en esta forma, un clima de mayor inseguridad al tiempo que la efectividad de la política económica nacional depende de variables y decisiones sobre las que se pierde el control.

Por ello es que las políticas económicas neoliberales instrumentadas por los gobiernos de De la Madrid, Salinas y Zedillo, siguiendo la ruta del llamado ajuste estructural impuesto por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, originaron una profundización de la desigualdad social en México, acentuaron la dependencia, implicaron una grave regresión productiva, desarticularon la estructura económica interna e impusieron un esquema de modernización de las actividades exportadoras, excluyente y autoritaria.

Uno de los estragos más notorios en el México actual es la polarización social que se observa como consecuencia de la aplicación de las políticas económicas neoliberales. Esta se expresa en los cada vez más alarmantes índices de pobreza y pobreza extrema. En términos de la evolución de la pobreza «los últimos 30 años pueden dividirse en dos periodos, teniendo como punto de corte 1981. En efecto, desde 1963 hasta 1981 la pobreza desciende rápidamente en el país pero cambia su tendencia a partir de 1982, tendencia ascendente que continúa hasta nuestros días» (Boltvinik, 2000 p 21). En la Tabla 5 se presenta la evolución de la pobreza en México en el periodo 1963-1996. El dato más elocuente es que para 1996 casi el 80% de la población del país es pobre.

Como lo demuestra Boltvinik (2000 p 24), las causas de la pobreza si bien se pueden explicar a partir de

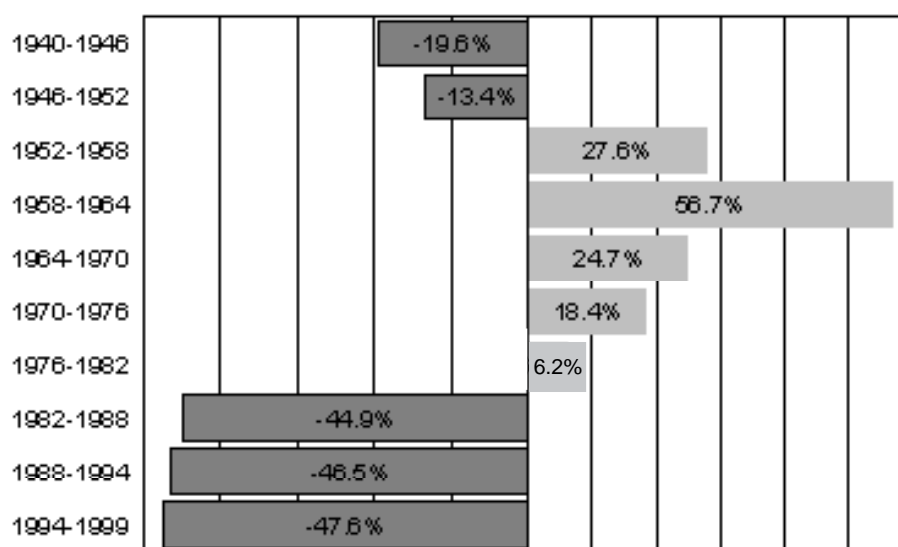
su asociación con variables demográficas, ésta es principalmente la resultante de los bajos ingresos de los ocupados. Cabe señalar que en el periodo señalado ha ocurrido un drástico empobrecimiento de los salarios y del poder adquisitivo. En la Gráfica 2 se muestra la evolución del poder adquisitivo del salario mínimo por sexenios desde 1940.

Por otro lado, para 1999 el total de la fuerza de trabajo en México es de 41,412.000 (de los cuales 26,918.000 son hombres y 14, 494.000 son mujeres). En cuanto a su estructura, la distribución por sector es la siguiente: Agricultura 22%, Industria 18% y Servicios 60% (Aguayo, 2000). Al igual que en el resto de los países de América Latina, la reestructuración productiva también ha provocado enormes desequilibrios en el mercado laboral. En la Tabla 6 se presentan, junto con las tasas de desempleo abierto, algunos indicadores que ilustran la precarización del trabajo en México.

Tabla 5
México: Pobres Extremos y Población No Pobre. 1963-1996
(Miles de personas y por ciento)

AÑO	POBRES EXTREMOS	POBRES NO EXTREMOS	TOTAL DE POBRES	NO POBRES	POBLACIÓN TOTAL
1963 (000)	26,735.9	3,069.5	29,835.4	8,638.0	38,473.4
%	69.5	8.1	77.5	22.5	100.0
1968 (000)	25,639.6	7,181.1	32,827.7	12,383.9	45,211.6
%	56.7	15.9	72.6	27.4	100.0
1977 (000)	21,519.3	15,221.5	36,740.8	26,581.4	63,322.2
%	34.0	24.0	58.0	42.0	100.0
1984 (000)	22,821.2	21,738.2	44,559.4	31,674.0	76,206.4
%	29.9	28.6	58.5	41.5	100.0
1988 (000)	23,283.5	25,497.8	47,781.3	33,929.7	81,711.0
%	28.2	30.8	59.0	41.0	100.0
1992 (000)	27,695.4	34,024.6	61,720.0	22,332.8	84,052.8
%	32.9	41.7	73.4	25.4	98.8
1994 (000)	30,340.4	35,452.2	65,792.6	23,575.2	89,367.8
%	34.0	39.7	73.7	26.3	100.0
1996 (000)	35,136.6	38,479.0	73,615.6	18,971.0	92,586.6
%	37.9	41.6	79.5	20.5	

Fuente: Hernández Laos (2000)



Fuente: Aguayo (2000)

Figura 4
Poder adquisitivo del salario mínimo por sexenio, 1940-1999
(Porcentajes)

Tabla 6
Tasa de desempleo en zonas urbanas. 1994-1999

	1994	1995	1996	1997	1998	1999
DESEMPLEO ABIERTO* (%)	3.7	6.3	5.5	3.7	3.2	2.5
SUBEMPLEO** (%)	22.5	25.7	25.3	23.3	21.8	19.1
INGRESO INSUFICIENTE*** (%)	11.3	16.2	17.2	16.3	14.7	12.8

Personas de 12 o más años que no trabajaron pero que estaban disponibles para trabajar y que habían buscado trabajo en los dos meses previos

** Población Económicamente Activa que trabajó menos de 35 horas

*** Población Económicamente Activa que gana menos de un salario mínimo

Fuente: Aguayo (2000)

Si bien las tasas de desempleo abierto no son altas, ello se explica porque «una de las características distintivas del caso mexicano, es que el creciente desequilibrio del mercado de trabajo no se expresa en un aumento de la tasa de desempleo abierto, sino en la proliferación de micronegocios individuales o familiares de bajos ingresos, sobre todo en el comercio y los servicios» (Rendón y Bensusán, 2000 p 7).

Como conclusión de esta revisión de lo que ha significado la globalización con sus estrategias de reestructuración productiva y flexibilización del trabajo, se puede afirmar que el costo más pesado lo ha pagado la clase trabajadora. Para el caso de nuestro país, ello ha significado un enorme y generalizado deterioro de sus condiciones de vida y de trabajo.

Por ello, si hablamos del trabajo y considerando que éste es aun el eje a través del cual se estructuran las demás dimensiones en la vida de los individuos y de las sociedades, la principal razón para oponerse al neoliberalismo es que éste impide a los pueblos determinar sus propios destinos y, a nivel individual, las personas pierden toda expectativa sobre sus vidas pues al no ser productivas, según el credo de la sociedad económica globalizada y neoliberal, éstas simple y llanamente son superfluas (Forrester, 2000). Además, pretende convertirse en una ideología única que desecha otras alternativas de desarrollo político y económico.

Crisis y Subjetividad del Mexicano

El reconocimiento de la crisis que afecta al mundo y la constatación de sus consecuencias es una cuestión de primer orden para los científicos sociales que pretenden conocer y explicar la realidad social y, a partir de ello, ofrecer alternativas. Pero para el caso de los psicólogos el asunto no se agota ahí, el reto consiste en dilucidar los impactos que estos hechos tienen en la subjetividad y en el comportamiento de los individuos.

Para el caso de México, es necesario reconocer que la crisis no sólo lo ha afectado gravemente, sino que ésta ha sido consustancial al desarrollo de la vida nacional en las últimas tres décadas. Germán Gómez (1995 p 7) da cuenta de la magnitud de la crisis: «La crisis de larga duración por la que México transita es también una crisis generalizada de valores, de creencias o actitudes; esto es, uno de sus múltiples perfiles es ser una crisis de mentalidad y pautas de comportamiento poblacionales; puede decirse que el país se encuentra en el cruce de un largo proceso de desintegración de sus rasgos políticos, ideológicos y morales tradicionales: es decir, en una crisis de su integridad como nación, lo que alcanza ya incluso algunos rasgos de su soberanía».

Así, en medio de esta crisis social en la que se encuentra el país, y también en medio de este proceso de disolución-reconfiguración de los rasgos de la subjetividad de los mexicanos, el propio Gómez Pérez (1995 p 13 y 19-20) destaca tres elementos de la crisis de subjetividad en el país: *falta de confianza, falta de credibilidad e incertidumbre en el futuro*, para anotar de manera particular algunos rasgos de la mentalidad y costumbres del mexicano actual:

1. La religiosidad (en especial la catolicidad) ha descendido, en especial en las concentraciones urbanas; por su parte el protestantismo va en aumento y el guadalupanismo parece inalterable.
2. Aún se piensa que el mexicano tiende a la conformidad y a la pasividad como dos de sus rasgos característicos. Otros dos que han sido indicados por investigaciones son la hospitalidad y la abnegación.
3. La disposición hacia sus congéneres está más inclinada hacia lo socioecéntrico que a lo personocéntrico.
4. Apertura hacia y acerca del sexo en expresiones variadas; el machismo es cada vez más cuestionado, menores niveles de homofobia, tenues reconocimientos al derecho al aborto, a la actuación femenina en campos tradicionalmente obstaculizados y hasta impedidos para la mujer, mayor tolerancia acerca del divorcio, hasta una comercialización creciente de motivos erótico/sexuales.
5. Una disminución de la criticidad sobre el modo de vida norteamericano aunado a mayor proclividad a imitarlo, además de un desvanecimiento del antiimperialismo; junto a ello se habla de un tipo de discriminación hacia los indígenas, a la vez que una

tendencia de respetuosidad excesiva hacia la piel blanca.

6. Una mayor permisividad e involucramiento en los actos corruptos cotidianos.
7. Incremento de la actitud participativa en contiendas electorales.
8. Un manejo de vocablos bursátiles en el habla cotidiana, así como una suerte de «naturalización» del cambio casi diario de precio de las mercancías de consumo cotidiano.
9. Una actitud crecientemente complaciente sobre la presencia de actos de violencia.
10. El casi inexistente orgullo de los productos del trabajo industrial.
11. La preocupación ecológica ha crecido en la última década, aunque no ha ocurrido lo mismo con la preocupación sobre la vulnerabilidad múltiple de algunas de las grandes ciudades.
12. Las palabras altisonantes han ganado espacios en el habla cotidiana.
13. Un extendido y arraigado culto a la muerte en términos tanto devoto/religiosos como irónico/coloquiales.
14. La disolución de la familia nuclear parece estar acelerando.

Por su parte, Díaz-Guerrero y Szalay (1993 pp 19 y 151-163), quienes realizaron una investigación psicocultural entre estadounidenses, mexicanos y colombianos con respecto de varios temas, incluidos el del trabajo, señalan que los mexicanos piensan éste más como una necesidad u obligación y como un medio para ganarse la vida; lo enfocan como un instrumento para lograr objetivos familiares y sociales, incluidos los referidos al progreso y desarrollo del país; y muestran más inquietud por el esfuerzo que implica el trabajo y por el empleo y el medio en el que se realiza.

ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LAS ORGANIZACIONES LABORALES

El mundo actual es inconcebible sin la presencia de las organizaciones. Su importancia es tal, que el destino no sólo de los individuos sino el de sociedades, naciones e incluso el del mundo entero está siendo conducido por organizaciones. Existen diversos tipos, dependiendo de los criterios que se utilicen para clasificarlas, pero en general éstas «están compuestas de individuos o grupos, en vistas a conseguir ciertos objetivos por medio de funciones diferenciadas que se procura que estén racionalmente coordinadas y dirigidas y con una cierta continuidad a través del tiempo» (Porter et. al. en Peiró, 1996 p 159).

Las transformaciones ocurridas a nivel mundial y las peculiaridades de cada sociedad, están haciendo también que las organizaciones experimenten profundos cambios. Los nuevos procesos de producción y ges-

ción, la incorporación de innovaciones tecnológicas y la políticas laborales e industriales están configurando nuevas fisonomías y realidades organizacionales. Los imperativos de la globalización económica, expresados en la cada vez mayor competencia y exigencias de calidad en los productos y servicios, están operando y acelerando estos cambios. Así, «se producen *reorganizaciones de empresas* a través de procesos de fusión, adquisición, redefinición de la configuración de los grupos industriales, alianzas estratégicas y otras formas de hibridación con importantes implicaciones organizativas, de gestión, sociales y humanas. Además, se estimulan *nuevas formas de colaboración* entre las organizaciones» (Peiró, 1996 p 162).

Sin embargo, al margen de las modalidades que asuman las organizaciones y del hecho de que están adaptándose constantemente a las exigencias del entorno, en ellas podemos distinguir siempre una *estructura*, la cual se constituye en el soporte que les permite funcionar. La estructura de la organización es el conjunto de prescripciones y normas que regulan, a través de la administración, el trabajo que se desarrolla en su interior. La estructura es fácilmente evidenciable porque ésta se concreta en las unidades que la componen, así como en las redes de intercambio que se configuran entre ellas para asegurar un óptimo funcionamiento.

Aun cuando las estructuras organizacionales pueden tomar distintas formas, también es posible reconocer en ellas tres procesos que, dependiendo de su concreción, le otorgan a una organización un *estilo* propio. Estos son: *complejidad, formalización y centralización organizacional* (Hall, 1996).

La complejidad de una organización consiste en la amplitud en la que está diferenciada a través de unidades (divisiones, departamentos) y en la diferenciación jerárquica que exista en su interior. Dicha diferenciación se puede dar a través de las siguientes coordenadas: vertical, horizontal y de dispersión espacial. La formalización, por su parte, se manifiesta en el grado de explicitación de la serie de regulaciones (normas, reglas, procedimientos, estándares) que operan al interior de la organización. Esta puede ubicarse en un continuo que va de la máxima a la mínima formalización y, dependiendo de su concreción, es que la organización tiene un mayor o menor control sobre los trabajadores. Esto indudablemente que tiene implicaciones éticas y políticas, y no sólo de gestión laboral, que repercuten en el comportamiento del individuo. Por último, la centralización se refiere al modo como se distribuye el poder y, por consiguiente, a la posibilidad de tomar decisiones al interior de una organización. En conjunto, estos procesos, junto con otras variables organizacionales, grupales e individuales, viabilizan las funciones de planeación, ejecución, evaluación y control de las metas y objetivos organizacionales.

En un mundo en el que el mercado se ha entronizado, la importancia de las organizaciones es tal que se han erigido en los principales actores. Así, de lo que en el pasado se

consideró, tanto en términos del análisis teórico como de la práctica social, la cultura de la clase obrera, y que ha se ha ampliado por la misma complejidad organizacional y laboral hasta constituir una *cultura laboral o del trabajo* (Guadarrama, 2000), hoy toma fuerza un *modo corporativo y gerencial* de ver y hacer las cosas no sólo al interior de las organizaciones, sino en la sociedad entera. Los estilos de los modernos empresarios, de los *managements*, pretenden imponerse como estilos de pensamiento y acción únicos al conjunto de individuos que conforman la sociedad.

Para México, estas pretensiones se plasman en las iniciativas de los empresarios para fomentar al interior de las organizaciones y en la sociedad entera una *cultura corporativa*. Este rasgo corporativo se expresa en el objetivo de lograr una mayor *identificación* del trabajador con la organización en la que labora. Para ello, se trata de que las actitudes del trabajador y su comportamiento se modifiquen a la altura de las circunstancias actuales tal y como son vislumbradas por los propios empresarios. A los trabajadores se les pide ya no sólo los habituales sacrificios personales y colectivos en aras de la preservación y desarrollo de las organizaciones y de la sociedad, sino además el *modelamiento de su subjetividad y comportamiento*. Así, se les pide voluntad, esfuerzo, trabajo, solidaridad con la empresa, calidad, polivalencia o multifuncionalidad, ahorro de recursos, en fin, se les exige que dediquen *su vida toda* a la empresa. Su mentalidad y comportamiento deben adoptar la mentalidad y comportamiento de un gerente, de un moderno ejecutivo, aun cuando sigan siendo sólo trabajadores. Y, a cambio de ello, se les ofrece un trabajo precarizado... cuando lo logran obtener o conservar.

Pero de cualquier manera, las organizaciones representan un mundo propio, complejo, diverso y dinámico que, para seguir desarrollándose, tienen que configurarse como objeto de estudio e intervención por parte de distintas disciplinas y profesionales. En el concierto de las disciplinas que estudian e intervienen en las organizaciones, interesa destacar las aportaciones que la psicología ha realizado desde hace casi un siglo, desde las aportaciones de la Psicología Industrial (Blum y Naylor, 1977; Fleishman y Bass, 1976; Tiffin y McCormick, 1986), hasta las perspectivas disciplinarias más recientes (Davis y Newstrom 1991; Daft y Steers, 1992; Muchinsky, 1994; Gibson, Ivancevich y Donnelly, 1996; Hellriegel, Slocum y Woodman, 1999).

Al interior de la psicología, se han configurado una serie de subdisciplinas que, desde distintos ángulos, intentan comprender lo que sucede en las organizaciones. Sin embargo, el punto de vista aquí expuesto consiste en afirmar que, en su conjunto, las psicodisciplinas que abordan el fenómeno organizacional y laboral han soslayado de manera sistemática el entorno social y particularmente los factores políticos, económicos e ideológicos que condicionan el desarrollo de las organizaciones laborales. De esta manera, han ocultado los elementos histórico-sociales

que determinan la realidad laboral de una sociedad en un momento determinado. En el plano político-ideológico, el papel que ha jugado la psicología (organizacional, industrial, del trabajo) ha sido generalmente el de apoyar y promover los intereses de las empresas (aumento de la productividad y, por consiguiente, obtención de mayores tasas de plusvalía) aun a costa de la salud física y la integridad mental de los trabajadores.

Esta manera de proceder de los profesionales de la psicología con respecto a las organizaciones ha psicologizado su mismo objeto de estudio. Hoy, las organizaciones laborales no se pueden entender sino a partir de la observación y análisis de los elementos que están presentes en el marco de la sociedad en la que se hayan insertadas y que, finalmente, las determinan. Ello no significa la deestimación de los conocimientos generados por la propia psicología que en sí mismos son enormemente valiosos, pues permiten entender esa parte del mundo laboral que es la *subjetividad* de los trabajadores-; por el contrario, exige la articulación de los mismos con los conocimientos provenientes de otras disciplinas la sociología del trabajo, la economía política, la ciencia política y las propias teorías de la organización-, que abordan otros elementos que igualmente están presentes pero que son de naturaleza distinta a los elementos propiamente psicológicos. Se trata de la consideración óptica y epistémica de los procesos o hechos de una misma realidad que, sin embargo, están presentes en distintos niveles de esa misma realidad. Sólo la articulación de los mismos por nuestra parte es lo que puede proporcionar una imagen de totalidad del fenómeno en cuestión.

Con respecto a la psicología y las organizaciones, el énfasis está puesto en el estudio de lo que se ha denominado el *comportamiento organizacional*, es decir, la serie de cogniciones, emociones y comportamientos que, condicionados por la misma organización, se expresan en y alrededor de las organizaciones. Es importante señalar que el estudio del comportamiento de los individuos dentro de las organizaciones no se da en un vacío, al contrario, al especificar los correspondientes niveles de análisis e intervención, se esclarecen y detectan las relaciones y determinaciones mutuas entre la organización laboral, el grupo y el individuo.

El estudio de las organizaciones desde la perspectiva de la psicología cobra gran relevancia por una sola razón: la presencia del ser humano. Conocer su subjetividad y comportamiento es una cuestión que se ha vuelto insoslayable para los profesionales cuyo objeto de estudio y acción son las organizaciones laborales.

Las posibilidades reales de incidencia en la transformación y desarrollo de las organizaciones por parte de dichos profesionales, depende en buena medida de los procesos de dirección y de toma de decisiones y, en ello, la psico-

logía es indispensable, sobre todo en estos tiempos de globalización, intensa competencia y exigencias de calidad en la producción de bienes y servicios. Sin embargo, no está demás señalar que la actuación profesional no puede reducirse a una posición maniquea que expresaría la posición del psicólogo de estar con o en contra de la organización (o, lo que es lo mismo, con o en contra de los trabajadores). Esto es un absurdo, porque finalmente el profesional también es un trabajador en las organizaciones y éstas, según hemos visto, tienen una realidad y dirección propia. A la par de incidir en la orientación, crecimiento y desarrollo de las organizaciones, de lo que se trata es de revertir las consecuencias negativas hacia los trabajadores que son provocadas por estos mismos procesos y de promover la consideración del trabajador como lo que es, es decir, como ser humano. Ello significaría, además de ubicarse en el nivel más amplio de la realidad organizacional y laboral en el mundo y en la sociedad en cuestión, que el estudio de las organizaciones debe involucrar necesariamente el abordaje del trabajo que ahí es desarrollado por los seres humanos. Esto significa pensar el trabajo como un fenómeno psicosocial.

En el Esquema 3 se muestran algunos tópicos, cuya organización pudiera coadyuvar a la definición de un claro compromiso social y profesional por parte del psicólogo que estudia las organizaciones en función de que su actuación profesional no sólo está dictada por los conocimientos de su propia disciplina, sino también por los que atañen al mismo objeto y que provienen de disciplinas distintas a la suya. Desde luego que lo que se presenta no es una versión exhaustiva, sin embargo, las consideraciones globales que se derivan permitirían subsanar una de las grandes insuficiencias que hasta hoy sigue presentando la psicología en relación con el trabajo: su énfasis en los aspectos individuales de la actividad laboral.

EL TRABAJO COMO FENÓMENO PSICOSOCIAL

Siendo consecuentes con la lógica que hemos asumido en el presente escrito, sólo hasta ahora estaríamos en condiciones de abordar el trabajo desde la óptica de la psicología. Esto no quiere decir que no sea factible hacer investigaciones únicamente desde la propia disciplina en relación con algún objeto del trabajo en particular, o que se pretenda dejar de considerar el estudio de *los aspectos técnicos del trabajo* (Kanawaty, 1996), pero reiteramos que este tipo de estudios sólo adquiere significación social cuando se contextualiza en el marco de la sociedad y de la organización laboral y siempre en función de la consideración de que el trabajador es un ser humano y no un factor más de la producción (el llamado factor humano). Para realizar estudios de este tipo, con un sentido de totalidad, la única

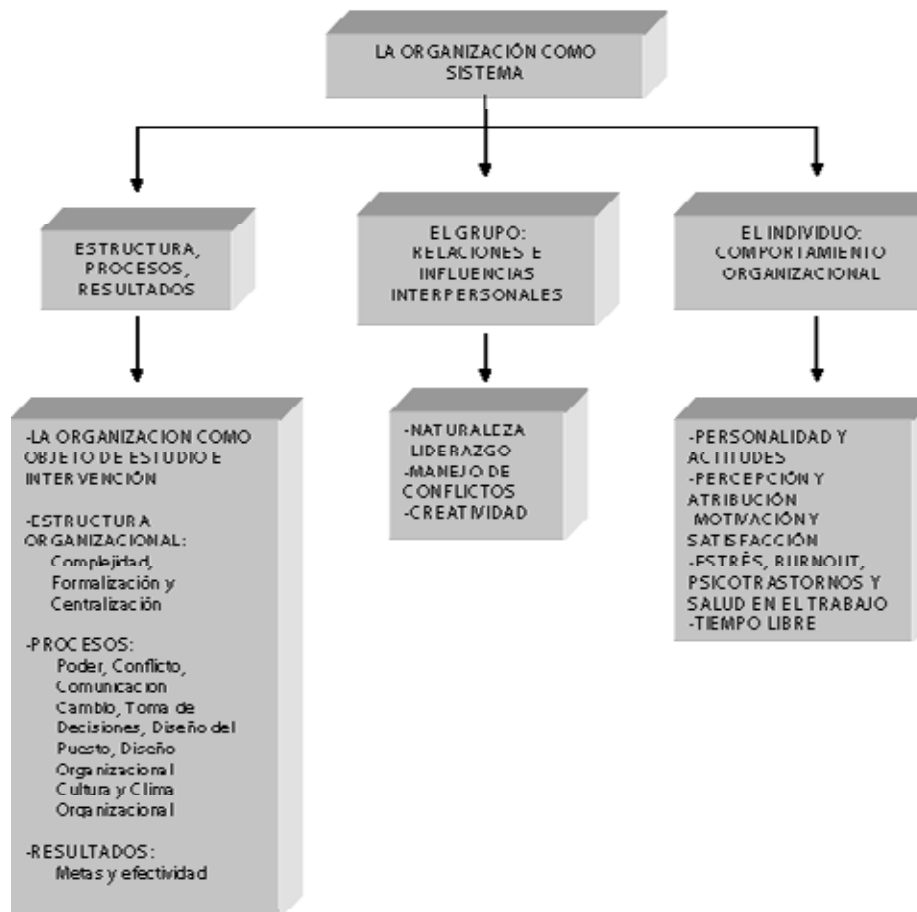


Figura 5

Algunos elementos a considerar para el estudio de las organizaciones

perspectiva que puede allanar el camino es la *psicosocial*. En ésta encontramos las posibilidades de articulación de las dos dimensiones que conforman la ontología psicosocial: por un lado, *los hechos empíricos ocurridos en la vida social del ser humano, es decir, los hechos, procesos y fenómenos sociales* y, por el otro, *la subjetividad, o sea, las cogniciones y emociones, y el comportamiento de los individuos que viven esos mismos hechos*. Las perspectiva psicosocial ofrece la oportunidad de dilucidar la concreción del objeto de estudio en cuanto a la mutua interdependencia, condicionamiento y determinación que existe entre ambas dimensiones.

Aunque muchos autores identifican el empleo de la perspectiva psicosocial con el empleo casi exclusivo de la

psicología social, en realidad la dimensión social permite el concurso de otras disciplinas. Si bien la psicología social adquiere una relevancia mayor en esta perspectiva, no pueden soslayarse, como hemos visto, las aportaciones de la sociología, la economía, la ciencia política, etcétera.

Con este matiz, coincidimos con Peiró, Prieto y Roe (1996 p 15) cuando señalan que «la aproximación de la Psicología Social (nosotros apuntaríamos la expresión psicosocial), permite considerar el trabajo como un fenómeno cuyo estudio no se agota en el análisis de la actividad de una persona en un determinado ambiente. Se trata, también, de una realidad social fruto de la interacción y de la vida humana en sociedad. Su significado se amplía y hace más completo en el marco de la cultura y de la sociedad en la que se produce, aunque su plasmación concreta en esos ámbitos influye y condiciona la vida humana y las conductas de las personas que constituyen esa sociedad, y de los grupos sociales y colectivos que la conforman».

Sin embargo, en el desarrollo que siguen estos autores, y muchos otros que se adscriben teóricamente al socio-cognitívismo, desde nuestro punto de vista cometen un error similar a los que psicologizan las explicaciones de los fenómenos laborales, porque aunque sí consideran los factores societales, terminan otorgándole un énfasis excesivo a la dimensión subjetiva, pues para ellos el trabajo es una «realidad subjetivada de carácter social». Esto, finalmente, los conduce a considerar como lo real no los hechos empíricos de la vida social *unidos* a los sistemas de creencias, representaciones, actitudes, significados, etc., sino sólo la parte subjetiva del fenómeno o, como lo prefieren denominar, la «intersubjetividad». En otras palabras, el objeto de estudio ya no es el objeto real sino sólo la subjetividad del individuo que se representa ese objeto.

Por razones como las anteriores, optamos por tomar distancia de la mayoría de las definiciones psicologizadas que sobre el trabajo encontramos. Desde luego, existen planteamientos más globales y aceptables, como el de Peiró (en Blanch, 1996 p 87) cuando define al trabajo como «el conjunto de actividades humanas, retribuidas o no, de carácter productivo y creativo que, mediante el uso de técnicas, instrumentos, materias o informaciones disponibles, permite obtener, producir o prestar ciertos bienes, productos o servicios. En dicha actividad la persona aporta energías, habilidades, conocimientos y otros diversos recursos y obtiene algún tipo de compensación material, psicológica y/o social». Sin embargo, pensamos que este tipo de definiciones soslayan los otros elementos de los que se compone el trabajo como proceso. Y ello conduce necesariamente a la consideración del trabajo como fuente exclusiva de beneficios, omitiendo en el análisis las consecuencias negativas que de él se derivan no sólo por su ejecución, sino sobre todo por la forma como se organiza y divide el trabajo en la actualidad.

Respecto de los beneficios, éstos se derivan directamente de la funciones que en nuestras sociedades se le adjudican al trabajo (o al empleo, pues en muchas ocasiones ambos términos son equiparados). Marie Jahoda (1987 p 120) distingue algunas funciones del empleo como

categorías de experiencia que son ineludibles y que se corresponden con las necesidades de las personas. Para ella las personas «necesitan: estructurar el día, un campo más amplio de experiencias sociales, tomar parte en las metas colectivas (y quieren disfrutar de los resultados de la acción colectiva), saber cuál es su posición en la sociedad en comparación con otros para poder clarificar su identidad personal, y por último, precisan tener unas actividades regulares». Por su parte, Salanova, Gracia y Peiró (1996 pp 40 y 41) señalan once funciones positivas que puede proveer el trabajo a la persona: integrativa o significativa; proporcionar estatus y prestigio; económica; fuente de oportunidades para la interacción y los contactos sociales; estructurar el tiempo; mantiene al individuo en una actividad más o menos obligatoria; oportunidad de desarrollar habilidades y destrezas; transmisión de normas, creencias y expectativas sociales; obtención de poder y control; y tener comodidad.

Sin embargo, una distinción más completa de las funciones del empleo la encontramos en Blanch (1996 p). En la Tabla 7 se presentan las funciones que la autora le adjudica al empleo.

El trabajo sin duda tiene repercusiones positivas, sin embargo, es un hecho demostrado empíricamente que el trabajo también tiene efectos negativos en la persona que trabaja. Depende de muchos factores el que sea de uno u otro modo. Sin hacer a un lado los factores estructurales, la forma como se vive la experiencia de trabajar está determinada también por los factores psicosociales. De su importancia ha dado cuenta desde hace tiempo la propia Organización Internacional del Trabajo (1986 p 3), cuando señalaba que éstos «consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo»; y también, de manera más reciente, en la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (OIT, 1998b), al dedicar un capítulo completo a la presentación, por parte de especialistas, de temáticas tan variadas que van desde el Estrés en el Trabajo, los Factores Inherentes al Trabajo (carga de trabajo, jornada laboral, factores ergonómicos, etc.), los Factores Macroorganizativos (gestión de la calidad, dirección y estructura organizativa, clima y cultura organizativos, etc.), los Factores Individuales (autoestima, locus de control, estrategias de afrontamiento, género, etc.) hasta los Factores Crónicos de la Salud (enfermedades cardiovasculares, trastornos

Con el ánimo de tener un panorama más global proponemos tres acepciones sobre el trabajo que pretenden abarcar la totalidad de objetos y procesos que han permitido la humanización del hombre, aunque también los fenómenos de sojuzgamiento, explotación y

Tabla 7
Multifuncionalidad del Empleo, según Blanch (1996)

FUNCIONES DEL EMPLEO	
ECONÓMICA	
<input type="checkbox"/>	Acceso al circuito de la producción-distribución-consumo de bienes y servicios necesarios para la supervivencia material
SOCIOPOLÍTICAS	
<input type="checkbox"/>	Medio de integración social y política
<input type="checkbox"/>	Prevención de tensiones, conflictos y contradicciones
<input type="checkbox"/>	Factor de mantenimiento del Estado de Derecho, garante del ejercicio del derecho al trabajo y del deber de trabajar
<input type="checkbox"/>	Soporte del estado Social
<input type="checkbox"/>	Canalización de recursos humanos para el desarrollo
PSICOSOCIALES	
<input type="checkbox"/>	Logro de la autonomía financiera, social, ideológica y moral
<input type="checkbox"/>	Organización del tiempo cotidiano
<input type="checkbox"/>	Eje vertebrador de la actividad personal y familiar
<input type="checkbox"/>	Fuente de roles, estatus, poder, prestigio, reconocimiento e identidad sociales
<input type="checkbox"/>	Facilitación, ampliación y regulación de experiencias compartidas y de interacciones sociales
<input type="checkbox"/>	Contexto para la socialización secundaria
<input type="checkbox"/>	Oportunidad para la participación, afiliación e inserción en grupos laborales
<input type="checkbox"/>	Ocasión para el desarrollo de aspiraciones, expectativas, actitudes, conductas, proyectos y realizaciones personales
<input type="checkbox"/>	Marco de experiencias emocionales y de cogniciones autorreferenciales subyacentes a situaciones de logro, control y eficacia
<input type="checkbox"/>	Percepción de utilidad social y de cumplimiento de un deber moral
<input type="checkbox"/>	Aprendizaje y despliegue de conocimientos, destrezas y habilidades sociales y profesionales
<input type="checkbox"/>	Entorno privilegiado para la autorrealización profesional y la experiencia personal
<input type="checkbox"/>	Compromiso con metas organizacionales y punto de articulación de proyectos individuales y colectivos
<input type="checkbox"/>	Experiencia de sentido de la vida y de acontecimientos existenciales positivos

destrucción del hombre por el hombre.
Las tres acepciones, son las siguientes:

- Filosófico-antropológica:** el trabajo es la relación que media entre el ser humano y la naturaleza. Así, mediante el trabajo el hombre ha transformado el mundo en el que vive y se ha transformado a sí mismo. Su contraparte es la *destrucción* que el hombre está haciendo de sí mismo y del planeta entero.
- Económica:** el trabajo es la actividad mediante la cual el hombre produce los bienes y servicios que requiere para poder vivir en sociedad. Aquí también se encuentran presentes los momentos de distribución y consumo de dichos bienes y servicios. En el sentido opuesto, las expresiones más evidentes en esta dimensión son la *alienación, la desigualdad y la polarización económicas*.
- Psicosocial:** el trabajo es una forma de praxis que le ha permitido al ser humano afirmarse como tal, al cristalizar sus potencialidades cognitivo-emocionales en la infinidad de productos materiales e ideas que ha creado. Sin embargo, también es una actividad generadora de *enfermedades, alteraciones psíquicas o psicostornas y de expresiones de la alineación de los sujetos*.

Estas tres acepciones están planteadas en un sentido muy

general, por ello es necesario reconocer los elementos que conforman el trabajo, así como lo que significa el proceso de trabajo.

Para Marx (1980 p 216), «los elementos simples del proceso laboral son la actividad orientada a un fin o sea el trabajo mismo-, su objeto y sus medios», independientemente de la *forma social determinada que asuma*. Pero, para poder observar su concreción histórico-social, es necesario considerar el trabajo sobre la base de su realización empírica, lo que conduce, a su vez, a la revisión del proceso de trabajo que, conjuntamente con el proceso de valorización, constituyen el proceso de producción capitalista de mercancías.

El análisis crítico de los procesos laborales en el contexto de las relaciones sociales de producción en las sociedades capitalistas ha sido realizado por numerosos autores, por ejemplo Braverman (1980) y Coriat (1991 y 1992), pero en tanto que como psicólogos nos interesa fundamentalmente la integridad psicofísica del trabajador, en lo que sigue presentamos una síntesis del análisis que realizan Laurell y Márquez (1983) sobre los procesos laborales y su asociación con determinados patrones de desgaste obrero en México.

Procesos de Trabajo y Desgaste Obrero

En el mundo capitalista existen diferentes tipos de procesos laborales, en los que se han dado dos etapas fundamentales para la extracción de plusvalía. La primera de ellas es la subsunción formal del trabajo al capital, que corresponde a la plusvalía absoluta; la segunda etapa es la de subsunción real que corresponde a la plusvalía relativa. Si bien esta segunda etapa es propiamente una forma capitalista (pues aquí están presentes el maquinismo, el taylorismo-fordismo y la automatización), la primera representa la transición hacia las formas capitalistas de producción (la cooperación simple y la manufactura se incluyen en esta etapa).

En el análisis de los procesos laborales lo que interesa analizar son las formas de organización y división del trabajo y la tecnología que el capitalista utiliza como estrategias para la maximización de la plusvalía. En el desarrollo de los procesos de trabajo, el primer proceso laboral es la *cooperación simple*. En éste hay una división incipiente del trabajo dentro del taller y el trabajador tiene distintas funciones que antes desarrollaba el artesano, pero aún tiene un mayor control sobre las funciones que realiza.

El control que asume el empresario ante este proceso laboral se dirige exclusivamente hacia los medios de producción, ya que como poseedor del producto y de la fuerza de trabajo ejerce un control más estricto sobre el trabajador. Si éste mantiene una producción baja e imperfecta el empresario optará por nuevas estrategias para obtener mayor plusvalía, una de ellas sería prolongar la jornada laboral y otra reducir los salarios de los trabajadores.

Si el proceso laboral se lleva a cabo bajo estas condiciones va a originar en el trabajador varias formas de desgaste, ya que el uso de distintos instrumentos o herramientas va a requerir un esfuerzo físico considerable originando, a su vez, un gasto calórico más elevado y una mayor movilidad. Igualmente, la combinación entre el trabajo duro y la prolongación de la jornada de trabajo van a producir fatiga, ya que las horas de descanso disminuyen y no se pueden reponer las energías gastadas; así como las presiones recibidas por parte del supervisor pueden generarle una menor concentración en su trabajo, lo cual puede ocasionar accidentes dentro del taller.

La unidad que aún opera entre la concepción y la ejecución del trabajo, le va a permitir al trabajador que sus funciones no se le hagan monótonas lo que redundará en un esfuerzo psíquico equilibrado y en una cierta integración entre trabajo manual e intelectual.

Las luchas que comúnmente se presentan en este proceso laboral por parte de los trabajadores implican principalmente dos problemas fundamentales: uno son las demandas por la reducción y regularización de la jornada laboral, y otro son las demandas para el incremento de los salarios. Frente a esto la respuesta del empresario es buscar solamente la manera de incrementar la productividad del trabajo.

El segundo proceso laboral es la *manufactura*, en la que se pueden observar similitudes con la cooperación simple, pero la diferencia radica en una nueva división de las funciones de los trabajadores dentro del taller, lo que va a conducir a la descalificación del trabajo de la mayoría de los obreros y a la sobrecalificación de unos cuantos. La fragmentación del trabajo ocurrida dentro del taller va a permitir incrementar la intensidad del mismo y, por tanto, de la productividad al disminuirse los tiempos muertos y realizarse las tareas de forma colectiva.

Las formas más usuales de desgaste en este proceso de trabajo están derivadas de una mayor intensificación del trabajo, lo que origina una mayor monotonía. Esto va a repercutir en el equilibrio psíquico ya que el incremento del trabajo va a requerir de una mayor concentración durante un tiempo más prolongado; también va a existir una tensión más fuerte por los posibles peligros que se puedan presentar. Todo esto va a producir en el obrero una fatiga más grande ya que por la intensificación del trabajo el obrero va a tener menos posibilidades de descansar.

Al igual que en la cooperación simple, en este proceso se van a presentar ciertas resistencias por parte de los trabajadores ante la prolongación de las horas de trabajo y la disminución de salarios. Ante ello, el capitalista construye nuevas estrategias para obtener mayor plusvalía. Ello lo consigue con el incremento de la productividad del trabajo a través del desarrollo de los instrumentos de trabajo y de nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo. Como resultado, surgen dos etapas de desarrollo del proceso laboral capitalista: el maquinismo y la automatización.

En el *maquinismo* las herramientas artesanales son sustituidas por la máquina-herramienta con motor o impulsión mecánica, en donde la fuente de producción deja de ser la actividad del trabajador. Con esto se da una nueva división en el trabajo que agudiza la separación entre la concepción y la ejecución del trabajo, lo que origina la constitución del obrero colectivo. Desde el punto de vista de la división y organización del trabajo se pueden distinguir dos etapas: el maquinismo simple y el taylorismo-fordismo.

En el *maquinismo simple* el obrero tiene cierto control sobre la máquina, pues puede regular su ritmo de trabajo y tomar sus propias decisiones sobre cómo llevar a cabo sus funciones. En este proceso se va a mantener un control sobre el proceso de producción a través de supervisiones y otorgando incentivos al obrero, incluye también el pago a destajo por el que el obrero es convencido de que si produce más en menos tiempo va a obtener una mayor remuneración por su trabajo. En el trabajo a destajo surge la necesidad de mantener un buen nivel salarial, lo que obliga a que el trabajador ejerza una manera más rápida de llevar a cabo su tarea, lo que puede originarle algún accidente como son los traumatismos, la presencia de algunos miembros amputados, ojos destruidos y falta

de movilidad, entre otros. Asimismo, en este proceso se incorpora la rotación de turnos, lo que significa que un trabajador puede laborar la primera semana por la mañana, la segunda por la tarde y la tercera por la noche, y así sucesivamente, lo que le ocasionará fatigas tanto musculares como psíquicas o reacciones de estrés, que también provocan, a su vez, manifestaciones patológicas diversas.

El patrón de desgaste en este proceso laboral presenta algunas características que lo distinguen de los procesos anteriormente mencionados, ya que el trabajar con máquinas origina un esfuerzo menor y por lo tanto un gasto calórico más bajo, así como una menor movilidad pues la tarea del trabajador es ante la máquina y frente a ella tiene que permanecer ya sea sentado o parado; también va a realizar algunas funciones monótonas y ante todo repetitivas a alta velocidad lo que va a originarle que su organismo se sienta cansado, además se utiliza una pequeña parte de la potencialidad del trabajo humano ya que se presenta una ruptura entre el pensar y el realizar la tarea. La rotación de turnos va a traer como consecuencia implicaciones tanto fisiológicas como sociales, así como trastornos gastrointestinales, sexuales, fatiga, insomnio, etcétera.

En el *taylorismo-fordismo* no sólo hay un cambio en la base técnica del trabajo, si no que se constituye una nueva división extrema del trabajo dentro de la fábrica. Aquí el trabajador deja de ser el sujeto para convertirse en el objeto de la producción. La base técnica del proceso laboral logra, a través del análisis de tiempos y movimientos, una intensificación mayor del trabajo y reduce las opciones de los trabajadores en cuanto a tomar decisiones para llevar a cabo su tarea, ya que le está preestablecido qué debe de hacer y cómo debe de hacerlo. Sus movimientos están controlados por la máquina y por la forma de organizar el trabajo. Esta nueva organización se mejora trasladando el objeto de trabajo por medio de una banda, la cual va a marcar el ritmo de trabajo. Esto constituye una de las innovaciones del fordismo.

Los elementos desgastantes más importantes que se van a presentar en este proceso laboral se derivan de una labor monótona que además se ejecuta a altos ritmos. A este proceso se le atribuyen como características fundamentales una sobrecarga cuantitativa y una subcarga cualitativa, cuya combinación originan fatiga, estrés y falta de interacción con los demás. Igualmente, se pueden manifestar algunas enfermedades cardiovasculares y psicosomáticas, fatiga patológica, depresión y, en suma, mayor mortalidad.

Por su parte, los *procesos laborales automáticos* surgen a raíz de que se acrecienta la fuerza obrera y la necesidad de aumentar la productividad. En este proceso se reduce de manera definitiva la participación de los trabajadores en la producción y su labor consiste ahora en simples funciones de vigilancia de las máquinas. Los procesos automáticos pueden a su vez dividirse en procesos

automáticos de flujo continuo y procesos automáticos discretos.

Los *procesos automáticos de flujo continuo* significan la transformación física o química del objeto de trabajo, su automatización depende en gran parte de consideraciones técnicas. Estos procesos se encuentran en la química, petroquímica y metalúrgica. Aquí los trabajadores laboran con objetos que son por lo regular peligrosos y contaminantes, y por lo regular se maneja el trabajo por turnos.

Este proceso va a determinar distintas formas de desgaste en los trabajadores como son intoxicaciones agudas y crónicas y efectos cancerígenos. Este proceso nuevamente presenta monotonía, inmovilidad, concentración y tensiones altas ya que los trabajadores tienen la conciencia de que en cualquier momento pueden ocurrir situaciones peligrosas. El patrón de desgaste incluye entonces fatiga, estrés y una variada patología nerviosa y psicosomática.

El proceso laboral *automático discreto* se caracteriza por ser una solución capitalista técnico-organizativa más avanzada que el maquinismo. No es sólo una forma técnica de producir sino es ante todo un método de gestión de la fuerza de trabajo. Su principal innovación consiste en el control computarizado del proceso laboral, lo que significa la exclusión de la participación activa del trabajador.

Las formas desgastantes para los trabajadores dentro de este proceso provienen de un mayor esfuerzo psíquico caracterizado por la ausencia de control, la atención intensa y la monotonía, ya que el obrero pierde contacto directo con el objeto y se dedica a vigilar la computadora. El patrón de desgaste se desprende de los efectos de la hipoactividad y el estrés, que pueden manifestarse en desórdenes mentales y problemas psicosomáticos.

Como hemos visto, al analizar los diferentes procesos de trabajo observamos sus repercusiones como procesos de desgaste de la integridad psicofísica del trabajador. Una categoría intermedia en el análisis ente el proceso de trabajo y el desgaste es la de *carga de trabajo*. Esta categoría es muy útil porque incluye el análisis social y político (la lucha entre el capital y el trabajo) como el marco en donde se plasman los aspectos materiales y técnicos del trabajo. Además, ofrece una perspectiva psicológica al permitir trabajar con la noción *carga mental*, categoría que incluso ha sido utilizada en estudios ergonómicos (Alonso, 1985; Wisner, 1988).

Cargas de Trabajo

Primeramente hay que explicitar lo que es la carga de trabajo propiamente dicha, la cual en su acepción global es considerada como la resultante de las exigencias de diversos factores del medio ambiente laboral (riesgos físicos, químicos y biológicos, factores tecnológicos y de seguridad, entre otros), y de las condiciones de trabajo

(contenido y organización del trabajo, duración, sistemas de remuneración, etcétera), que están determinados por el proceso de trabajo vigente en la empresa (Neffa, 1988 p 93).

Según Laurell (1989 pp 73-75), las cargas laborales pueden ser físicas, químicas, biológicas, mecánicas, fisiológicas y *psíquicas o mentales*.

Las cargas físicas tienen una materialidad externa al cuerpo humano, como son el ruido y el calor, pero al actuar sobre el cuerpo sufren un cambio de calidad, convirtiéndose en procesos intracorporales complejos que llegan a producir una serie de cambios fisiológicos, tales como la sudoración y alteraciones hormonales, y que pueden o no ser pasajeros.

Las cargas químicas (polvos, humos, fibras, vapores, líquidos) y las biológicas (microorganismos) también tienen materialidad externa al cuerpo y adquieren importancia por el hecho de generar ciertas transformaciones al interactuar con los procesos corporales.

Las cargas mecánicas son consideradas como las más visibles, ya que se convierten en una ruptura de continuidad instantánea del cuerpo, como son contusiones, heridas y fracturas.

Las cargas fisiológicas y psíquicas son consideradas distintas a las ya mencionadas, debido a que no tienen una visible materialidad externa al cuerpo humano, por lo que su materialidad consiste entonces en procesos corporales transformados: el esfuerzo físico pesado es consumo calórico incrementado, redistribución de la sangre, gasto e hipertrofia de tejidos, etcétera; y la rotación de turnos en cuanto carga fisiológica es de igual forma, ruptura de los ritmos fisiológicos básicos (los ciclos circadianos) y de sincronización.

Las *cargas psíquicas o mentales* se refieren tanto a los requerimientos y exigencias del puesto de trabajo en cuanto a las actividades de tipo cognitivo (Neffa, 1988 p 99), así como a los aspectos afectivos y relacionales. Por lo que en función de sus manifestaciones somáticas, pueden ser agrupadas en: *sobrecarga y subcarga mentales*. Sobrecarga mental se refiere a las situaciones de tensión prolongada, como pueden ser niveles elevados de concentración o atención sostenida, supervisión estricta, conciencia de peligrosidad del trabajo y los altos ritmos laborales. Subcarga mental se refiere a la imposibilidad de desarrollar y hacer uso de la capacidad psíquica, es decir, al hecho de realizar actividades sin contenido y sin significado para los trabajadores, debido a la pérdida del control sobre el trabajo al estar subordinados al movimiento de la máquina o a los instrumentos utilizados, a la descalificación del trabajo resultado de la separación entre su concepción y ejecución, así como por la parcelación del mismo que redundan en monotonía y repetitividad.

Es de esta manera como se puede establecer la relación entre el proceso laboral y el proceso de valorización, su concreción en cargas de trabajo y el patrón de desgaste

resultante. Sin embargo, cuando queremos profundizar en la cuestión de la subjetividad de los trabajadores la cuestión se complica. Desde luego que existen numerosos estudios que dan cuenta de la relación entre el trabajo y la llamada salud mental, pero en la mayoría de ellos encontramos concepciones medicalistas sobre dicha relación (De la Fuente, Medina-Mora y Caraveo, 1997).

De lo que se trata es de estudiar la subjetividad laboral desde una perspectiva psicosocial en el sentido que se ha planteado aquí. En esa dirección, Gómez Pérez (1993) ha realizado una crítica importante respecto de los conceptos salud y enfermedad mental, y sus trasfondos teóricos, políticos e ideológicos, y propone la utilización de sendos conceptos alternativos: *integridad mental y psicotrastornos*.

Los *psicotrastornos* pueden concebirse como alteraciones de los procesos cognitivos y emocionales y, por su parte, la *integridad mental* es el «conjunto de actos ideacional/emocionales representacionales (o significativos) cuya expresión o manifestación es diversa, coherente y cotejable con hechos reales, materiales, fácticos o *empíricos*» (Gómez Pérez, 1997 p 25).

En realidad, se trata de una propuesta teórico-metodológica cuya desarrollo está esperando la realización de un mayor número de investigaciones que corroboren empíricamente la relación trabajo-psicotrastornos. Un abordaje de esta índole entrañaría desde luego la consideración de la carga mental (sobrecarga y subcarga) derivada del proceso de trabajo y de las exigencias de la organización laboral en su conjunto, en relación con las cogniciones, emociones y el comportamiento del trabajador, pero además exigiría la inclusión de lo anterior en un marco más amplio que no es otro que el de la lucha entre el capital y el trabajo. Desafortunadamente, en el país son pocas las investigaciones que adoptan esta perspectiva (por ejemplo, Rivera y Rivas, 1992; Almanza, 1996; Martínez (1997); Rocha, 1998).

En la perspectiva que hemos expuesto, es imprescindible señalar dos conceptos que no pueden estar ausentes en el estudio de la relación trabajo-integridad mental: el de *alienación* (Gómez Pérez y Sandoval, 1992; Pichardo y Santoyo, 1992) y el de *tiempo libre*.

Ante la imposibilidad de desarrollar más ampliamente lo relacionado con los psicotrastornos, la alineación y el tiempo libre, en tanto que el propósito consistía en proponer un marco que los incluya y reconociendo además que desde esta perspectiva son escasísimas las investigaciones como para con ellas intentar hacer algún balance teórico que nos permita generalizar sus resultados, optamos por presentar en los Esquemas 4 y 5 una propuesta de organización conceptual para realizar tales abordajes.

Por último, si bien en todo lo que hasta aquí hemos escrito están ausentes varios tópicos que son abordados tradicionalmente por la psicología (capacitación, selección de personal, motivación y satisfacción, diseño de puestos,

calificación de méritos, etc., etc), ello no quiere decir que no sean *realmente importantes*. Sólo que la incursión en cualquiera de los aspectos relacionados con la psicología y el trabajo precisa de su ubicación en una perspectiva más amplia. La cuestión fundamental para los psicólogos entonces consiste en saber qué estamos haciendo y qué queremos hacer tanto en el plano investigativo como en el de la intervención profesional *para promover el desarrollo*

humano en el trabajo. El desconocimiento de la realidad estructural de la sociedad en la que se vive y de la propia realidad organizacional en la que labora el trabajador

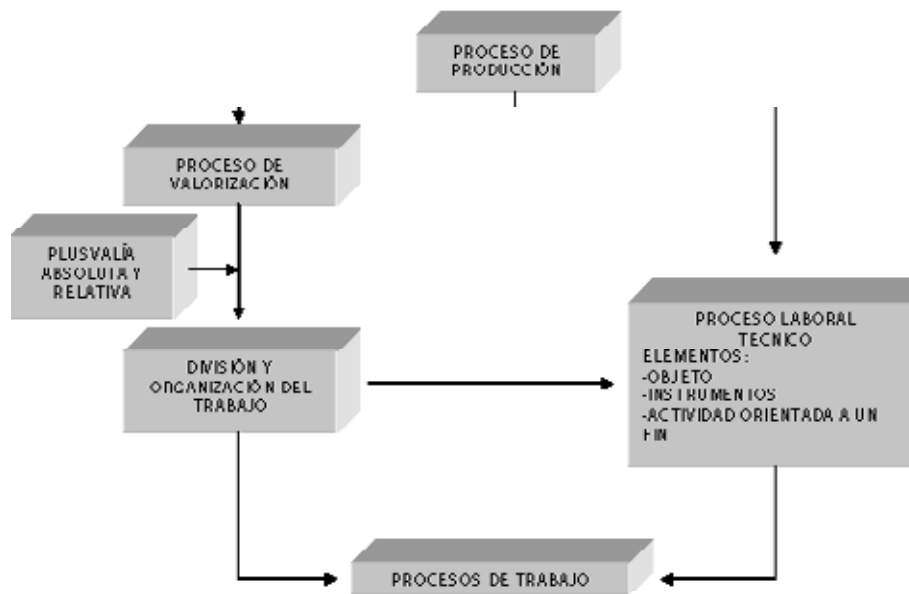


Figura 6
Análisis del proceso de producción

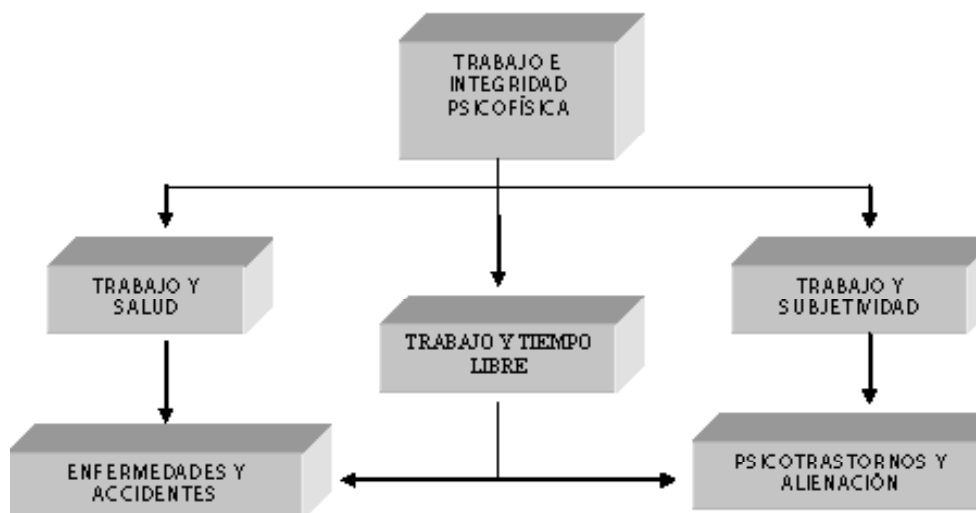


Figura 7
Trabajo e integridad psicofísica

REFERENCIAS

- AGUAYO, Sergio (Edtr.) (2000) *El Almanaque Mexicano Proceso/Grijalbo/Hechos Confiables*: México
- ALMANZA, Ma. Esther (1996) «*Psicotrastornos y Alineación en Mujeres que Cubren Doble Jornada de Trabajo*» en *Amor y Trabajo; dos espacios de la experiencia vital* FES Zaragoza/UNAM: México pp 105-118.
- ALONSO, Florentino (1985) «*Condiciones de Trabajo y Carga Mental*». En Manzanares, J. (Ed.). *Trabajo y Nuevas Tecnologías*. Fundesco: España pp 187-196.
- ALVAREZ, Alejandro (1994) «*El Estado Nacional y el Mercado: Mitos y Realidades de la Globalización*» en *Rev. Investigación Económica* 207, enero-marzo. pp 155-174.
- ARANCIBIA, Juan (1999) «*La Globalización, su Impacto sobre los Trabajadores(as) y la Respuesta Sindical*» en Estay, J., Girón, A. y Martínez O. (Coords.) *La globalización de la Economía Mundial* UNAM-III-BUAP-CIEM-Miguel Ángel Porrúa: México pp 333-368.
- BLANCH, Josep Ma. (1996) «*Psicología Social del Trabajo*» en Alvaro, J.L., Garrido, A. y Torregrosa, J.R. (Coords.) *Psicología Social Aplicada*. Ed: McGraw-Hill: España pp 85-119.
- BLUM, Milton L. y NAYLOR, James C. (1977; EU, 1968) *Psicología Industrial; sus fundamentos teóricos y sociales* Edit. Trillas: México 3a reimp.
- BOLTVINIK, Julio (2000) «*Introducción*» en Boltvinik, J. y Hernández, E. *Pobreza y Distribución del Ingreso en México Siglo XXI* Editores: México 2ª Ed pp11-29.
- BRAVERMAN, Harry (1980; Nueva York, 1974) *Trabajo y Capital Monopolista* Ed. Nuestro Tiempo: México 3ª Ed.
- CORIAT, Benjamín (1991; Francia, 1979) *El Taller y el Cronómetro; Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa Siglo XXI*: México 6ª Ed.
- CORIAT, Benjamín (1992; Francia, 1990) *El Taller y el Robot; Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica Siglo XXI*: México.
- DABAT, Alejandro (1993) *El Mundo y las Naciones* CRIM,UNAM: México.
- DAFT, Richard y STEERS, Richard. (1992) *Organizaciones; El comportamiento del individuo y de los grupos humanos*. Ed. Limusa: México.
- DAVIS, Keith y NEWSTROM, John (1991) *Comportamiento Humano en el Trabajo; comportamiento organizacional*. Ed. McGraw-Hill: México.
- DE LA FUENTE, Ramón, MEDINA-MORA, Ma. Elena y CARAVEO, Jorge (1997) «*La Salud Mental en el Trabajo*» en *Salud Mental en México* Instituto Mexicano de Psiquiatría/ Fondo de Cultura Económica: México pp 213-231.
- DE LA GARZA, Enrique (2000) «*La Flexibilidad del Trabajo en América Latina*» en *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* El Colegio de México-FLACSO-UAM-FCE: México pp 148-178.
- DÍAZ-GUERRERO, Rogelio y SZALAY, Lorand. (1993) *El Mundo Subjetivo de Mexicanos y Norteamericanos*. Ed. Trillas: México.
- DIETERICH, Heinz (1995) «*Globalización, Educación y Democracia en América Latina*» en Chomsky, N. y Dieterich, H. *La Sociedad Global; educación, mercado y democracia* Ed. Joaquín Mortíz: México pp 49-185.
- FLEISHMAN, Edwin y BASS, Alan (1976) *Estudios de Psicología Industrial y del Personal* Edit. Trillas: México.
- FORRESTER, Viviane (2000) *El Horror Económico* Fondo de Cultura Económica: México. 2ª. Ed.
- GIBSON, James, IVANCEVICH, John y DONNELLY, James (1996) *Las Organizaciones; comportamiento, estructura, procesos*. Ed. McGraw-Hill/Irwin: México..
- GUADARRAMA, Rocío (2000) «*La Cultura Laboral*» en De La Garza, E. (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* El Colegio de México-FLACSO-UAM-FCE: México pp 213-242.
- GÓMEZ PÉREZ, Germán (1993) «*Consideraciones Sobre los Psicotrastornos y el Trabajo*» en *Rev. Psicología y Sociedad*. Núms. 17 y 18 Universidad Autónoma de Querétaro pp 18-31.
- GÓMEZ PÉREZ, Germán (1995) «*México: ¿Crisis de un País Integrado o Integración de un País en Crisis? En Retos en la Formación Profesional del Psicólogo. Una visión de Futuro* UNAM/ FES Zaragoza: México pp 7-27.
- GÓMEZ PÉREZ, Germán (1997) «*Proposiciones Psicológicas Sobre Salud e Integridad Vivencial*» en *Rev. Psicología y Sociedad*. Núms. 25 y 26 Universidad Autónoma de Querétaro pp 17-35.
- GÓMEZ PÉREZ, Germán y SANDOVAL, Jorge. (1992) «*Alienación y Trabajo*» en *Guerreo, A. y Pichardo, R. (Comps.) Psicología del Trabajo. Nuevos desarrollos teórico empíricos* Volumen 1 UAQ/AMAPSI/SUPAUAQ/STEUAQ/CIIDET/INAH: México pp 110-129.
- HALL, R. H. (1996) *Organizaciones; estructuras, procesos y resultados*. Ed. Prentice Hall: México.
- HELLRIEGEL, Don, SLOCUM, John y WOODMAN, Richard (1999) **Comportamiento Organizacional**. International Thomson Editores: México.
- HERNÁNDEZ LAOS, Enrique (2000) «*Distribución del Ingreso y la Pobreza en México*» en Bensusán, G. y Rendón, T. (Coords.) *Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo* Ed. Miguel Ángel Porrúa: México pp 93-126.
- IANNI, Octavio (1998) *La Sociedad Global Siglo XXI* Editores: México
- JAHODA, Marie (1987) *Empleo y Desempleo: Un análisis socio-psicológico* Eds. Morata: España.
- KANAWATY, George (1996; Ginebra 1957) *Introducción al Estudio del Trabajo Organización Internacional del Trabajo*: Ginebra 4ª. Ed. Revisada.
- LAURELL, Asa Cristina y MÁRQUEZ, Margarita (1983) *El Desgaste Obrero* en México Eds. Era: México pp 14-37.
- LAURELL, Asa Cristina (1989) «*Para el Estudio de la Salud en su Relación con el Proceso de Producción*». En Laurell, A. C. y Noriega, M. *La Salud en la Fábrica* Eds. Era: México pp 65-92.
- MARTÍNEZ, Susana (1997) *El Estudio de la Integridad Mental en su Relación con el Proceso de Trabajo* UAM Xochimilco:

México.

MARX, Carlos (1980) *El Capital* Tomo I Vol. 1 Lib I Siglo XXI: México 9ª Ed. pp 215-240

MUCHINSKY, Paul. (1994) *Psicología Aplicada al Trabajo*. Ed. Desclée De Brouwer: España.

NEFFA, Julio César (1988) *¿Qué Son las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Ed. HVMANITAS-CEIL: Buenos Aires.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1986) *Factores Psicosociales en el Trabajo: naturaleza, incidencia y prevención Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo* Núm. 56 OIT: Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1998a) *Informe sobre el Empleo en el Mundo 1998-1999; empleabilidad y mundialización, papel fundamental de la formación* OIT: Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1998b). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. 3ª. Ed. en español. Vol. II. Cap. 34. *Factores Psicosociales y de Organización*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España: Madrid. pp 34.1-34.87.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000a) *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2000; la seguridad de los ingresos y la protección social en un mundo en plena transformación* OIT: Ginebra.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2000b) *Panorama Laboral 2000. América Latina y el Caribe Informa* No. 7 OIT: Ginebra.

PEIRÓ, José María (1996) *«Psicología Social de las Organizaciones»* en Alvaro, J.L., Garrido, A. y Torregrosa, J.R. (Coords.) *Psicología Social Aplicada*. Ed: McGraw-Hill: España pp 155-197.

PEIRÓ, José María, PRIETO, Fernando y ROE, Robert (1996) *«El Trabajo como Fenómeno Psicosocial»*. En *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. II. Aspectos Psicosociales del Trabajo. Ed. Síntesis: España pp 15-33.

PICHARDO, Rosalba y VARGAS, Antonio (1992) *«Alienación y Procesos de Trabajo en la Industria Petroquímica» en Guerreo, A. y Pichardo, R. (Comps.) Psicología del Trabajo*. Nuevos desarrollos teórico empíricos Volumen 1 op cit. pp 130-143.

RENDÓN, Teresa y BENSUSÁN, Graciela (2000) *«Introducción en Trabajo y Trabajadores en el México Contemporáneo»* Ed. Miguel Ángel Porrúa: México pp 5-23

RENDÓN, Teresa y SALAS, Carlos (2000) *«El Cambio en la Estructura de la Fuerza de Trabajo en América Latina» en De La Garza, E. (Coord.) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* op. cit. pp 540-565.

RIFKIN, Jeremy (1997) *El Fin del Trabajo; nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. Ed. Paidós Ibérica: España.

RIVERA, Guadalupe y RIVAS, Jaime (1992) *Un Estudio Epidemiológico sobre los Psicotrastornos en Querétaro Universidad Autónoma de Querétaro/Universidad Autónoma de San Luis Potosí*: México.

ROCHA, Raúl (1998) *«Organización del Trabajo Docente y Ansiedad en Profesores de Primaria del DF» en BIEN Rev. Especializada en Ciencias Sociales y de la Educación* Vol. 1 Núm. 2 pp 70-77.

SAGAN, Carl (1997) *El Mundo y sus Demonios; la ciencia como una luz en la oscuridad* Ed. Planeta: México p. 57

SALANOVA, Marisa, GRACIA, Francisco y Peiró, José María (1996) *«Significado del Trabajo y Valores Laborales» en Peiró, J.M. y Prieto, F. (Edtrs.) Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol. II. Aspectos Psicosociales del Trabajo. Ed. Síntesis: España pp 35-63.

SCHAFF, Adam (1985) *¿Qué Futuro nos Aguarda?; Las consecuencias sociales de la segunda revolución industrial* Crítica-Grijalbo: España.

SCHAFF, Adam (1993) *Humanismo Ecuménico* Ed. Trotta: Madrid

SOTELO, Adrián (1996) *«La Reestructuración del Trabajo y el Capital en América Latina» en Marini, R. M. Y Millán, M. (Coords.) La Teoría Social Latinoamericana; cuestiones contemporáneas*. Tomo IV Eds. El Caballito: México pp 69-94.

SOTELO, Adrián (1999) *Globalización y Precariedad del Trabajo en México* Eds. El Caballito: México.

TIFFIN, Joseph y McCormick, Ernest (1986; EU, 1959)

