

Cuerpo, salud y salud mental en la problemática del trabajo

Natalia Aquilino Schüren*

I. Introducción

Christophe Dejours señala:¹

“Estos diferentes elementos (...las huelgas, los conflictos sociales, las reivindicaciones cualitativas de la clase obrera...)”² son concurrentes para hacernos pensar que, del período actual, debería emerger el tema de la relación salud mental-trabajo, en primer término como tema de reflexión de las organizaciones obreras, luego como objeto de trabajos científicos, siguiendo el ejemplo de lo que pudimos observar sobre las condiciones de trabajo en relación con la medicina del trabajo y la ergonomía.”

Puede que, efectivamente, semejante preocupación sea un tema de reivindicación y lucha de los trabajadores de la Europa actual pero, ¿puede plantearse semejante reclamo al movimiento obrero y a la Sociología del Trabajo en América Latina y, más específicamente, en Argentina?

¿Ha sido tema de debate la salud y es hoy tema de debate la salud mental para nuestras organizaciones sindicales, asociaciones profesionales y demás grupos representativos de los intereses de los trabajadores? Más aún, ¿las organizaciones obreras han estado a la altura de los temas que la historia de las relaciones de producción fueron imponiendo? ¿O ha sido más bien un tema residual y de poca importancia en la agenda de ese grupo?

* La autora agradece profundamente a la Mgtr. Marta Panaia cuyas excelentes clases sirvieron de inspiración para la realización de este trabajo y al Dr. Julio Neffa por su constante apoyo y motivación a la hora de encarar el trabajo intelectual.

¹ Christophe Dejours, *Trabajo y Desgaste Mental*, Buenos Aires, Grupo Editorial Lumen, 2001, pág. 27.

² Paréntesis de la autora en referencia a los temas que el autor citado viene punteando.

Y, a su vez, ¿cuál ha sido el papel de la Sociología del Trabajo como ámbito propicio para la discusión e investigación de esta temática? ¿Ha podido y ha querido propiciar la defensa de la salud en el ámbito del trabajo? ¿Pudo asociarse de alguna manera con el movimiento obrero para articular una estrategia colectiva que tienda a proponer soluciones a esta problemática en los distintos espacios de trabajo?

Para intentar responder a algunos de estos interrogantes haremos un breve repaso de la evolución histórica de los temas relacionados con el cuerpo, la salud y la salud mental tanto desde la perspectiva de la Psicología Social, como desde la Sociología del Trabajo y desde los temas que ocuparon al Sindicalismo.

II. La evolución del tema que discutimos: cuerpo, salud y salud mental. De la preservación de la integridad física a la defensa de la integridad psíquica

Para responder a esos interrogantes que hemos planteado en la Introducción, vamos a comenzar intentando definir, brevemente, el desarrollo histórico de la idea de salud en Europa para luego, al final del trabajo, tratar de encontrar el desarrollo histórico de la idea de salud en Argentina.

Contextualizando la discusión histórica sobre la salud y los trabajadores de la Europa moderna, Dejours señala que a principios del siglo XIX el eje de su preocupación era la lucha por la supervivencia. La lucha por la preservación del cuerpo ante condiciones de trabajo que ponían en riesgo no sólo su integridad física (es decir, el riesgo real de perder una parte de su cuerpo) sino su sanidad (entendida como opuesta a la enfermedad). Se colocaba de esta manera en primer plano al cuerpo como centro de las preocupaciones. El sentido real de la lucha por mantenerse sanos se entendía más bien como un intento por “no morir”. Esta característica central nos hace pensar en el trabajo desde la lógica de una batalla que debe ganarse todos los días. El trabajo es lo que la guerra para el soldado, su desempeño define la perdurabilidad de su vida.

Ante este panorama, el movimiento higienista aparece como respuesta social a la problemática que las condiciones de trabajo estaban planteando. “Pero la medicalización del control social no bastaría, y de hecho es a los obreros mismos a quienes debemos las principales mejoras materiales de las condiciones obreras.”³

Ya entrado el siglo XIX, fuertemente marcado por la consigna de la reducción de la jornada laboral, el movimiento obrero más fortalecido logra articular un “frente específico” que reclama para sí la protección de la salud de los trabajadores.

Aparecen algunos avances legislativos en la materia y se elabora lentamente una doctrina preliminar de la medicina del trabajo focalizada centralmente en el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

³ Cristophe Dejours op. cit. pág. 19.

Luego de los años 60 y como consecuencia de los múltiples y diversos cambios en las fuerzas productivas, encontramos un fenómeno de ampliación de la problemática tradicional sobre la salud a raíz de los aportes de disciplinas que empiezan a identificar el tema y extienden sus fronteras, sobre todo, hacia la salud mental del hombre que trabaja. Nuevos fenómenos aparecen en la escena ya no como consecuencia del exceso de esfuerzo o las malas condiciones de trabajo sino, y sobre todo, a raíz de las formas de organización mismas del trabajo.

Así, ya no son los elementos materiales históricos los que determinan el reclamo sobre la salud, sino que aparecen cuestionados principalmente los temas que se derivan del uso del poder al interior de las organizaciones humanas. Una problemática más cercana a cómo se juegan las relaciones de fuerza y cómo se manifiesta el conflicto dentro del seno mismo del ambiente laboral.

III. El marco del debate sobre salud y trabajo en Argentina: la problemática de la psicología social a la luz de la Historia de la Sociología de las Ciencias del Trabajo

1. La Psicología Social en Argentina: de la productividad del puesto a la salud del hombre

En "Aportes de la Psicología Social a la problemática del trabajo en la sociedad argentina contemporánea"⁴ Kornblit se ocupa, principalmente, de recuperar aquellos modelos o variables que se trabajaron en nuestro país a lo largo del siglo pasado en lo que hace a la Psicología y a la Psicología Social aplicadas a los temas del trabajo y del empleo, y de mostrar ejemplos concretos de aplicación de esas teorías en trabajos de campo y de investigación aplicada.

En lo que sigue nos ocuparemos de destacar los principales aportes de cada corriente para intentar más tarde vincularlos con la problemática de la Sociología del Trabajo a nivel general (siempre para el caso de la Argentina). Dejaremos de lado en este texto las referencias puntuales a los estudios realizados en el ámbito de aplicación de cada uno de estos marcos teóricos. De esta manera, podemos encontrar cuatro grandes corrientes que trabajan distintos conceptos en diferentes marcos teóricos y veremos como la problemática de la salud y la salud mental sólo se manifiestan tardíamente en esta disciplina.

La teoría de las Relaciones Humanas: Las actitudes, los procesos de comunicación y la dinámica grupal como variantes de la productividad

A raíz de la alta taylorización de la organización del trabajo comienzan a apare-

⁴ Artículo de Analía Kornblit en Panaia, Marta (compiladora), *Trabajo y Empleo. Un abordaje interdisciplinario*, Coedición EUDEBA-PAITE, Buenos Aires, 1996, pág. 229.

cer aportes teóricos que enfocan su atención en cuáles son los métodos de organización del trabajo que mejoran y ayudan al aumento de la productividad. Así, se postula que los altos grados de especialización y aislamiento no son los métodos más eficaces para la división del trabajo. En el plano real de la acción esto nos llevaría a aumentar el valor de la participación de los trabajadores en la toma de decisión, aumentar la confianza mutua y otorgar un mayor margen de maniobrabilidad en el rol, según supone Etzioni.⁵

Múltiples críticas aparecen en contra de este enfoque sobre todo desde el concepto de satisfacción laboral que elabora Herzberg⁶, vinculando los factores extrínsecos (como el salario y el mercado laboral) con los factores intrínsecos (naturaleza del trabajo y la responsabilidad, promoción) para concluir que la verdadera satisfacción se encuentra en el plano de la Motivación, es decir, en los factores intrínsecos. También se cuestiona aquella teoría tanto desde la teoría de las necesidades humanas (la pirámide de Maslow), que pretende generalizar a escala universal las preferencias de los seres humanos como desde la individualización de la jerarquía de las necesidades (Schein) que postula la no existencia de una técnica única para elevar el nivel de productividad.

Esta etapa está atravesada por el factor común que preocupa al desarrollo del círculo virtuoso fordista: **el aumento de la productividad del trabajo.**

La teoría de las Expectativas. La fuerza motivacional de la conducta del individuo en relación directamente proporcional a su capacidad de fijarse objetivos y alcanzarlos

El centro de atención de los intelectuales se orienta, bajo este marco teórico, desde la motivación por sostener la productividad a la motivación y a la satisfacción del individuo en situación de trabajo. Podríamos decir que se gira el ángulo de visión desde la inmediatez de la motivación, en tanto factor de productividad hacia una motivación de largo plazo que vincularía los objetivos personales del individuo con la fijación de metas y resultados de la empresa.

Así la nueva corriente va a plantear una doble relación para el trabajador: la primera profundamente vinculada con el producto de su trabajo: la motivación y la satisfacción tendrán que ver con el conocimiento de los resultados obtenidos y la responsabilidad sobre el producto de su trabajo. La segunda, la valorización del trabajo por el individuo, será asociada a la posibilidad de utilizar distintas aptitudes y competencias en la producción identificable y socialmente significativa a otros.

⁵ En *Modern Organizations*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N. Jersey, 1964.

⁶ En *One more time: how do you motivate employees?*, Harvard Business Review, 1968, pág.1.

La Psicología Ambiental. El medioambiente físico y social en interrelación con la experiencia y la conducta humana

Se sube entonces aquí un escalón más, tratando de incorporar al análisis una dimensión más “social” aunque desde un enfoque puramente sistémico. Aparecen entonces los conceptos de “escenario” (Wicker)⁷ y “clima social” (Moos)⁸

El primero identifica al ambiente como un sistema limitado, autorregulado y compuesto de elementos humanos y no humanos dispuesto para que los trabajadores (“performers”) ejecuten una secuencia ordenada de acontecimientos, un programa. El resultado inevitable de semejante disposición es la sobresaturación como fenómeno determinante de la baja performance del todo.

El segundo concepto supone un acuerdo base entre los individuos respecto de tres variables: la de atmósfera de grupo, el liderazgo y la presión ambiental según las cuales será posible **medir** el clima social que ha de influir sobre la conducta. Son cuatro las variables ambientales a tener en cuenta: el escenario físico (las condiciones materiales), los factores organizacionales (el entramado de relaciones impuestas), el grupo humano (las relaciones sociales creadas en el devenir de la actividad de trabajo) y el clima social que mediatiza e influencia las anteriores tres sobre la conducta de los trabajadores.

Se pasa aquí de una óptica centrada únicamente en la relación sujeto-tarea a una visión que incorpora a los **factores de conjunto** que constituyen de manera determinante el ambiente laboral e influyen taxativamente en la conducta de los individuos.

La Salud en el contexto laboral

A partir de los años 70, comienza a desarrollarse esta temática desde una perspectiva comunitaria, al decir de Kornblit. Paulatinamente, irán apareciendo conceptos nuevos como el estrés laboral, resultante de la inadecuación entre el ambiente y la persona, el “burn out” que expresa una respuesta a un estrés crónico: agotamiento emotivo o físico sumado a una caída en la productividad del trabajo y al fenómeno de la despersonalización y el “tedio” como experiencia vivida que expresa una profunda apatía derivada de la falta de sentido de la existencia.

Ante estos fenómenos recién rotulados aparecen, además, una serie de técnicas de inoculación del estrés, que a través de métodos de simulación y *rol playing* intentarán enseñar al sujeto mediante un proceso de auto-instrucción como paliar y disminuir los efectos nocivos de la actividad laboral.

⁷ En *An Introduction to Ecological Psychology*, Brooks/Cole, Monterrey, California, 1979.

⁸ En *Evaluating Educational Environments*, Jossey-Bass, San Francisco, 1979.

Junto con estos nuevos conceptos podemos descubrir un fenómeno de más largo alcance como es el de la salud y la enfermedad en situación de trabajo. O mejor dicho, cómo **el hombre que trabaja puede enfermarse como consecuencia misma de su tarea**, es decir, en situación de trabajo.

2. La Sociología del Trabajo Argentina en perspectiva histórica⁹: de la búsqueda de la especificidad disciplinar a las consecuencias de la complejidad del nuevo modelo tecnológico (pasando por la empresa y sus formas de organización)

Recorriendo brevemente la historia de las preocupaciones temáticas de la Sociología del Trabajo veremos cómo tampoco han sido la salud y la salud mental una preocupación sustancial para esta disciplina.

Las distintas etapas históricas

Los autores coinciden en marcar tres etapas para la Sociología del Trabajo en Argentina. Un primer período caracterizado por el círculo virtuoso fordista basado en acuerdo social que articulaba de manera eficaz a los principales actores sociales: el estado, las empresas y los trabajadores. Un segundo período histórico que abarcaría desde el golpe de estado de 1976 a la mitad del primer gobierno democrático que lo sucedió, en 1987. Y un tercer período caracterizado por la conformación de un nuevo modelo de acumulación orientado a la liberalización económica, la reducción del papel del estado como regulador social y la introducción de nuevas formas de articular el mercado de trabajo.

Los distintos problemas abordados

En la primera etapa, la Sociología del Trabajo como disciplina estuvo orientada principalmente a los temas de índole rural y a la historia del movimiento obrero. Presa de la teoría del desarrollo de Gino Germani no podrá en esta etapa superar la visión lineal, que ve al desarrollo de una sociedad en tanto superación de etapas (de la sociedad tradicional a la sociedad industrial) inevitable, y según el modelo de los países centrales. Tampoco encontrará temas verdaderamente específicos que acompañen el movimiento de consolidación de los trabajadores como factor de poder reconocido por los demás actores.

En la segunda etapa descrita, la desarticulación del modelo fordista, la Sociología del Trabajo centra su mirada en la fábrica, parte de los procesos de trabajo y dirige la preocupación hacia la organización del trabajo y los cambios que las fuertes

⁹ En este apartado se sigue, con matices, la división histórica que plantean A.M. Catalano y M. Novick en *La Sociología del Trabajo al encuentro de las relaciones laborales en un marco de incertidumbre*, 1993 en "Trabajo y Empleo. Un abordaje interdisciplinario." op. cit.

transformaciones en la estructura económico-productiva producirán sobre el mercado de trabajo y las relaciones laborales. Comenzarán a analizarse los fenómenos de precarización y terciarización.

En la tercera etapa señalada, la Sociología del Trabajo se ocupa de la relación tecnología-trabajo así como de las orientaciones del movimiento obrero y de la acción sindical. Temas nuevos vienen a completar este panorama: las pequeñas y medianas empresas como campo de estudio y las profundas transformaciones del sector servicios.

IV. Los trabajadores y su lucha. El sindicalismo y sus posiciones ante el cambio: de la reivindicación desorganizada a la negociación permanente

La mayor parte de los autores coinciden en señalar la historia del movimiento obrero en dos grandes períodos históricos¹⁰: el primero, que tuvo lugar durante la modernización del aparato productivo mediante la sustitución de importaciones (lo que antes denominamos el círculo virtuoso fordista) y, el segundo, el de la transformación conservadora guiada por las doctrinas neoliberales. La primera etapa significó, además, la consolidación del movimiento obrero como interlocutor social válido y reconocido por los demás actores sociales y como monopolizador de la relación entre los trabajadores y el Estado. La segunda etapa, por su parte, significó la desarticulación de dicho modelo y la delimitación de nuevas maneras de interacción entre los actores mencionados, caracterizada por una profunda desarticulación de los modos y los temas históricos del desarticulado, valga la repetición, movimiento obrero.

Si bien esta división no nos parece del todo adecuada, a los fines de comentar las preocupaciones de los trabajadores organizados, sí creemos que resulta de relevancia al identificar dos grandes tipos de respuestas del movimiento obrero organizado (al que llamaremos sindicalismo de ahora en más): una actitud básicamente activa en un contexto de movilización para la primera etapa y una actitud adaptativa y pasiva en un contexto de desmovilización en la segunda etapa.

Trataremos de retomar el análisis con alguna anterioridad histórico-temporal.

Las primeras centrales obreras

Desde principios del siglo XX hasta entrados los años 30, asistimos a una tendencia de progresiva actividad por parte de las que entonces se llamaban “centrales obre-

¹⁰ Lo que Héctor Lucena denomina “los modelos de desarrollo bajo controversia” en De la Garza Toledo, Enrique (compilador); “Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo” - Parte IV: Sindicalismo y Sistema de Relaciones Industriales: *El cambio de las Relaciones Industriales en América Latina*, (Universidad de Carabobo-Venezuela).

ras”. Las nuevas ideologías (anarquismo, socialismo, comunismo y sindicalismo) arribadas de la mano del constante flujo migratorio aportaron una tradición de agremiación y lucha a las nuevas formas de trabajo asalariado, que se delineaban a partir de las primeras industrias y los consolidados talleristas de oficio. Este proceso tuvo lugar sobre todo en el marco de los aglomerados urbanos que iban adquiriendo la forma de las ciudades modernas.

La huelga (como así también el boicot y el sabotaje) se convertían paulatinamente en la herramienta por excelencia y cada vez era mayor el número de obreros organizados que se sumaba (sectorialmente) a estas jornadas de protesta.

Entre los días 26 y 27 de Abril de 1904 se reúne el Segundo Congreso de la Unión General de Trabajadores con asistencia de distintas representaciones como los escultores de madera, silleros, metalúrgicos, talabarteros, escoberos, dependientes de comercio, la Unión Gremial Femenina de Buenos Aires, delegaciones del interior del país, etc. En esta actividad: “La asamblea obrera propugna la abolición de la costumbre inhumana de hacer dormir sobre y debajo de mostradores y piezas antihigiénicas a los dependientes, señalando “la necesidad de que en los negocios se proporcione a los empleados vendedores, asiento para descansar en los momentos que no tengan trabajo”.¹¹ Aboga por la jornada de 8 horas, que por entonces se prolongaba durante doce o más.

Si bien no es nuestra intención la de recopilar información de la época de manera detallada, nos parece ilustrativo rescatar que la preocupación por la salud de los trabajadores en el ámbito laboral se instala precozmente como tema del movimiento obrero aunque quizás, la acción reivindicadora no haya sido lo suficientemente sistemática. Recordemos también que hacia principios del siglo pasado la resistencia de la oligarquía dominante fue sin duda enérgica y determinante del clima de violencia social que atravesaron estas primeras centrales obreras. Sería válido en este sentido mencionar la acción reivindicativa del tema salud que realiza el Partido Comunista (instalado sobre todo en las células de fábrica) a través de la “reivindicación del día”.

Hacia 1933 y a raíz del golpe militar, se observa una disminución de la acción sindical en su indicador más representativo: la huelga, que se va a ir recuperando paulatinamente hacia 1937. Para esta época, la temática central de la ahora única central obrera (C.G.T.) tendrá que ver con el salario y el aumento del costo de vida, con la extensión de los beneficios de la legislación del trabajo a todos los trabajadores del país, con la penalización de la fuerza pública en caso de incumplimiento de sus deberes y con la creación de comisiones paritarias. Además, el congreso federal de la central obrera resuelve: “Que se estudie el problema de la ra-

¹¹ Citado en Lopez, Alfredo, “Historia del movimiento social y la clase obrera argentina”, 1974, A. Peña Lillo Editor, pág.141.

cionalización en las industrias, en todos sus aspectos... y sus efectos sobre los trabajadores.”¹²

Para esta época ya se encontraban consolidadas las primeras formas de agrupación comunitarias, las sociedades de socorros mutuos, fundamentalmente en los centros urbanos más poblados. De esta manera, se organizó comunitariamente a través de una cuota mensual la provisión solidaria de servicios médicos (Tobar: 2001). Mientras tanto, el Estado no se ocupaba de esta temática sino que la entendía como una cuestión más bien del ámbito privado.

La institucionalización de las demandas

Resuelto el problema del poder adquisitivo del salario de los trabajadores, las características del nuevo modelo de articulación social entre el Estado y los trabajadores iba a ir modificándose paulatinamente a raíz de los cambios políticos que se dan desde entrados los años 40.

No obstante, la presencia de gremios “rebeldes” que recurrían a la huelga como medio de lucha hacia 1950, podemos decir que se cierra el período de mayor conflictividad entre el Estado y el movimiento obrero aunque perduran las figuras de la huelga de brazos caídos y el trabajo a desgano. Es también en esta época cuando aparece la discusión en torno a lo insalubre versus lo salubre. Por ejemplo, a través del reclamo de los trabajadores frigoríficos de las 6 horas de labor en las tareas consideradas “insalubres” que canalizan a través de la prensa gremial.

Durante este período también asistimos a la aparición de dos actores nuevos casi simultáneamente: las organizaciones sindicales que darán origen al sistema de las obras sociales y el Estado que se constituye en garante del derecho a la salud. De esta manera, el tema de la salud pasa de ser propio del trabajador para convertirse en un derecho “social”: “...las ideas de igualdad ante la enfermedad y la generalización de la solidaridad que muestran las organizaciones colectivas mencionadas, instalan en nuestro país la noción de necesidad de asistencia médica para toda la población.”¹³ Las demandas de los trabajadores son incorporadas a través de los organismos de Seguridad Social.

La parálisis del movimiento obrero

Hacia fines de los años 50 y durante los 60 la salud sufre el impacto de las políticas de austeridad fiscal lanzadas por el desarrollismo. A la par de las primeras “medicinas prepagas”, de los sanatorios privados se sucede la progresiva exclusión de los

¹² En Lopez, A., Pág. 350 op. cit.

¹³ Pág. 20 en Tobar, F., “Breve Historia de la prestación del servicio de salud en la Argentina”, 2001.

grupos de trabajadores organizados del ámbito del poder mientras se inicia una tendencia a la privatización.

Mal haríamos en intentar encontrar reivindicaciones laborales sanitarias (o de cualquier otra naturaleza) en la época de la última dictadura militar cuando muchos trabajadores tenían como preocupación central simplemente no ser aniquilados. Es válido lo que señalan Catalano y Novick¹⁴ cuando afirman que el acuerdo fordista está “suspendido”.

Sólo hacia el final del período, el Sindicalismo irá adquiriendo un rol más activo en el cuestionamiento del proceso militar.

La desarticulación del corporativismo

Siempre es más compleja la referencia al pasado inmediato. Tratar de interpretar lo que nos ha tocado vivir no suele ser una tarea sencilla. Los comienzos de la Democracia y la sucesión democrática han dado luz a formas de articulación social y política inéditas para la Argentina. Para el Sindicalismo ya no había Estado en quien institucionalizarse, para las empresas ya no era necesario delegar el control social de los trabajadores y, para el Estado, ya no había relación social que regular: se desentendió de su rol tuitivo.

El programa de reformas y ajuste buscó la fragmentación del movimiento obrero a través de una profunda reestructuración del mercado de trabajo en tres frentes principales: desarticulación del poder centralizador de los sindicatos, actualización de la legislación laboral e implementación de nuevas formas de organización del trabajo basadas en tecnologías (blandas y duras), que tienden a reforzar la vinculación del trabajador con su empresa, privatización de los servicios de salud, quita a los sindicatos del monopolio de las obras sociales.

Acompañado de una persistente caída del empleo (por efecto de las políticas macroeconómicas) el programa logra la mayor parte de sus objetivos. Ante esta situación y ante el proceso mismo, los sindicatos han quedado no sólo sin programa de contingencia sino que no han podido recuperarse de la estocada para pensar una forma innovadora de plantear sus acciones reivindicativas de cara a la nueva forma de articulación de los actores que se ha gestado.

V. Algunas conclusiones. Cuerpo, salud y salud mental en la Argentina contemporánea: del encuentro al desencuentro

Tratar de articular la Sociología del Trabajo desde las preocupaciones que hicieron a la materia constitutiva del movimiento obrero es, indefectiblemente, recurrir a

¹⁴ Op. cit. 9.

la historia del movimiento obrero. Y también es reconstruir desde la historia la problemática de la Sociología como disciplina con sus contradicciones y aciertos.

De la Sociología del Trabajo a la Psicopatología del Trabajo

Lo que ha quedado más o menos claro es la limitada participación que ha dado la disciplina a los temas relacionados con la salud, entendida en sentido amplio. Desde la búsqueda de especificidad disciplinar, pasando por los estudios centrados en la fábrica y la organización del trabajo hasta la más reciente dirección hacia la tecnología en su relación con el trabajo, la Sociología del Trabajo no ha podido dar cuenta de manera sistemática (ya que no negamos los aportes puntuales) de la salud como “hecho social”, que ocurre en el ámbito del trabajo. Y, por lo tanto, tampoco ha podido articular un discurso de conocimientos que le permita influir en los temas que hacen a definir las mejoras en las condiciones de trabajo. No obstante, esta dificultad está intentando ser superada incorporando aproximaciones de carácter transversal.

Tal es el caso de los importantes aportes que se han hecho desde la Psicología, la Sociología Social y más precisamente desde la “Psicopatología del Trabajo” en el esfuerzo por entender el fenómeno de la salud y la salud mental de una manera integral e integrada.

De la conservación del cuerpo a la conservación del empleo

Si los inicios del siglo pasado significaron para el movimiento obrero los pasos más importantes en el marco de su lucha por lograr mejores condiciones de vida dentro del sistema (capitalista) que se estaba formando, el fin de siglo no trajo más que sucesivos retrocesos en esa lucha. Asimismo, significó para su actor representativo por excelencia la deconstrucción del poder que había construido desde temprano (1900 hasta 1976).¹⁵

De acuerdo con el período que hemos tomado para este trabajo no podríamos establecer como punto de partida el reclamo en defensa del cuerpo, como lo menciona Dejours para Europa. Más bien, los primeros reclamos del siglo pasado están relacionados con las mejoras en lo que llamamos actualmente condiciones y medio ambiente de trabajo. Así, desde el mejoramiento del ambiente laboral, mediando la salud entendida como derecho encarnada en el seguro social, hasta la ruptura de las condiciones democráticas que permitieran confrontar sin perder “la vida”, llegamos al intento por conservar el empleo como eje de las preocupaciones y no a la importancia de resguardar la salud mental en el ámbito de trabajo.

¹⁵ Marcamos el punto de quiebre en 1976, porque fue ese el año en que se rompe definitivamente la escalada de participación de los asalariados en la distribución del PBI.

No es el caso argentino aquel que señala Dejours para Europa; es la especificidad histórica de los países periféricos la que una vez más marca la diferencia en la realidad y, por consiguiente, debería marcar los objetos de las investigaciones académicas.

De la mutua ignorancia a la necesidad de aglutinar esfuerzos

No podemos afirmar que haya existido ni que exista una articulación desde la disciplina con el mundo sindical. Sí podemos desear que sea una realidad en el futuro inmediato. Como señala Vasilachis para el caso de la Sociología del Trabajo en su relación con la doctrina jurídica laboral, la Sociología del Trabajo no ha estado ni está presente en el ámbito sindical (por lo menos en el plano del discurso que articula los reclamos) ni a través de sus contribuciones, ni de sus perspectivas de análisis, ni de los resultados de sus investigaciones, ni de los temas que se trabajan. Ya sea porque el mundo laboral y el académico han estado históricamente distanciados, ya porque uno de los dos grupos no considera al otro como interlocutor válido de los temas que tienen en común.

VI. Palabras Finales

Comenzamos este trabajo asumiendo que: “La evolución de las condiciones de vida y trabajo, partiendo de la salud de los trabajadores, no puede disociarse del desarrollo de las luchas y de las reivindicaciones obreras en general”.¹⁶

De esta manera, no hemos dejado de mostrar el vínculo claro y la responsabilidad directa que toca a los hombres como hacedores de su destino en un marco particular como es el de la lucha de los trabajadores por mejorar y/o preservar sus condiciones de existencia.

Al tratar de responder a nuestros interrogantes no hemos hecho otra cosa que encontrar nuevos problemas. No sólo desde el ámbito teórico mismo del conocimiento, sino desde la efectiva utilidad práctica de la producción científica y desde el compromiso con el tiempo que nos toca.

Es por esto que preferimos concluir pensando cuál es en nuestros días la relativa efectividad de dedicarnos al estudio de la problemática de la salud mental. No con esto restamos importancia al tema. Muy por el contrario, tratamos de otorgarle la entidad que merece. Pero no podemos negar que, y somos plenamente conscientes de ello, el verdadero tema de la Argentina de hoy tiene menos que ver con aquel que se deriva de la insanidad que provoca el trabajo, sino que está más relacionado con la insanidad que provoca al ser humano en sociedad la situación del no trabajo. Y aquí deberían centrarse el grueso de los reclamos del movimiento obrero organizado.

¹⁶ Pág. 17, C. Dejours, op. cit.

Bibliografía

Dejours, Christophe, Trabajo y Desgaste Mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo, Grupo Editorial Lumen, PIETTE/CONICET, Buenos Aires, 2001.

Dejours, Christophe, El factor humano, Trabajo y Sociedad, PIETTE, Lumen-Humanitas, Buenos Aires, 1998.

De la Garza Toledo, Enrique (compilador), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo - Parte IV: Sindicalismo y Sistema de Relaciones Industriales: La historia del Movimiento Obrero en América Latina y sus formas de Investigación, Francisco Zapata, El Colegio de México, 2003.

Melgoza, Javier, *Sindicato, Representatividad y Legitimidad* en De la Garza Toledo, E. (compilador), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, El Colegio de México, 2003.

Lucena H., *El cambio de las Relaciones Industriales en América Latina* en De la Garza Toledo E. (compilador), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, El Colegio de México, 2003.

Marshall A., *Efectos sociales y económicos de los cambios en las legislaciones laborales* en De la Garza Toledo E. (compilador), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, El Colegio de México, 2003.

Tamez S. y Moreno P., *Cambios en la seguridad social en América Latina* en De la Garza Toledo, E. (compilador), Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, El Colegio de México, 2003.

Etzioni, A., *Modern Organizations*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N. Jersey, 1964.

Herzberg, F., *One more time: how do you motivate employees?*, Harvard Business Review, 1968.

López, Alfredo, *Historia del movimiento social y la clase obrera argentina*, A. Peña Lillo Editor, Buenos Aires, 1974.

Moos, R., *Evaluating Educational Environments*, Jossey-Bass, San Francisco, 1979.

Panaia, Marta (compiladora), *Trabajo y Empleo. Un abordaje interdisciplinario*, EU-DEBA- PAITE, Buenos Aires, 1996.

Tobar, Federico, "Breve Historia de la prestación del servicio de salud en la Argentina", 2001, www.isalud.org/documentacion/Breve_historia.pdf.

Wicker, A., *An Introduction to Ecological Psychology*, Brooks/Cole, Monterrey, California, 1979.



La medición de la imagen de prestigio de las empresas entre ejecutivos. Análisis del período 1995-2002¹

**Roberto Bacman
Gonzalo D. Peña**

I. Introducción

Bernard Dubois y Alex Rovira Celma definen a la imagen como el “conjunto de percepciones que un consumidor tiene de un producto, de una empresa, de una persona o de una idea. Estructuralmente, la imagen toma la forma de una constelación de asociaciones entre el estímulo y un número variable de atributos discriminantes”.²

Por otra parte, Enrique Ortega Martínez y Luis A. Sanz de la Tajada³ indican que la imagen de una empresa ó imagen corporativa, como señala Worcester, es el “resultado neto de la interacción de todas las experiencias, impresiones, creencias, sentimientos y conocimientos que la gente tiene sobre la empresa”.⁴

Toda organización sostiene una determinada imagen institucional. Un valor de índole ideológica que se complementa con otros valores, de índole económica (nivel de ventas, rentabilidad) y estructural (número de empleados y oficinas, origen local o internacional, entre otros).

¹ El presente trabajo constituye un avance del documento elaborado por la Maestría de Investigación de Mercados, Medios y Opinión de la UCES para la asignatura Diseños de Investigación en el Marketing Mix.

² Dubois, Bernard y Rovira Celma Alex, Comportamiento del Consumidor. Comprendiendo al consumidor, Prentice Hall, Madrid, 2da. Edición, 1998, página 59.

³ Ortega Martínez, E. y Sanz de la Tajada L.A., “El Estudio de la Imagen” en E. Ortega Martínez (comp): Manual de Investigación Comercial, Ediciones Pirámide, Madrid, 1998, página 678.

⁴ Worcester, R.M., “Corporate Imagen Research” en Worcester R.M. y Downham J.: Consumer Market Research Handbook, McGraw-Hill, Reino Unido, página 603.