

CH. DEJOURS. (2009). *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid: Modus Laborandis.

El autor de “El desgaste mental en el trabajo”, Christophe Dejours, pertenece a la corriente teórica de la psiquiatría y el psicoanálisis aunque en este texto se adopta un enfoque más psicosocial para analizar los efectos de la organización del trabajo sobre la salud mental de los obreros. Se puede estructurar la temática del libro en tres secciones: la primera se basa en un ensayo publicado por el autor en los años ochenta en el que se desarrollan las características de un método analítico al que Dejours denomina “psicopatología del trabajo”; un segundo apartado refleja la evolución de las líneas de investigación descritas con anterioridad ampliando el marco y adoptando el término de “psicodinámica del trabajo”; y por último, se describe la propuesta metodológica que ha permitido acceder a los conocimientos desarrollados. A continuación, pasaré a definir los puntos principales de las tres secciones que hemos introducido para continuar con una discusión crítica sobre los mismos, destacando, finalmente, una serie de conclusiones.

Para empezar, el autor expone cómo se ha llegado a una preocupación por la salud mental de los trabajadores y qué se entiende por “psicopatología del trabajo”. Hasta la Primera Guerra Mundial, la lucha obrera se había basado en cuestiones de supervivencia a través de demandas como la disminución de la jornada laboral, pero la demanda de trabajadores durante la guerra y la implantación de la Organización Científica del Trabajo (OCT) a principios del siglo XX supuso una revalorización de la salud de los cuerpos de los obreros que se tradujo en una lucha por las condiciones laborales de los mismos. Las protestas de mayo del 68 suponen un punto de inflexión en el que el desarrollo del sector terciario y el desgaste del taylorismo hicieron que la dimensión mental de los trabajadores cobrara importancia. De este modo, se ha ido configurando una crítica a los procesos ocultos de dominación del comportamiento libre generados en la organización del trabajo.

En este contexto, surge la corriente de la psicopatología del trabajo, que se organiza a través de seis principios: los mecanismos y las ideologías de defensa de los trabajadores, el tipo de sufrimiento mental que se puede generar, el papel del miedo en el trabajo, los mecanismos para compensar los desajustes entre los trabajadores y los modelos productivos, la funcionalidad del sufrimiento mental y las consecuencias de la organización del trabajo sobre la salud. El primer principio se basa en que los trabajadores se ven obligados a implementar *artefactos psicológicos defensivos* para proteger su salud mental. Cuando se construye un colectivo como el subproletariado o los trabajadores de la construcción, caracterizados por el subempleo y la asunción de elevados riesgos, se implementan ideologías defensivas que aseguren que la ansiedad por la supervivencia sea un problema colectivo y no individual. Un ejemplo de este tipo de dinámicas sería la consideración del trabajo como un deber moral, por lo que cualquier impedimento físico o psicológico para desempeñar una tarea es considerado como una falta personal y se invisibiliza. Los trabajos repetitivos estructurados a través de la organización científica del trabajo (OCT) se caracterizan por una sistematización

del modelo productivo que, para aumentar la producción, desatiente las necesidades personales de los trabajadores provocando un aumento de los costes psíquicos, por lo que estos se ven obligados a implementar mecanismos de defensa individualizados que les permitan generar continuidad en sus puestos, como es el refugio en la fantasía durante la tarea o verse absortos en la misma, proceso al que Dejours denomina como “parálisis del pensamiento”. Esta desposesión de la actividad intelectual del trabajador también condiciona la vida extralaboral, ya que contamina los ritmos vitales para así evitar el sufrimiento mental que generaría un reajuste del condicionamiento productivo al cambiar los ritmos productivos una vez terminada la jornada.

En cuanto al segundo principio, el *sufrimiento mental* se origina ante una disminución del contenido significativo del trabajo por la rigidez de la organización laboral cuando esta provoca una descalificación que deshumaniza al obrero y resta importancia a la tarea que realiza. Este sufrimiento también es consecuencia del desajuste entre el modelo operativo prescrito y las características del operador basadas en el orden físico y psicomotor, el orden psicosensoial y el orden intelectual; el aparato psíquico debe producir satisfacciones concretas y simbólicas – como los mecanismos defensivos – sin las que aparezcan desajustes que incrementen el sufrimiento mental. Los modelos operativos prescritos generan una serie de riesgos laborales ante los que se implementa una prevención colectiva, pero el riesgo residual se asume de forma individual y, de este modo, se origina el *miedo al trabajo*. Puede iniciarse de forma directa por condiciones del trabajo que atentan contra la salud del trabajador o a través de una forma indirecta en los casos en los que una ideología defensiva invisibiliza los riesgos, como ocurre en la construcción y, de ese modo, permite mantener la productividad. En el trabajo repetitivo, el miedo suele mostrarse en forma de ansiedad por el rendimiento exigido y en el sector terciario se basa mayoritariamente en las relaciones laborales jerarquizadas de vigilancia entre los trabajadores y la dirección.

En este punto, podemos definir tres elementos fundamentales para compensar el sufrimiento mental que genera el miedo o el aburrimiento en el trabajo: La satisfacción laboral que puede suponer el acceso a determinado estatus o el interés por las tareas desarrolladas, el grado de motivación del trabajador y la predisposición a generar contenido significativo satisfactorio desde la estructura mental del trabajador. Asegurar estos tres elementos resulta clave en trabajos en los que los riesgos son muy elevados como en la aviación de caza por lo que la relación entre salud y trabajo se acaba definiendo de forma conjunta entre los trabajadores y la dirección. Sin embargo, en otros trabajos en los que los obreros son más reemplazables, los mecanismos defensivos que utilizan ante la frustración y la angustia son instrumentalizados para mejorar la productividad. La insatisfacción laboral en sistemas disciplinarios rígidos genera mecanismos como la aceleración del ritmo de trabajo para limitar los estímulos negativos. El miedo favorece un mayor nivel de atención a las anomalías y dificulta la implementación de herramientas de protesta basadas en paros en la producción.

Por último, debemos tener en cuenta las consecuencias de la explotación del sufrimiento mental sobre la salud de los trabajadores. La norma productiva siempre

es diseñada para ser tolerable para la mayoría de los trabajadores y así evitar descompensaciones psiconeuróticas masivas. Sin embargo, esto no evita que debido a la fatiga, sistemas de frustración y la oposición entre cargas instintivas y la voluntad de la organización del trabajo se generen descompensaciones de forma individual. Generalmente, estas descompensaciones no son reconocidas como patologías mentales, por lo que las opciones de los trabajadores que las sufren se reducen a un uso generalizado de psicofármacos que alivien la insatisfacción y el miedo. La única patología oficialmente aceptada como producto del trabajo es el síndrome subjetivo postraumático, un trastorno producido a raíz de un accidente laboral, pero estas descompensaciones pueden empeorar patologías mentales latentes. Del mismo modo, una organización laboral rígida también puede desorganizar los sistemas defensivos de la economía psicosomática provocando que descompensaciones psiconeuróticas se acaben reflejando en el cuerpo. En cualquier caso, resulta imprescindible generar un ajuste entre las exigencias de la organización y las necesidades del trabajador para asegurar una salud mental que posibilite la continuidad de los trabajadores en los puestos de trabajo.

En la segunda sección del libro, como ya hemos introducido, Dejours desarrolla una revisión de los planteamientos de los años ochenta sobre psicopatología del trabajo, basándose en el mismo núcleo argumentativo pero pasando de un análisis del sufrimiento psíquico causado por la confrontación entre el trabajador y la organización laboral a un análisis psicodinámico del trabajo. Se parte de que el sufrimiento mental y las estrategias defensivas no pueden ser consideradas como patologías sino que se desarrollan a través de un principio de racionalidad subjetiva generado en las relaciones intersubjetivas. La organización del trabajo real es el resultado de una reinterpretación mediada por relaciones sociales que gestionan elementos no prescritos por la organización inicial. En definitiva, se tiene por objeto la normalidad y no solo la patología, por lo que el análisis no se limita al sufrimiento sino también al placer en las dinámicas laborales. El trabajo es definido como la parte creativa de coordinación y cooperación entre los sujetos implicados en las relaciones laborales, para lo que resulta imprescindible un alto nivel de confianza en el eje jerárquico y una elevada implicación de los sujetos en la gestión de las regulaciones laborales. Para ello, es necesaria una retribución, mayoritariamente simbólica en forma de reconocimiento, que motive la movilización y transforme el sufrimiento en el trabajo en placer y así evitar unas estrategias defensivas y una enajenación social que puede acabar degenerando en descompensaciones psíquicas o somáticas. A través de este desarrollo, la importancia de la estructura mental y la personalidad que manejábamos antes es sustituida por una idea de identidad como forma de autorealización en el ámbito laboral a través del colectivo y las relaciones sociales.

La propuesta metodológica de Dejours también ha evolucionado con respecto a la primera aproximación de los años ochenta hacia una mayor precisión de las técnicas necesarias para llegar a reconocer las estrategias defensivas o de cooperación que se generan en las relaciones intersubjetivas de sufrimiento y reconocimiento dentro del trabajo. El diseño metodológico se basa en una práctica de intervención con modelo de investigación-acción en el que los resultados

obtenidos serán utilizados para alterar la organización del trabajo. Propone una investigación en tres fases en las que se comienza por una aproximación previa a la organización del trabajo prestando especial atención al origen de la demanda de la investigación. La segunda fase, de investigación, se caracteriza por una técnica a la que Dejours denomina “observación clínica”, basada en la construcción y saturación de discursos a través de grupos de discusión en los que participan activamente un colectivo reducido de investigadores. Se pretende llegar a la realidad del trabajo humano en sus dimensiones físicas y cognitivas desde visiones subjetivas. Por último, hay una fase de validación y refutación en la que la información se va revalidando a través de la implicación constante y prolongada de las partes y la revisión por investigadores no participantes en las discusiones colectivas.

En definitiva, el acercamiento de Dejours al trabajo nos permite establecer de forma muy precisa los mecanismos psicosociales por los que los obreros llegan a experimentar el sufrimiento en el trabajo y sus reacciones ante el mismo. Del mismo modo, introduce cómo podríamos observar los efectos de la organización del trabajo en los obreros desde una perspectiva más amplia en la que también se incluyesen mecanismos basados en el placer y el reconocimiento. Sin embargo, antes de finalizar, considero que resulta importante comentar que el planteamiento de Dejours se basa principalmente en la estructura mental de los trabajadores mientras aspectos sociológicos son menos elaborados. Esta crítica se ajusta especialmente a la versión original de la psicopatología del trabajo, ya que en ella se insiste más en la estructura personal y sus descompensaciones que en relaciones sociales entre trabajadores. Al introducir la noción de psicodinámica del trabajo, Dejours incluye planteamientos en los que el carácter colectivo del trabajo es tenido más en cuenta. Sin embargo, podría ser enriquecedor un desarrollo más detallado de la importancia de las relaciones sociales laborales a la hora de generar una identidad coherente en los trabajadores, algo para lo que resulta imprescindible tener en cuenta el contexto productivo en el que se desarrolla el trabajo. Desde los años ochenta, se han ido extendiendo nuevos modelos productivos, conocidos como “post-fordistas” o de “producción ligera”, caracterizados por una elevada flexibilidad laboral que ha generalizado el riesgo y la intermitencia en el trabajo. Del mismo modo, implican en muchos casos una intensificación de la carga de trabajo al invadir éste la vida privada de los trabajadores y una rígida estructura organizativa empresarial deslocalizada que limita su agencia. Un análisis de las relaciones sociales laborales que producen estos contextos productivos teniendo en cuenta las características de cada caso particular podría permitir una visión holística de todos los efectos mentales de la organización del trabajo que se han ido comentando a lo largo del libro. En cualquier caso, el libro de Dejours nos proporciona una base muy sólida para abrir una serie de líneas de reflexión e investigación sobre el papel de la salud mental en el trabajo.

Stribor Kuric Kardelis  
Universidad Complutense de Madrid  
striborkurich@hotmail.com