

OPINIÓN

REFLEXIONES PREVIAS PARA ABORDAR LOS PROBLEMAS DE LA SICOPATOLOGÍA EN EL TRABAJO

DR. D. JUAN JOSÉ DÍAZ FRANCO

Jefe de la Unidad de Psicopatología de la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo
Presidente de la Comisión Nacional de la Especialidad de Medicina del Trabajo

El dolor, la enfermedad y la muerte acompañan en su trayectoria vital a los vivientes, pero si nos referimos a la vida racional (que a veces se tilda de superior presumiendo condiciones que son, pero que se ejercen inadecuadamente) debemos establecer dos planos diferentes de sufrimiento: el somático y el psicológico.

El sufrimiento psicológico se asocia a alteraciones psíquicas en las que suponemos tres hipótesis etiológicas: la hipótesis biogenética, la hipótesis psicogenética y la hipótesis sociogenética. La primera de ellas, referida a situaciones congénitas; las otras dos, a patologías adquiridas.

Si hablamos de psicopatología en el lugar de trabajo, la situación se canaliza por dos grandes vertientes: la que considera la actuación personal y la interiorización de los traumas funcionales como condicionante primordial, o bien, aquella otra vertiente que tiene en lo social y lo organizacional dentro del trabajo la causa inicial y concomitante para la justificación de los desajustes psicológicos que puede generar una actividad laboral organizada.

A ambas formas de considerar la fuente de las diferentes patologías mentales desencadenadas en el trabajo y a causa del trabajo, puede buscárseles justificación argumentativa en el pensamiento filosófico a lo largo de la Historia.

Determinados filósofos, comenzando por los iniciadores de la Escuela Cínica Griega, con Diógenes a la cabeza, hasta la filosofía existencialista (nacida de la reacción antihegeliana contra la filosofía especulativa que cuenta a Kierkegaard como "fundador") y la doctrina anarquista (referida fundamentalmente

a la satanización de toda teoría del Estado, explicitada por Bakunin, entre otros), pasando por Pascal y Rousseau, han encabezado corrientes individualistas, sentenciando que el hombre está solo y es incapaz de entrar en contacto profundo y eficaz con el "otro".

Sin embargo, la mayoría de los pensadores, desde Platón hasta las doctrinas socialistas contemporáneas, consideran que el hombre es un ser gregario y que la condición humana es propiamente social.

Así pues, el pensamiento filosófico tradicional y las necesidades que la experiencia puntual del análisis del trabajo pone de manifiesto, pueden llevarnos a enunciar tres tipos de problemas que deben resolverse en la relación de las personas con el trabajo:

- a) Naturaleza y necesidades básicas de las personas desde el punto de vista individual.
- b) Naturaleza y relaciones sociales desde el punto de vista colectivo.
- c) Naturaleza del proceso productivo industrial y su adaptación a las condiciones individuales y sociales de las personas.

A grandes rasgos podríamos alinear las diferentes sensibilidades y enfoques en dos grandes apartados: lo intrapsíquico (representado por muchas iniciativas psicológicas, singularmente la que representa la línea seguida por Freud y su Escuela) y lo social (con expresión concluyente de lo que representa el pensamiento de la sociología científica contemporánea, a partir de Durkheim).

Siempre, y en todo caso, sin perder de vista que un traumatismo físico puede tener repercusiones psíquicas, de igual modo que un traumatismo emocional puede tener incidencia somática.

Mira i López planteó la disyuntiva de si es el individuo quien aporta la condición psicopatológica al trabajo y, en todo caso, trata de acoplarse a una profesión en que sus disfunciones, germinales o desarrolladas, causen mayor impacto, o bien, por el contrario, si determinadas actividades profesionales desencadenan o propician algunas patologías mentales en quienes las practican. Es una cuestión que se debatió en su día y que no arrojó respuestas concluyentes, por lo que el debate sigue abierto.

Sí, podemos afirmar que el papel de los conflictos inconscientes en el número de accidentes profesionales, ha puesto de manifiesto que, con frecuencia, son las mismas personas las que sufren siempre accidentes, como si buscasen una forma socialmente aceptable de suicidio o, en todo caso, la solución de sus problemas.

Parece cierto que, en el ámbito laboral, la patología asociada a la carga mental se concentra en el terreno de las neurosis y que éstas no encontrarían su fundamento en primer grado en la frustración que pueda provocar el trabajo, sino en el que se deriva de la imposición del empleador sobre el empleado.

Sin duda, la interacción entre el medio laboral y la conciencia de la persona que trabaja debe contar con espacios incógnitos donde todo se decide y a los que, a primera vista, no podríamos etiquetar como psicogénicos o sociogénicos, según la división mencionada antes.

Sabemos que no hay conductas, tanto negativas (no prestar un ayuda debida, por ejemplo) como positivas, tanto simbólicas (una actitud irónica o sarcástica) como efectivamente realizadas, que no sean susceptibles de actuar como agresión. La agresividad, en toda su amplia gama, suele despertarse fácilmente en las relaciones humanas y siempre como resultado de algún tipo de frustración. Por eso, la consideración de la agresión puede dar cuenta de algunas situaciones que deben ser evitadas o tratadas adecuadamente.

No parece esta tarea imposible, aunque sí delicada, si se tiene en cuenta que los psicólogos sociales manejan un corto repertorio de factores experimentales como agentes activadores de conductas agresivas; en realidad son casi sólo los que se derivan de la frustración, de la percepción de injusticias y de las

características del estímulo instigador; y, como queda dicho, es la agresión quien preside el cuadro.

La agresividad producto de la frustración puede desplazarse o inhibirse con, al menos, estas variantes:

- a) Dirigirse hacia el frustrador o circunstancia que frustra en forma de cólera, hostilidad verbal, violencia física o violencia moral.
- b) Sufrir desplazamiento hacia un no agresor u objeto inanimado ("chivo expiatorio").
- c) Ser inhibida con posibles consecuencias adversas para la persona frustrada.

Por otra parte, en ningún momento dejamos de considerar que vivimos en una sociedad organizacional, cuyo tejido social está compuesto predominantemente por organizaciones (Gobiernos, Administraciones públicas, Empresas mercantiles o industriales, Partidos Políticos, Sindicatos, Universidades, Hospitales, etc). La legitimidad de las organizaciones viene dada por su filosofía y por su práctica, sancionadas ambas por la aceptación social y la puesta en marcha por el poder (económico, político o moral), que igualmente puede revocarlas, desmontarlas o desautorizarlas. En el horizonte histórico reciente son varios los modelos de organización llevados a la práctica, entre otros:

- a) El modelo burocrático (Obediencia a las normas).
- b) El modelo cientifista (Autoridad de la ciencia)
- c) El modelo de las relaciones humanas (Sentimiento de pertenencia y participación)
- d) El modelo de gestión de los recursos humanos (Adhesión al contenido de la tarea).
- e) El modelo de cooperación negociada (Negociación y Acuerdo).

Este vaivén pendular entre lo más cercano a lo individual y lo más cercano a lo social u organizacional se nos presenta como la mayor dificultad a la hora de definir los condicionantes y los riesgos de tipo psicológico y social que justifican la aparición de disfunciones (o de patologías mentales en el trabajo).

La carga de trabajo física o psíquica o lo que es igual, los efectos de la tarea sobre el organismo (en sus dos componentes, somático y anímico) se ve condicionada psicológicamente por el tipo inteligencia,

el temperamento, carácter y personalidad, los estragos del estrés (ansiedad y angustia vinculadas a situaciones de riesgo físico o psíquico en el trabajo) y a la fatiga generada, entre otros. Pero también se experimenta el condicionamiento socio-económico en la competitividad laboral (dificultades en la contratación y mantenimiento del puesto), el paro, la formación, la política salarial y la doble jornada; sin olvidar el condicionamiento socio-cultural, como el que se deriva del tipo de familia, lengua y religión, de las opciones políticas y sindicales, de la atención voluntaria a situaciones familiares de dependencia, etc.

La dimensión psíquica de la relación persona-trabajo supone que, en muchas ocasiones, el aparato mental entra en conflicto con la organización del trabajo, e incluso con los propios requerimientos de la persona para su desarrollo armonioso y su estabilidad.

La organización del trabajo, al margen de las condiciones de trabajo (ambientes físico, químico,

biológico o psicológico), se refiere al contenido de las tareas (división del trabajo, descripción de los modelos operativos, análisis de los cometidos laborales) y a la exigencia de las tareas (cadencia, medios, productividad, control de calidad).

Aproximando los aspectos psíquicos y sociales desembocamos en la consideración de que hablar de la división del trabajo es tanto como decir división de las personas y en la constatación de la trascendencia de las relaciones jerárquicas, donde siempre el superior se impone al inferior, el empleador al asalariado ("quien paga, manda"). En todo ello hay una amenaza latente de que se produzcan consecuencias psicopatológicas; pero también existe la invocación esperanzada a que cada uno cuide de su propia salud, al margen de las tutelas legales (específicas o no), haciéndolo con la suficiente intensidad como para solucionar o adaptarse a los problemas internos o externos que se presenten en cualquier ámbito de las actividades en que se ven implicadas las personas.