

Seguridad laboral: entre la capacitación y la clínica grupal

Horacio Foladori¹

Resumen

Lorem ipsum ad his scripta blandit partiendo, eum fastidii accumsan euripidis in, eum liber hendrerit an. Qui ut wisi vocibus suscipiantur, quo dicit ridens inciderint id. Quo mundi lobortis reformidans eu, legimus senserit definiebas an eos. Eu sit tincidunt incorrupte definitionem, vis mutat affert percipit cu, eirmod consectetuer signiferumque eu per. In usu latine equidem dolores. Quo no falli viris intellegam, ut fugit veritus placerat per.

Ius id vidit volumus mandamus, vide veritus democritum te nec, ei eos debet libris consulatu. No mei ferri graeco dicunt, ad cum veri accommodare. Sed at malis omnesque delicata, usu et iusto zzril meliore. Dicunt maiorum eloquentiam cum cu, sit summo dolor essent te.

Abstract

Lorem ipsum ad his scripta blandit partiendo, eum fastidii accumsan euripidis in, eum liber hendrerit an. Qui ut wisi vocibus suscipiantur, quo dicit ridens inciderint id. Quo mundi lobortis reformidans eu, legimus senserit definiebas an eos. Eu sit tincidunt incorrupte definitionem, vis mutat affert percipit cu, eirmod consectetuer signiferumque eu per. In usu latine equidem dolores. Quo no falli viris intellegam, ut fugit veritus placerat per.

Ius id vidit volumus mandamus, vide veritus democritum te nec, ei eos debet libris consulatu. No mei ferri graeco dicunt, ad cum veri accommodare. Sed at malis omnesque delicata, usu et iusto zzril meliore. Dicunt maiorum eloquentiam cum cu, sit summo dolor essent te.

Palabras claves: Ética- etología- esencia- potencia- deseo- bello

Keywords: Ethics, ethology, essence, potency, desire, beauty

¹ Académico asociado al Depto. de Psicología de la Universidad de Chile. Institucionalista, grupalista, psicoanalista foladori@vtr. Net

Planteamiento del problema

La seguridad en el trabajo constituye un asunto de extrema complejidad. Esto es así porque no se trata solamente de velar por la integridad física y psíquica del trabajador, sino porque además hay que estudiar las condiciones de trabajo que ponen en riesgo su salud. Como se trata de estudiar la causalidad de la accidentabilidad es necesario abrirse a varias líneas de análisis para, finalmente considerar las medidas que puedan ser tomadas.

Pero sobretodo el asunto se complejiza porque no es seguro que el propio sujeto en cuestión contribuya decididamente a su seguridad; mas bien ocurre todo lo contrario, la seguridad personal aparece contenida por una nube de dudosa transparencia. Muchas veces se observan conductas temerarias, actitudes impugnativas del instrumental de seguridad, así como un operar grupal desafiante que va a colocar a los integrantes del equipo de trabajo en una relación con lo real que se desmarcará de toda racionalidad aparente.

Dicho de otro modo, además de estudiar cierto cuidado que la institución contratante ha de mantener con su personal – considerando entonces una serie de medidas y reglamentaciones que velen por la seguridad física y mental de todos los que participan en el proceso de producción – es necesario contar con la “responsabilidad” del operario, entendido éste como sujeto individual y colectivo de sus actos. Este último aspecto es el más complejo que, como se verá, pone en cuestión las manera en como los equipos técnicos se aproximan a los operarios para hacer conciente la necesidad de autocuidado.

No puede desligarse de lo anterior una cierta desidia de la institución contratante, la que por un lado solo es capaz de realizar una aproximación meramente formal al problema, y por otro, desentenderse de todo efecto, de todo accidente, suponiendo que es responsabilidad de cada uno lo que hace con su vida. Este desmarcarse institucional obedece a varios factores pero lo que interesa reflexionar aquí es acerca de las condiciones de trabajo que el sistema sostiene, que en los hechos consideran al operario una herramienta más de la producción, la que puede ser sustituida en cualquier momento, como ocurre a menudo.

Es por ello que el asunto de la accidentabilidad ha de ser tratado, sobre todo cuando se entiende que hay algo del orden del sujeto que debe ser puesto en cuestión, ya como ser sufriente, ya como la objetivación de una lucha operario-máquina en la que muchas veces el segundo es el perjudicado.

En este trabajo se abordarán tan solo algunas de estas cuestiones.

El lugar de la institución

El accidente de trabajo interroga a la institución. Si bien la tendencia es a “cero accidentes” otra cosa es lo que ocurre en la práctica, donde la meta establecida parece muy difícil de poder ser alcanzada. Y esto es porque hay una función que la institución no cumple cuando algo ocurre en ella. La necesidad que los humanos tienen de la institución, en el decir de Jacques (1951) que ha de proteger de las ansiedades persecutorias y depresivas consti-

tuyéndose en un sistema adicional defensivo del yo, se ha visto cuestionada. Y más aún por cuanto no solamente no ha funcionado como sistema de contención y protección sino que ha atentado contra alguno de aquellos que laboran en su espacio. El caso mas evidente es el del suicidio que ocurre en el propio lugar de trabajo, que denuncia que la institución está implicada.

Esta implicación dice de la relación entre institución y Estado por cuanto hay un encargo del Estado que tiene que ver con el control. Toda institución reproduce la estructura del Estado y ha de velar por ejercer cierto control social como encomienda de éste, lo que supone no solamente en el sentido de control político del término sino también en garantizar su existencia. El accidente laboral hace visible el fallo de esta encomienda; hay algo que se debería haber realizado que no se hizo, una salida de protocolo que no fue fiscalizada. La institución no puede exterminar a sus miembros ya que sería su propia extinción; el operario lesionado se sale de control: la institución ha fallado.

El marco laboral institucional. El lugar de la capacitación.

Las coordenadas que determinan el marco bajo el cual se establece el trabajo del trabajador constituyen una red de normativas que afecta directamente la seguridad de aquellos que aceptan laborar entre sus límites.

El trabajador-operario no necesariamente conoce todos los riesgos que atraviesan su jornada laboral. Muchas veces se da cuenta

de ello después, durante el trabajo; otras no se entera hasta que enferma gravemente y cuando en muchos casos, ya no hay posibilidad de cura. En otras situaciones, no hay nada visible sino que van a ser estados de ansiedad que minen su estructura de salud mental y, posteriormente, física.

El conocer los riesgos del trabajo que realiza solo es posible de manera limitada en el entendido de que dicho acto está determinado por lo que el trabajador pueda darse cuenta a partir de su estructura psíquica, sus mecanismos defensivos, su narcisismo, etc.

Ya Taylor (1961) había enfatizado el asunto del entrenamiento, la preocupación por la productividad y por el rendimiento sostenido apoyándose para lograrlo en la llamada capacitación. La capacitación se centra en primer lugar, en la mejor manera de hacer las cosas, en la forma de aumentar los índices de eficiencia y para ello se ha de contar con una instrucción precisa en movimientos y conductas que vayan eliminando aquellas más disfuncionales. Allí hay una primera preocupación tácita por la seguridad si bien no es ese el objetivo. En los hechos, la seguridad va a ingresar al campo laboral por la vía de la capacitación. La capacitación adoptará entonces una doble fórmula: por un lado se pretenderá pulir movimientos y normalizar procedimientos; por otro, velar por la manera más segura de hacer las cosas equiparando eficiencia con seguridad.

El caso chileno está atravesado por una distorsión notable por cuanto la capacitación se convierte en un rubro de gastos que por ley es deducible de impuestos. Esta propuesta tiene efectos desordenadores de la seguridad la-

boral, ya que el abordaje de ésta únicamente se va a realizar por la vía de la capacitación, eliminándose otros abordajes posibles y necesarios. Además, la seguridad queda como un tema que ha de ser enseñado, entrenado, más bien indoctrinado, lo que reduce considerablemente las perspectivas que han de tomarse en cuenta. Se trata de un entrenamiento más; por tanto, lejos está de poder situarse con el grado de relevancia significativo para los involucrados.

Un efecto adicional ha de ser señalado: Las instituciones tienden a considerar todo lo que realizan con el obrero como capacitación (por la ventaja económica que significa), por lo que se desligan a su vez de asumir responsabilidad por los efectos de una capacitación “incompleta”, “parcial” o sesgada en su visión del problema de la seguridad. Se pierde así la consideración de un amplio abanico de aspectos que no van a ser estudiados, si siquiera considerados como existentes.

En suma, la seguridad que se enseña por la vía de la capacitación adolece de la marca del sistema educativo y queda circunscrita a una función de entrenamiento sobre la manera “segura” de realizar el trabajo dejando por fuera un sinnúmero de problemas los que al no ser considerados disminuyen de manera significativa su eficacia.

Alguno casos inverosímiles

Dejours (2009:80) ha mostrado como el operario entra en una suerte de desafío con la máquina, adelantándose a ella como una forma de vencerla y liberarse, aunque tan solo sea para disponer de unos segundos, de los ritmos

de la máquina, de la cadencia. Esto supone una relación desafiante entre el operario y la máquina que marcará desencuentros.

Pero hay otras situaciones en las que el asunto es aún más complejo. En un Hospital Geriátrico (Foladori e Hidalgo 1998) las enfermeras subían y bajaban en andas a los ancianos de un piso a otro con los consabidos riesgos para ambos: los ancianos se podían caer de los brazos de las enfermeras generándose importantes lesiones y a su vez el peso de subir y bajar personas en brazos, ocasionaba un sin fin de dolencias musculares, luxaciones, trastornos esqueléticos, etc., en las enfermeras. La dirección del recinto dispuso entonces instalar una silla mecánica la que adosada a la escalera podía subir y bajar con mayor seguridad a los ancianos. Se entrenó a las enfermeras en el uso del mecanismo y en los cuidados para que el sistema operara con toda seguridad.

El caso fue que dos semanas después las enfermeras no utilizaban la silla para subir a los ancianos sino para subir bultos de ropa de cama, continuando como siempre lo habían hecho con el acarreo humano, físico de los ancianos.

Como puede apreciarse la capacitación no sirvió absolutamente para nada. ¿Por qué razón? Fue necesario instalar un dispositivo grupal de escucha para recibir las explicaciones de las enfermeras, en torno a las causas del rechazo de la silla mecánica. Adujeron que se iban a quedar sin trabajo, que nadie cuidaba de los ancianos mejor que ellas y que en la silla se podían caer, que ya estaban acostumbradas a hacerlo en andas, que la tecnología nunca es segura, etc. Es decir, el trabajo de subir y bajar a los ancianos se sostenía en una ideología defensiva en la que era posible leer una variedad

de fantasías inconscientes acerca de lo que ocurriría con el cambio vivido como catastrófico, tanto para ellas como para los ancianos. Dicho de otro modo, fue necesario introducir una escucha clínica para comprender, generándose entonces instancias de reflexión en las que se pudiera avanzar en la identificación de estos temores con miras a superarlos. Pero la implantación de estos dispositivos innovadores de escucha no requiere de capacitación sino de un tiempo de escucha y de objetivos diferentes.

Es probable y posible que todos los cambios tecnológicos se vean dificultados por la emergencia de resistencias (individuales y colectivas) como las señaladas, ya que en general, son reacciones ante lo nuevo, lo que inevitablemente adquiere un tono amenazador por lo desconocido.

El machismo como ideología defensiva

Véase esta otra situación. En una compañía de reparto de refrescos (Foladori 1993) se observa que todos los operarios de los camiones presentan grandes cicatrices visibles en brazos, piernas y en el torso. Interrogados los operarios señalan que son producto de lastimaduras, en general de cortes que se producen por el estallido de botellas de vidrio. Las botellas con presión en su interior, revientan cuando los cajones son lanzados desde lo alto del camión e impactan a veces otros cajones o el mismo suelo. La presión del gas dentro de las botellas hace que se rompan y se dispersen vidrios en todas direcciones. También comentan que presentan luxaciones por cuan-

to andar sobre las botellas o levantar varios cajones a la vez puede hacer que se resbalen y sufran golpes y desgarros en la cintura, piernas y brazos. De hecho, los operarios mismos han ideado un “examen de selección-admisión” (al margen de la empresa) “diseñado” por ellos mismos que aplican a los novatos y que consiste en indicarles que levanten desde el suelo cuatro cajas de refrescos y se las coloquen sobre el hombro. Si no pueden hacerlo, pues no sirven para ese trabajo y son excluidos del grupo.

En la conversación sostenida durante la investigación dicen que no usan los zapatos especiales con suela antideslizante que provee la empresa porque son de mala calidad, al igual que los cinturones para proteger la columna vertebral y la cadera.

Reconocen que el “examen de selección”, un verdadero ritual de bautismo, se apoya en concepciones machistas del trabajo. Realizar el “examen” y pasarlo es para los operarios el poder dar cuenta de su filiación, so pena de ser rechazados por el grupo.

Entonces los materiales de seguridad que provee la empresa no necesariamente son de “mala calidad”, sino que su utilización supone la mala calidad del operario como macho. En el fondo, los materiales de seguridad son rechazados desde antes de ser conocidos ya que se presume que su uso feminizaría a los hombres.

Por tanto, es imposible introducir los elementos de seguridad si no se realiza previamente un trabajo de discriminación con el grupo de operarios para que puedan separar en su fantasía los elementos de seguridad del ser

mujer. Mientras no se realice dicho trabajo de esclarecimiento la seguridad no podrá ser incorporada como una práctica de los operarios, ni siquiera penalizándolos por el no uso de los instrumentos indicados. En camiones que recorren las rutas, es imposible controlar que los elementos de seguridad sean utilizados.

En las investigaciones realizadas por E. Mayo sobre grupo y productividad se observó que cada individuo tendía a someterse a las normativas establecidas por el grupo. “Todo aquel que intentara superar la cuota fijada por el grupo era llamado inmediatamente al orden. Obviamente, los valores y las costumbres del grupo eran mas importantes que cualquier beneficio en efectivo para sus componentes.” (Brown 1958:97)

La observación de Mayo da cuenta de un proceso grupal a través del cual el mismo colectivo crea sus propias normas de funcionamiento. Estas normativas funcionan tácitamente y tienen la fuerza de regulaciones que brindan identidad ya que fijan la afiliación del individuo al grupo. No sería aventurado pensar que, siguiendo los mismos parámetros, es el propio grupo el que regula su seguridad. La capacitación que proviene de afuera del grupo ha de poder ser aceptada para que se constituya en parte de las regulaciones de autoseguridad del grupo, pero ello siempre y cuando el grupo pueda desarmar su ideología defensiva, realizando un trabajo clínico y no de capacitación.

Las defensas colectivas

Los estudios de Dejours acerca de los mecanismos de defensa colectiva implementados por los trabajadores en diversas ramas laborales y siempre y cuando las condiciones de trabajo lo permitan, abre a una serie de interesantes cuestiones .

Por un lado, muestra que el trabajo es generalmente abordado de manera grupal ya que el grupo se estructura como tal para poder, en muchos casos, evitar lo alienante del mismo. La defensa colectiva hace a un tema de seguridad, por ejemplo, en el caso de los obreros de la construcción en donde un pacto tácito impide a los trabajadores hablar de los temores y de los riesgos que deben correr para poder realizar el trabajo (miedo a las alturas, al vértigo, etc.). Así, una suerte de omnipotencia se instala para hacer posible que se puedan sortear las situaciones más amenazantes y riesgosas, en suma, para que puedan trabajar.

Un último ejemplo relatado por Dejours (2009). Un grupo de obreros supervisa el funcionamiento de una máquina. Cada tanto la misma requiere de ser aceiteada lo que anuncia a través de un sonido diferente, difícilmente perceptible para el no acostumbrado al ruido de la misma. Los obreros entonces juegan al scrabel mientras esperan el sonido particular que les requiere de su intervención. El caso es de que si los obreros concentran su atención en la máquina no perciben el cambio de ruido; éste solo es percibido “en off”, vale decir, cuando forma parte de una atención no focalizada. Por tanto, es cuando la atención al centrarse en el juego deja un espacio de escucha

amplio, no focalizado que posibilita detectar la diferencia sonora. En ese momento el operario deja el juego y aceita la máquina, para que pueda continuar funcionando.

Parafraseando el ejemplo, se podría suponer entonces que mientras los obreros no se preocupan de centrar su atención en cuidarse, es cuando en verdad lo están haciendo ya que son capaces de percibir peligros e intervenir oportunamente. Pero cuando, producto de la capacitación, se centran en lo que hacen para evitar accidentes, es casualmente cuando más propensos están de cometerlos. Este análisis supondría que los carteles, avisos, llamados a la atención de ciertos peligros son realmente contraproducentes ya que generan una focalización que descentra la atención de donde debe estar, invalidando reacciones inconscientes de protección.

El grupo se hace cargo de su seguridad

El trabajo realizado colectivamente supone entonces un autocuidado inconsciente – a cargo del propio grupo como totalidad – de sus integrantes, reproduciéndose así el modelo de los alpinistas: todos dependen de todos por lo que todos han de preocuparse por la salud y la seguridad de todos. Pero esto no puede ser un eslogan propagandístico; hay que sentirlo, funciona cuando está internalizado, no desde la conciencia.

Edmund Burke (Brown 1958:19) decía: “Ningún grupo puede actuar con eficiencia si falta el concierto; ningún grupo puede actuar en

concierto si falta la confianza, ningún grupo puede actuar con confianza si no se halla ligado por opiniones comunes, afectos comunes e intereses comunes”.²

Pero a su vez esta faceta del trabajo ha de replantear un cambio radical de estrategia de abordaje en tanto supone la modificación del centro de la cuestión de la seguridad. Ahora no se trata de abordar el asunto en términos individuales, como lo supone la taylorización del trabajo, sino realizar un abordaje grupal para poder dar cuenta de la estructuración del colectivo que realiza el trabajo y a su vez poder incidir, para mejorar el autocuidado, en la fantasmática grupal, en el registro inconsciente del grupo, en los acuerdos y pactos tácitos.

Pero entonces se desplaza la actividad de capacitación ya que un trabajo concentrado en la fantasmática grupal dista mucho de poder enseñarse como puede hacerse con el uso de cascos o de cinturones de seguridad. De la actividad pedagógica se pasa a una situación de escucha y de investigación clínica en la que los contenidos a ser enseñados, en todo caso pasan a un segundo lugar.

El asunto metodológico

¿De qué manera pensar lo que le ocurre al trabajador que no puede incorporar la tec-

² Hay que tomar en consideración que el proceso de taylorización del trabajo tiende a romper los grupos aislando a los individuos. Este funcionar resulta nefasto para los operarios ya que ahora cada quien queda librado a su propia suerte. Los mecanismos defensivos individuales muchas veces no alcanzan a garantizar la seguridad del trabajador.

nología que operará en su defensa? ¿Debido a qué razones aparece el operario como no queriendo escuchar consejos que van en la dirección de su propio beneficio? El asunto es complejo ya que pareciera que el operario no comprende los beneficios de la tecnología por mejor que sea la instrucción. ¿Existe alguna lógica que de cuenta de la negativa que los trabajadores sostienen para utilizar implementos que velan por su integridad física?

Se puede formular una hipótesis: Tal vez se trata de un movimiento resistencial que hace que la innovación, creada para protegerlo, no pueda ser incorporada a su psiquismo. Lo cognitivo que la capacitación-entrenamiento transmite, no parece poder “ingresar” al psiquismo y funcionar como un dato más de la información disponible.

Hace años, S. Freud (1908) en un artículo memorable reconstruía el pensar del niño en torno a varias preguntas acerca de los orígenes de la vida, del individuo, de la sexualidad, etc. Sostenía que aquello que aparecía en la mente de los niños como irracional, no lo era en lo absoluto sino que tenía su razón de ser. Se preguntaba cómo el niño podía pensar algunas cuestiones a partir de la información que conocía acerca de su propio cuerpo y de qué manera explicaba entonces aquello que en un primer momento le era incomprensible.

Así, el niño sostiene que todos los humanos tienen pene y en su lógica, el que no tiene pues ya le crecerá. Piensa que los niños son paridos por el ano ya que para él es el único conducto de salida de materia, etc.

Lo que ha de agregarse es que esta forma de explicarse algunos fenómenos resulta coherente y articulada con el propio narcisismo del

niño por lo que su “teoría” no va a ser abandonada fácilmente, aspecto fácilmente comprobable cuando se imparte educación sexual informativa (la que desconoce casualmente la lógica del pensar infantil). El resultado es que el niño continúa sosteniendo su teoría a pesar de la “clase” impartida sobre conformación de los órganos genitales. Es así como la nueva información no ingresa al psiquismo, es reprimida antes y permanece “fuera” de él.

Es probable entonces que sea necesario considerar la metodología psicoanalítica para dilucidar las razones de las teorías que sostienen algunas prácticas riesgosas de operarios, las que apoyadas en el narcisismo individual y del grupo (machismo, por ejemplo) funcionan rechazando la información brindada por el capacitador.

Puede comprenderse entonces que la innovación tecnológica ponga en duda la experticia del trabajador o la permanencia de su fuente de trabajo y reaccione inconscientemente en consecuencia, viviendo el cambio que se presenta como catastrófico para su estabilidad psíquica y social.

La internalización de la seguridad personal.

La seguridad laboral remite a la instalación intrapsíquica de seguridad personal. ¿Cómo pensar el asunto de la seguridad personal en general? ¿En qué momento aparece la auto-protección? Hay una función psíquica que ha de ser instalada ya que no existe originalmente en el psiquismo. El bebé no puede hacerse cargo de su propio ser, requiere que los adultos prevean sus movimientos e intervengan para protegerlo. El niño de un año no mide el peligro al punto de que puede adoptar conductas muy riesgosas. No sabe de prohibiciones, no

puede discriminar aquello que le puede hacer daño de lo que no. El crecimiento supone un avance progresivo en la capacidad de discriminar y articular capacidad personal con riesgo. El ser humano va aprendiendo a protegerse, a internalizar el cuidado que durante varios años estuvo a cargo de los adultos cercanos. Hasta que el juicio se desarrolle no es posible medir efectos y garantizar una existencia segura.

En el espacio laboral lo novedoso es riesgoso, el trabajador debe aprender a convivir con la maquinaria, con la tecnología, con las condiciones ambientales, con los peligros particulares de lo real del mundo del trabajo. Es todo un aprendizaje. Aprender a hacer es primero aprender a ser, en armonía con el entorno laboral. Lleva tiempo para los novatos. Una vez que se logra esa armonía el obrero es capaz de moverse con soltura y con eficiencia, con movimientos precisos y seguros, con determinación y dominio de su cuerpo y de las alternativas que el medio plantea.

Por tanto, el accidente no tiene que ver con el aprendizaje realizado o con la capacitación no cursada, es impensable que ocurra en personal experimentado y sin embargo sucede. Es como lastimarse un dedo pelando papas y golpearse la mano en un taller de mecánica porque la herramienta no estaba bien puesta. Freud (1901) le ha llamado a estos hechos “actos fallidos” atribuyéndoles causas inconscientes. No son hechos fortuitos, tienen su razón, expresan conflictos, señalan deseos aunque esto parezca increíble. Es decir, responden a fantasías que canalizan la agresión hacia sí mismo. Hay autorreproches que se juegan y que se actúan en ese momento.

Además, esas personas ocupan un rol específico en el grupo, han de hacerse cargo de cierta responsabilidad. Su psiquismo parece ofrecerse a los demás miembros del grupo para encarnar un lugar necesario para el colectivo: aquel que con su “castigo” libera a los demás de sus propias agresiones y culpas.

Por ello es que tanto el grupo como la institución tratarán de deshacerse de él, de individualizar la culpa y la responsabilidad. Es el eslabón más débil de una cadena que con la ruptura denuncia una tensión máxima. La ruptura es la imagen última de un conflicto individual y grupal, incluso institucional. La institución tiene siempre un lugar para depositar los desperdicios. Es la conocida teoría del Chivo emisario (Taylor y Rey 1953) que da cuenta de un complejo movimiento grupal de depositaciones en un depositario que a su vez se ofrece.

Sin embargo la ecuación personal no lo es todo y no explica la accidentabilidad. Se ha visto que la pertenencia a un grupo es fundamental para garantizar un operar resguardado. El asunto es si la institución reconocerá al grupo o si tenderá a disolverlo, si lo apoyará en sus esfuerzos o si minará su funcionamiento dejando a los operarios librados a su suerte. En suma, el abordaje de la capacitación tendrá que ver con ello.

Conclusiones

En resumidas cuentas lo que se ha pretendido mostrar es que en la consideración de la seguridad laboral la capacitación tal como está pensada habitualmente en tanto información sobre riesgos, aporta poco. Es el conocido asunto de que la información tiene que poder insertarse en un psiquismo que la acepte y que la pueda metabolizar. Pero a través de la argumentación sostenida y de los ejemplos indicados, antes de facilitar la información es necesario realizar un trabajo con el psiquismo, con los prejuicios, con las instituciones de pertenencia, con las fantasías inconscientes y con la ideología del grupo de trabajadores para posibilitar que la información sobre la seguridad pueda tener algún sentido, pueda ser escuchada. Reseñando los trabajos de Elton Mayo, Brown (1958) rescataba la observación de que los sentimientos no solamente contaban más que las horas de trabajo, sino también más que los salarios.

Se podría suponer que lo estrictamente cognitivo en el fondo lo que hace es reproducir la estructura institucional ya que funciona como lo dado. A su vez lo analítico que porta una escucha y la desarrolla, genera tácitamente el cuestionamiento a lo instituido (en el propio psiquismo y en la institución exterior). Por tanto, hay allí una confrontación con el poder institucional que instala las condiciones para el pensar.

Entonces un trabajo sobre la salud mental de los trabajadores ha de ser realizado previamente a la fase de capacitación, si se desea que más que llenar una exigencia institucional y del Estado, esta pueda cumplir cabalmente una función de seguridad laboral.

Bibliografía

Brown, J.A.C. (1958) *La psicología social en la industria*. México, D.F.: FCE

Dejours, C. (2009) *El desgaste mental en el trabajo*. Madrid: Modus Laborandi

Foladori, H. y Hidalgo, R. (1998) *Intervención en un Hospital Geriátrico*. Revista de Psicología N° VII: Universidad de Chile.

Foladori, H. (1993) *El grupo-análisis: Técnica de diagnóstico de clima organizacional*. Revista Psicología N° IV: Universidad de Chile

Freud, S. (1901) *Psicopatología de la vida cotidiana*. T. VI. Bs. As.: Amorrortu, 1976

Freud, S. (1908) *Sobre las teorías sexuales infantiles*. T. IX. Bs.As.: Amorroto, 1976

Jacques E. (1951) *Los sistemas sociales como defensa contra las ansiedades persecutorias y depresivas*. Buenos Aires: Paidós, 1969

Lourau, R. (1970) *El análisis institucional*. Buenos Aires: Amorrortu

Lourau, R.(1979) *El Estado y el inconsciente*. Barcelona: Kairos

Taylor, F.K. y Rey, J.H. (1953) *El tema del chivo emisario en la sociedad y sus manifestaciones en un grupo terapéutico*, *Ilusión Grupal* N° 1. Cuernavaca: UAEM, 1989

Taylor, Frederick (1961) *Principios de la administración científica*. México, D.F.: Herrero Hermanos, Sucs. S.A.

Weber, M. (1993) *Economía y sociedad*. Madrid: FCE