

La investigación participante en la salud laboral

(Avances y limitaciones a 10 años de distancia)

Mariano Noriega*
Jorge Villegas *

En este artículo se analizan algunas de las aportaciones y limitaciones de la Investigación Participante en el campo de la salud laboral y se discuten las posibilidades que tiene para el futuro, considerando los cambios recientes en los procesos productivos y de trabajo y las condiciones actuales del movimiento obrero y de los trabajadores en general.

Se analizan las características –contradictorias y conflictivas– del proceso de modernización que han afectado negativamente las condiciones laborales y de vida de los trabajadores y las repercusiones que en el terreno de la salud trae consigo este proceso en la medida en que el panorama de riesgos y exigencias de trabajo se ha vuelto más complejo.

Se apuntan una serie de reflexiones en torno al desarrollo conceptual y metodológico y al impacto político alcanzado por la Investigación Participante. En ese sentido, se requiere profundizar en la conceptualización del trabajador, no sólo como fuerza de trabajo sino en toda su complejidad cultural, ideológica y política. Asimismo, se señala la necesidad de reflexionar en torno a las formas de participación de los trabajadores en tanto sujetos y objetos de la investigación, ya que éste es un elemento vital de la propuesta política para generar cambios profundos, en el largo plazo, en las condiciones de trabajo y de salud.

La Investigación Participante

El surgimiento de la investigación participante en salud laboral en nuestro país y en varios países de América Latina, ocurrido en un contexto socioeconómico y político diferente al actual, se encuentra estrechamente vinculado a la propuesta que el llamado “modelo obrero italiano” inició a fines de los sesenta y a la conformación de diversos grupos no gubernamentales de trabajadores de la salud interesados en la problemática de las condiciones laborales y sanitarias.

La investigación participante puede entenderse como una propuesta teórico-metodológica para el estudio de la relación trabajo-salud que permite estructurar el proceso de investigación. Se auxilia de procedimientos y téc-

nicas generados de sus planteamientos y de otras corrientes de pensamiento.¹ Sus objetivos fundamentales pueden resumirse en tres: la generación de conocimiento, la difusión y socialización de ese saber generado y la movilización organizada en torno a las condiciones nocivas de trabajo y de salud.²

La investigación participante pretende difundir el conocimiento generado, pero no sólo a la *comunidad científica* sino, y principalmente, a los propios afectados. Se trata de retroalimentar la generación de nuevas propuestas y acciones con grupos más amplios. Además, pretende también extraer de lo particular elementos teóricos, metodológicos y técnicos comunes para que se puedan aplicar (y adaptar) a otras realidades y así, retroalimentar el camino de la investigación.

* Maestría en Salud en el Trabajo, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, México.

La subjetividad, componente imprescindible de la ciencia

La investigación participante, a pesar de ser un planteamiento científico, no es objetiva y/o neutra en el sentido tradicional de estos términos, o sea, al margen (si esta aberración es posible) de la subjetividad de los participantes en la investigación. En este caso, trabajadores y profesionales de la salud.

Esta propuesta, como su propio nombre ya expresa, contiene entre sus ejes rectores: la concientización, movilización, socialización de conocimiento, generación de propuestas de transformación y la toma de acciones específicas producto de esa búsqueda.³ Es, por lo tanto, contraria en muchos sentidos a la neutralidad y a la objetividad del proceso investigativo, tal y como lo entienden los positivistas.

Esto no quiere decir que la generación de conocimiento no sea objetiva, sino que considera que no es posible separarla de su carga subjetiva. Es más, se pretende fomentar esa subjetividad no sólo en el proceso mismo de investigación, sino también, como en cualquier otra propuesta, en la propia decisión sobre el objeto que se investiga y en las propuestas y acciones que se generan a partir de ella.

La subjetividad no es contraria a la ciencia, sino un elemento imprescindible para hacer ciencia. La definición y delimitación del objeto de estudio, los procedimientos y técnicas empleados para corroborar los planteamientos, el análisis de la información de acuerdo con ciertos ejes analíticos e hipótesis y las mismas conclusiones están cargados de subjetividad (aun en los campos de las llamadas ciencias naturales y exactas) y son elementos necesarios para el avance de la ciencia.

Las dimensiones política y cultural

La participación consciente de los trabajadores como objetos y sujetos de su propia investigación es, sin lugar a dudas, el motor de la investigación participante y, probablemente, el elemento vital para generar cambios profundos en el largo plazo, en las condiciones de trabajo y de salud. Es casi imposible pensar en nuestros países en transformaciones importantes en este campo sin una activa y organizada participación de los trabajadores.

La participación de los trabajadores no sólo debe entenderse en sus dimensiones económica y sanitaria (en el sentido tradicional del término) sino también en sus dimen-

siones política y cultural. Estas permiten entender la historia como articulación entre objetividad y subjetividad y, a su vez, entender a las clases –en este caso a la clase obrera y a los asalariados en general– como sujeto–objeto.

La investigación participante analiza el proceso de producción no sólo como productividad, rendimiento, plusvalor, sino como un espacio donde se desarrollan los procesos políticos, ideológicos y culturales.⁴ Los centros laborales son (se reconozca o no) un espacio central del desarrollo de esos procesos. La visión dominante pretende, por obvias ventajas, aislar unos espacios de otros, incluso va más lejos al pretender aislar las características biológicas de las características sociales de los individuos. Pretende, dicho de forma sintética, reducir al hombre a fuerza de trabajo, vuelve a la sociedad “unidimensional”.⁵ Anula los diversos ámbitos de la vida humana al campo de lo laboral.

El espacio laboral se debe concebir no sólo como espacio de explotación sino de poder; se debe entender a la fábrica, a la empresa, como un espacio de lucha por el control sobre el proceso de trabajo y en un sentido más amplio como posibilidad de transformación de la sociedad.⁶

En este sentido, la lucha por la salud, entendida como lucha política debe ser vista como parte de un proyecto político más amplio de transformación de la sociedad, es en gran parte la lucha por el control de los procesos vitales (entre ellos el de trabajo). La investigación participante en salud laboral pretendió, desde su inicio en Italia con el Modelo Obrero,⁷ concebir a los centros laborales como espacio de esa lucha.

Los cambios recientes en las condiciones de trabajo y de salud

La investigación participante en salud laboral no puede verse sin tomar en cuenta los cambios que se han producido en América Latina en los procesos productivos y de trabajo, así como en las condiciones laborales y de vida de los trabajadores y en los cambios en sus formas de organización. Las repercusiones que tales aspectos conllevan para los trabajadores obligan a plantear con claridad estas transformaciones para pensar en nuevos mecanismos de lucha contra la nocividad laboral.

En América Latina y en particular en México, en las décadas anteriores al ochenta, había una cierta correspondencia, por un lado, entre salario, ciertas condiciones de defensa en los contratos o convenios colectivos y for-

mas de organización laboral generalmente no muy estrictas y, por el otro, condiciones de trabajo insalubres e inseguras, equipos y maquinarias deficientes y obsoletos y baja productividad. En general, se planteaba una lucha económica, ideológica y política más clara y, en muchos países, más combativa; un espacio de defensa más factible de condiciones más “humanizantes” de trabajo.

En la actualidad esa correspondencia se ha perdido parcialmente en muchos espacios laborales y por completo en otros.⁸ Existe una persecución sistemática en los centros de trabajo que no respeta ni reconoce organizaciones, grupos, gremios e incluso ni la integridad laboral de los trabajadores. Esto último en sentido amplio: despidos, vejaciones, subordinación al poder reconocido, autoritarismo, control estricto de las actividades, flexibilización del trabajo, fiscalización, carencias de indemnizaciones, falta de reconocimiento de los problemas de salud, desconocimiento de huelgas, bajos salarios, pago por horas, supresión de cláusulas contractuales, falta de cumplimiento de lo pactado en los contratos colectivos, instauración generalizada de premios, conformación de grupos de aparente privilegio, diferenciación salarial cada vez más marcada en el interior de grupos similares de trabajadores, individualización de los problemas colectivos de trabajo, modificación de las legislaciones laborales, incremento generalizado del sector informal, etcétera.⁹

Los grupos de mando en los centros laborales imponen el qué y el cómo se van a hacer las cosas, qué vale y qué no tiene importancia, qué se apoya y se valora y qué no sirve, qué se premia y qué se castiga. Es decir, cuáles son las nuevas reglas del juego, cómo se trabaja, qué se produce y para quién. En otras palabras, se delinean las nuevas formas de organización laboral sin posibilidades (o posibilidades cada vez más remotas) de réplica de los trabajadores, incluso no sólo colectiva sino individualmente.

Bajo el pretexto de aumentar la productividad se vigila, se castiga, se fiscaliza, se individualiza el trabajo colectivo. Se completa o se agudiza el despojo del trabajo imaginativo, creativo, del trabajo cualitativamente superior. Se impide, ahora más que nunca, la posibilidad de conjuntar imaginación, creación y ejecución en el producir. La tan mencionada libertad del neoliberalismo coarta, como en otros muchos aspectos, la libertad y las posibilidades del ejercicio de la democracia en el aspecto más importante de la actividad humana: el trabajo.

Es paradójico que las nuevas propuestas “modernizadoras” en las condiciones de trabajo y, en particular,

los cambios tecnológicos y las nuevas formas de organización laboral (círculos de calidad, control de calidad, calidad total) se consideran como una contrapropuesta al taylorismo deshumanizante, pues hay evidencias suficientes para demostrar que el aparente otorgamiento a los trabajadores de algún control sobre su proceso laboral, no pretende más que lograr un mayor rendimiento y por tanto mayor productividad.

Asimismo, siguen imperando en países como México formas tayloristas, ya que se continúan instrumentando, por lo menos siete u ocho de los once principios en que algunos autores resumen la propuesta taylorista de la organización científica del trabajo, entre ellos: una acentuada división social y técnica del trabajo; estandarización de las tareas; la asignación de un número limitado de tareas a cada trabajador; la selección “científica” de los trabajadores; pero sobre todo, la necesidad de individualizar el trabajo; la formación profesional de los trabajadores reclutados; la medición objetiva del trabajo realizado por cada trabajador; un sistema de remuneración estructurado básicamente en función del rendimiento personal; y el control y la estrecha supervisión de cada trabajador por parte de supervisores o capataces, reduciendo su margen de autonomía.¹⁰

En realidad, los cambios generados en los sectores secundario y terciario de la economía en muchos países latinoamericanos, están produciendo una mezcla de formas de organización laboral que tienen como sustento central para los trabajadores la pérdida mayor del control del proceso y la inestabilidad por la flexibilización, por las formas de contratación y por el aumento de las exigencias laborales. Sin embargo, estos cambios no pueden explicarse sin referirse a los cambios tecnológicos en marcha.¹¹

Se descubre que al cambiar el trabajo en cadena por el trabajo en grupos semiautónomos se aprecia un incremento en el rendimiento del trabajador.¹² Sin embargo, la lógica de la organización de la producción no se ha modificado por ello, a pesar de existir un cierto grado de iniciativa en el manejo de los medios de trabajo, en directivas menos minuciosas y en un estilo gerencial menos autoritario. Esta propuesta organizacional ha sido también aplicada en diversas industrias mexicanas al parecer con éxito. Tal es, entre otros, el caso de la empresa minera Peña Colorada.¹³

Estas propuestas se aplican también en el comercio y los servicios, por ejemplo, bancos, grandes almacenes, transporte, subterráneos, etc. Sin embargo, muy amplios sectores industriales, comerciales y de servicios en países

de América Latina continuarán por muchos años más con los mismos métodos que aún existen actualmente; pero es todavía más importante observar que cierto tipo de trabajos, por más que se automaticen sus procesos, conservarán la misma esencia y actividades anteriores, de ahí que quienes administran, coordinan y dirigen estos centros consideren a la modernización como un nuevo encuentro con las propuestas tayloristas, sólo que ahora no nada más en la industria, sino por ejemplo, en centros de enseñanza. Es decir, además de la profundización del dominio del capital sobre el trabajo, ahora hay una extensión del dominio capitalista hasta ámbitos poco "tocados" por él.¹⁴

Las propuestas de los círculos de calidad y de la calidad total pueden ser efectivamente un éxito en el nivel mundial, pero sólo y exclusivamente para los empresarios. Además, se dice que es una propuesta de desarrollo económico y de organización laboral absolutamente diferente a la taylorista, sin embargo, como se ha tratado de dejar asentado, no se diferencian de ésta ni en quiénes y cómo se controla el proceso de trabajo, el producto o el salario, sino en una minúscula parte de ese proceso con fines específicamente de rentabilidad que nada tiene que ver con una mejoría real de los trabajadores que participan. Es además, una propuesta más elitista, individualizada y de división entre trabajadores que incluso tienen similares condiciones de trabajo. Además, continúa la misma intensidad de trabajo o incluso mayor, sólo que ahora con un preciso trabajo ideológico que hace a los trabajadores producir más y mejor al creer que participan y son partes integrantes y vitales de las empresas.¹⁵

Las palabras de Kaoru Ishikawa –quien desarrolló no la primera propuesta, pero sí la más importante, de los hoy famosos círculos de calidad y del control total de calidad en una empresa y que luego se extendió de tal forma que, a fines de la década pasada existían un millón de círculos de calidad en Japón– ilustran de manera clara todo lo anteriormente expresado: "Quiénes no conocen las actividades de CC (control de calidad) piensan que estos grupos son organizados principalmente para mejorar las condiciones de trabajo. Esto es un error. Los grupos se organizan con el fin de estudiar; y estudian para no repetir errores".¹⁶

O dicho de otra manera por uno de los principales promotores de estas propuestas en Estados Unidos: el nuevo enfoque de la administración de las empresas (Teoría Z) sencillamente sugiere que "...la clave de una mayor productividad está en implicar a los trabajadores en el proceso".¹⁷

Las consecuencias de estos cambios en los procesos productivos y de trabajo se expresan, por lo menos, en cuatro planos diferentes: *a)* El surgimiento de nuevas o el agudizamiento de antiguas exigencias laborales. *b)* La carencia, disminución, ausencia o desaparición de muchos componentes básicos para el desarrollo del trabajo humano. *c)* El estrés agudo y crónico y la fatiga como elementos mediadores de la patología vinculada a las nuevas formas de organización laboral; y *d)* La patología indisolublemente vinculada a estos cambios como: los trastornos mentales y psicosomáticos, la fatiga patológica y, en ciertos casos, la sobremorbilidad,¹⁸ el incremento de la mortalidad y el consecuente acortamiento en la esperanza de vida en ciertos grupos de trabajadores.¹⁹

De esta manera, pese al desarrollo del campo de la salud laboral, los problemas de salud de los trabajadores se han complejizado y empeorado. Esto sucede porque esos problemas dependen poco de los espacios científicos, legales y de las prácticas sanitarias y, por el contrario, dependen mucho más de las propias características que están adoptando las condiciones de trabajo y del papel (conciencia, conocimiento, acciones) que puedan jugar los propios implicados.

Las nuevas condiciones de trabajo y de salud impuestas por la "modernización" de las economías generarán probablemente, en el mediano plazo, un mayor control sobre los riesgos físicos y químicos de cierto tipo de industrias o sobre la prevención de los accidentes por deficientes condiciones de seguridad, pero indudablemente provocarán, condiciones de trabajo mucho más enajenantes y dañinas para los trabajadores latinoamericanos en los años que están por venir. Las transformaciones en las formas de organización del trabajo acabarán por traducirse en condiciones más estrictas, exigentes y deshumanizantes del trabajo; acompañadas de un férreo y absolutista control desde arriba en todas las decisiones relacionadas con el trabajo y la individualización de las tareas, de los problemas, de las demandas y de las condiciones colectivas de salud.

Reflexiones sobre la investigación participante

Retomando algunas de las experiencias de la investigación participante en salud laboral,²⁰ y a más de diez años de distancia que inició este proceso, se pueden plantear algunas reflexiones que en el momento actual y considerando los cambios recientes, nos permitirían cuestionar algunos aspectos de nuestro accionar en este campo.

1. Es importante precisar las formas en que se van a involucrar los trabajadores, tanto los de base como sus representantes (cuando éstos lo son en realidad). Por ejemplo, la celebración de asambleas generales, asambleas de representantes de los trabajadores (comités ejecutivos, representantes departamentales, comisionados de higiene y seguridad, etc.) y la conformación de grupos de trabajadores que participarían de forma más directa en la investigación.

La real participación de los trabajadores en el proceso de selección del objeto de estudio, en el propio proceso de investigación y en las propuestas de solución, está a nuestro modo de ver, cuestionada. Es decir, la participación de los trabajadores, no así la de los profesionales de la salud, ha sido probablemente limitada y menos importante de lo que hemos creído. Habría que matizar esta afirmación, porque ha sido muy variable en cada grupo obrero y en los diferentes países que han participado. Sin embargo, sería importante que pensáramos en ello, porque esto permitiría hacer nuevos planteamientos que involucrarán de una manera más importante a los trabajadores y analizar cuáles han sido las causas de esta limitada participación.

En el caso de México, por ejemplo, hay en general una participación espontánea y no una conciencia colectiva al respecto, aunque este problema depende de la situación concreta del movimiento obrero.

2. No considerar en la investigación participante la cultura común (acervo de prácticas y de saberes indiferenciados que dan contenido a la cotidianeidad),²¹ puede llevar a tomar acciones al margen de los propios afectados, lo cual tendría por lo menos dos problemas serios: el primero, la falta de participación real de los trabajadores en el propio proceso y en las medidas que se llevan a cabo y, el segundo, coartar la posibilidad de un trabajo a largo plazo que impediría la continuidad como elemento vital para la investigación en salud.

Las culturas populares se definen, según Cirese,²² por su vinculación de hecho con las clases subalternas y no por su contenido, sea éste fosilizado o progresista, ni por sus cualidades estéticas o por su grado de coherencia. Comprender en toda su complejidad este planteamiento permitirá construir en cada espacio laboral, con cada grupo, una propuesta distinta que contemple, por lo menos, estas contradicciones para proponer algo factible. Sería imposible narrar cuán-

tos estudios científicos, cuántas movilizaciones, cuántas luchas políticas han fracasado por ello. Considerar lo popular, lo subalterno en el planteamiento, en el desarrollo y en las resoluciones en un trabajo sobre salud laboral es esencial. Estas reflexiones pueden tomarse como dolorosas autocríticas pero, a su vez, como prometedoras posibilidades.

La cultura dominante logra imponerse como punto de referencia exclusivo, en función del cual tienen que redefinirse y reevaluarse todas las otras formas de cultura. Trata de imponer su propio modelo como el único, universal, válido y legítimo. Y para desgracia de la mayoría, en cierto modo, lo está logrando.

3. Los planteamientos anteriores permiten derivar otras reflexiones: la investigación participante, a pesar de tener un contenido teórico y metodológico con gran desarrollo y suficientemente fundamentado en aspectos tales como el proceso de producción, de trabajo y de valorización, no ha sido capaz de reflexionar colectivamente sobre las características de los propios afectados.

Sin embargo, las aportaciones de la investigación participante no pueden reducirse a los aspectos teóricos, metodológicos o técnicos sino, y fundamentalmente, a su contexto político y cultural, o sea, de conciencia, movilización y organización. Muchas veces hemos reducido una propuesta profundamente política en una didáctica.

Pese a todo, muchas de las aportaciones de la investigación participante en este campo siguen vigentes; pueden y deben seguir siendo el eje de reflexión y de la propuesta organizada para el cambio de las condiciones actuales de trabajo.

En cierto sentido ya hemos presenciado la ruptura en la forma de conocer la realidad y de apropiarse y reapropiarse de cierto saber por parte de los trabajadores. Pero falta mucho por comprender y reflexionar sobre la participación de los sujetos de la investigación cuando a la vez son objeto de la misma; sobre lo que significa la experiencia de los trabajadores para la generación y para la socialización de ese conocimiento; sobre las formas de movilización y de participación de los trabajadores en la salud; sobre las diferencias entre la experiencia individual y colectiva; sobre los intereses por los cuales los trabajadores se agrupan.

En la metodología participante no hay un análisis profundo sobre lo que es el trabajador. Generalmente se

le considera sólo en su dimensión de fuerza de trabajo, aunque esta visión es absolutamente contradictoria con la propuesta de grupo homogéneo. En el primer caso, el obrero se reduce solamente a su actividad física, a su rendimiento, a su desgaste y, en el segundo, se recuperan otras de sus potencialidades: políticas, culturales, emocionales, pero que no se retoman en el mismo proceso de producción, sino al margen de éste. Así, en su accionar económico el obrero tiene una dimensión y en su accionar político otra. Esto no ha permitido cuestionar ni las potencialidades que han perdido los obreros, individual y colectivamente en el proceso de producción (y que repercuten en sus condiciones de salud), ni tampoco acerca de la propia concepción sobre la salud y la enfermedad, ya que ésta se ve como daños que hay que reparar o prevenir.

4. La metodología participante requiere una amplia discusión sobre la delimitación de su propio objeto de investigación. Esto que parece obvio, en la mayoría de los casos no lo ha sido. Precisar qué se quiere investigar y para qué, quizá sea como en muchos otros campos de investigación, uno de los problemas más difíciles.

Entender cómo se debe estudiar un problema es muy complejo. Esto sucede porque la investigación participante en salud laboral, no sólo se limita a plantearse una pregunta sobre la relación existente entre un factor de riesgo y una enfermedad o a garantizar la representatividad de una muestra o a aplicar una encuesta, sino que pretende precisar desde quiénes deben participar en función de su representatividad en un centro laboral, y en función de sus problemas e intereses específicos, pasando por cómo organizar el trabajo en función de las corrientes político-sindicales existentes, hasta tratar de relacionar los complejos problemas del proceso de producción –y en particular del proceso de trabajo– con los perfiles de riesgos, exigencias y salud de los diversos grupos de trabajadores que conforman un centro laboral.

En este último punto se plantean problemas muy complejos, tales como: cuáles características del proceso de trabajo son las fundamentales en la determinación de los riesgos, las exigencias y los problemas de salud laboral; cómo precisar las características generales (comunes) de la relación trabajo-salud para todos los trabajadores de un centro laboral y diferenciarlas de las específicas en cada área o puesto de trabajo; cuándo utilizar y para qué sirve cada técnica determinada, por ejemplo, una guía de observación, una encuesta colectiva o

individual, cierto tipos de información de fuentes secundarias, ciertos procedimientos o técnicas de medición del ambiente laboral, ciertos procedimientos de laboratorio y gabinete y luego cómo confrontar, comparar, procesar y analizar esta información.

5. El problema más relevante de esta metodología es la conformación de grupos homogéneos. Es determinante la manera como se agrupan los trabajadores para la investigación en salud laboral y para la participación de los trabajadores en tareas, propuestas y acciones relacionadas con ella. Cuáles son los criterios que se deben considerar para que un grupo de trabajadores se constituya en un grupo homogéneo; cuáles son las características de su trabajo que los asemejan y los diferencian; cuáles son sus intereses laborales, políticos, legales, culturales y sanitarios que orientan su trabajo en salud y que les permiten trabajar unidos. Los grupos homogéneos no son entidades dadas, se van construyendo en el accionar cotidiano, en el trabajo por la salud, en función de sus intereses políticos, culturales y sanitarios. No siempre los elementos que identifican a los sujetos están en relación con su proceso de trabajo. La configuración de la subjetividad obrera no se da sólo en función de sus condiciones objetivas: de su tipo de actividad, de sus formas de agruparse para la producción, sino también en función de sus intereses políticos, culturales y de salud.
6. Debido a que la encuesta colectiva es el procedimiento de la investigación participante que ha permitido un acercamiento más integral a los problemas de salud laboral, conviene hacer algunas observaciones.

Pese a reconocer sus enormes ventajas, la encuesta colectiva tiene varias limitaciones cuando es el único instrumento empírico que se utiliza para reconocer las condiciones de trabajo y de salud en un centro laboral. Entre los aspectos más difíciles de precisar con este instrumento están:

- Cómo diferenciar con precisión entre “expuestos” y “no expuestos” a los diversos riesgos y exigencias;
- Cómo diferenciar la “intensidad de la exposición”, ya que con frecuencia no hay un mecanismo que permita captar con cierta consistencia si el problema es poco, regular o muy intenso, lo que dificulta la jerarquización de los mismos;
- La encuesta colectiva no permite diferenciar la duración o el tiempo de “exposición”, ya que éste es un problema individual, pero además hay que hacer

diferencias muy precisas cuando se habla de exposición a riesgos físicos o químicos que a exigencias como la rotación de turnos, la monotonía o la repetitividad de la tarea;

- Las dificultades más evidentes de la encuesta colectiva para captar la morbilidad (molestias, enfermedades, accidentes y otros trastornos a la salud) se centran en cómo se pueden captar la frecuencia y la gravedad de las enfermedades, puesto que, aunque no sea necesario tener un recuento cuantitativo detallado, en el caso de una encuesta colectiva, sí es imprescindible ordenar estos problemas de salud en función de la importancia en ese grupo de trabajadores;
- Cómo establecer la relación entre el proceso de trabajo, los riesgos y exigencias y los daños a la salud: no se ha propuesto una forma adecuada de ordenar, en función de la relación enunciada, las medidas y acciones pertinentes que cada grupo homogéneo debe adoptar, ya que no sólo se pretende conocer la realidad, sino generar conciencia colectiva y transformar esa realidad.
- No es difícil la aplicación de una encuesta colectiva para cierto tipo de operadores industriales, pero sí en el caso de los ayudantes, los trabajadores de mantenimiento, los administrativos, los trabajadores de los servicios, etcétera, ya que su tipo, intensidad y tiempo de "exposición" es muy variable.

A manera de conclusión

La ofensiva contra los que producen la riqueza se da en todos los sectores de la economía: el agrícola, industrial y el de los servicios, sólo con la participación organizada de los trabajadores latinoamericanos, se podrán transformar sus adversas condiciones en el mediano y largo plazos. La ofensiva actual, consistente en la globalización, flexibilización, privatización, control férreo de las clases subalternas, no podrá romperse a corto plazo, pero sí se podrá preparar el camino con claridad política, organizativa y científica para la ruptura de tal ofensiva.

Una de las grandes preocupaciones de este momento, es mirar la forma en que se plantea este espacio de lucha política, ya que la pretensión actual es el "colaboracionismo" entre patrones, funcionarios del Estado y trabajadores, combinado con una ruptura bien orquestada de las organizaciones políticas y sindicales por medio de las

prebendas a unos, el fomento de la competencia y la división entre todos.

Para que el trabajador pueda imaginar, crear y producir en condiciones de hombre integral, es necesaria una reproducción fisiológica y mental adecuadas, además de cultural e intelectual. Pero, sobre todo, ejercer el derecho a la libertad y a la democracia en el trabajo. Se imponen y se hacen urgentes los cambios en las formas de estructura y organización sindical y en las direcciones obsoletas, añejas, propatronales y progubernamentales.

La aparición a gran escala de despidos masivos, desaparición de situaciones contractuales dignas, aumento de la productividad por intensificación del trabajo, transformaciones en la organización laboral y bajos salarios tiene repercusiones importantes en la salud de los trabajadores que se centran, en casi todos los casos, en las enfermedades psíquicas y psicosomáticas. Sin embargo, se inician por unos mediadores todavía poco estudiados como son el estrés agudo y crónico y la fatiga.

En sociedades más avanzadas que las nuestras, en el campo industrial, de los servicios, de las prestaciones a los trabajadores, de la seguridad social, de la difusión de cierta información sobre higiene y seguridad en el trabajo, tampoco ha habido, como en nuestros países, transformaciones cualitativas en las condiciones laborales y de salud y mucho menos en el control de los trabajadores sobre estas condiciones.

Las nuevas propuestas que imponen cambios tecnológicos y de organización del trabajo pueden constituirse también en un resquicio para nuevas formas de organización de los trabajadores al interior y al exterior de los centros de trabajo.

Como última reflexión, en esta época de dominio neoliberal en la cual se fomenta más que en ninguna otra la enajenación del trabajador, y a diez años de distancia de que iniciamos en América Latina la investigación participante en salud laboral, citaremos a Marx, aunque muchos consideren que está en desuso: estar ajeno frente a la propia actividad que uno realiza es entender el trabajo "...como una actividad extraña, que no le pertenece, la acción como pasión, la fuerza como impotencia, la generación como castración. La propia energía física y espiritual del trabajador, su vida personal (pues qué es la vida sino actividad) como una actividad que no le pertenece, independiente de él, dirigida contra él. La enajenación respecto de sí mismo...".

Referencias

- 1 Noriega, M. "Problemas teórico-metodológicos de la investigación sobre salud en el trabajo", *Salud Problema* No. 17, UAM-X, México, 1989. pp. 9-13.
- 2 Oddone, I. et al. *Ambiente di lavoro. La fabbrica nel territorio*, Editrice Sindicale Italiana, Roma, 1977.
- 3 Laurell, A.C. "Ciencia y experiencia obrera", *Cuadernos Políticos*, No. 41, México, 1984. pp. 63-82.
- 4 Giménez, G. *La teoría y el análisis de la cultura*, Programa Nacional de Formación de Profesores Universitarios en Ciencias Sociales, SEP, Universidad de Guadalajara y COMECOS, México, 1987. p. 38.
- 5 Marcuse, H. *El hombre unidimensional. Ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada*, México, Joaquín Mortiz, 1981.
- 6 Gilly, A. "La mano rebelde del trabajo" en: varios autores, *El proceso de trabajo en México. Cuadernos Teoría y Sociedad*, UAM-I, México, s.a. pp. 11-51.
- 7 Laurell, A.C. *op. cit.*
- 8 Mertens, L. *Crisis Económica y Revolución Tecnológica. Hacia Nuevas Estrategias de las Organizaciones Sindicales*, Venezuela, Nueva Sociedad, 1990. pp. 83-118.
- 9 De la Garza, E. "Reconversión Industrial y Cambio en el Patrón de Relaciones Laborales en México", *La Modernización de México*, México, UAM-X, 1990. pp. 315-363.
- 10 Neffa, J.C. "La Crisis de la Organización Científica del Trabajo ¿Genera la Emergencia de una Nueva Relación Salarial?", en: Stankiewicz, François (ed.) *Las Estrategias de las Empresas Frente a los Recursos Humanos. El Postaylorismo*, Argentina, Humanitas, 1991. p. 11.
- 11 Rajchenberg, E. "Nuevas Tecnologías, Proceso de Trabajo y Salud", en: Almada, I. (coord.) *Salud y Crisis en México. Textos para un Debate*, México, Siglo XXI, 1990. pp. 160-164.
- 12 Stankiewicz, F. "Las Estrategias de las Empresas Frente a los Recursos Humanos: el Tiempo de las Revisiones", en: Stankiewicz, F. (ed.) *Las Estrategias de las Empresas Frente a los Recursos Humanos. El Postaylorismo*, Argentina, Humanitas, 1991. pp. 30-32.
- 13 Acle, A. *Planeación Estratégica y Control Total de Calidad. Un Caso Real hecho en México*, México, Grijalbo, 1990.
- 14 Rajchenberg, E. *op. cit.* p. 164.
- 15 Slaughter, J. "Los Sindicatos y el Concepto de Equipo de Trabajo", *Trabajo* No. 1, CAT-UAM-I, México, Oct-dic. 1989. pp. 38-41.
- 16 Ishikawa, K. *¿Qué es el Control Total de Calidad? La Modalidad Japonesa*, Colombia, Carvajal, 1985. p. 19.
- 17 Ouchi, W. *Teoría Z. Cómo pueden las Empresas hacer Frente al Desafío Japonés*, México, Fondo Educativo Interamericano, 1982.
- 18 Laurell, A.C. et al. "El Trabajo como Determinante de la Enfermedad", *Cuadernos Médico Sociales* No. 56, CESS, Argentina, 1991. pp. 17-33.
- 19 Rodríguez, C., Pérez, E. y Jáuregui, A. "Proceso de trabajo y condiciones de salud de trabajadores expuestos a riesgo eléctrico", *Revista Latinoamericana de Salud* No. 1, México, Nueva Imagen, 1981. pp. 41-72.
- 20 Véase por ejemplo:

Lozano, R. y Noriega, M. *Un método para el estudio de la relación trabajo-salud*, CICAST, México, 1984. (mimeo).

Laurell, A.C. y Noriega, M. *Trabajo y Salud en Sicartsa*, México. SITUAM, 1987.

Izco, N. y Palacios, M. *Trabajo, Salud y Experiencia Obrera en el Metro*, Tesis de Maestría, UAM-X. México, 1987.

Alvear, G., Ríos, V. y Villegas, J. El Sector Informal. El Caso de las Costureras. En: *Salud y Crisis en México. Más textos para el debate*. Cuadernos del CIII. Serie Seminarios No. 2, UNAM, México, 1991, pp. 325-343.

Rangel, G. y Flores, A. Salud en el Trabajo Secretarial en la UAM, *Secuencias*, 7(1), 1988. pp. 39-44.

López, O. y Martínez, S. *La Relación Salud-Trabajo. El Caso de los Trabajadores de la Cooperativa Pascual*. Col. Modular, UAM-X, 1989.

Fernández, J.L. Trabajo y Salud: Operadores de Autobuses Foráneos de Pasajeros. En: *Salud Problema* No. 21, 1991. pp. 25-32.

Tovalín, H. *Condiciones de Salud en Operadores de Ruta 100*. Tesis de Maestría, UAM-X. 1989.

Márquez, M. y Romero, J. “El desgaste en las obreras de la maquila eléctrico-electrónica”, *Salud Problema*, No. 14, UAM-X, México, 1988. pp. 9-24.

²¹ Giménez, G. *op. cit.* p. 39.

²² Círese, A. “Cultura hegemónica y culturas subalternas”, en: Giménez, G. *La teoría y el análisis de la cultura*, Programa nacional de formación de profesores universitarios en Ciencias Sociales, SEP, Universidad de Guadalajara y COMECOS, México, 1987.

