

Transdigital[®]

revista científica



Vol. 5 Núm. 9.

Enero - junio 2024.

Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales S. C.
ISSN: 2683-328X

Mecanismo psíquico de defensa en
trabajadores operativos de una empresa de
autopartes del estado de Guanajuato, México

Psychological defense mechanism in
operative workers of an auto parts
company in the state of Guanajuato, Mexico



Erick Hurtado González*

Universidad Autónoma de Querétaro, México
ORCID: 0000-0002-5195-0693



Alejandro Francisco Islas Trejo

Universidad Autónoma de Querétaro, México
ORCID: 0009-0007-2096-9977



Fernando Manuel López España Méndez

Universidad Autónoma de Querétaro, México
ORCID: 0009-0006-3841-5625



Alejandra María del Mar Carrillo Hernández

Universidad Autónoma de Querétaro, México
ORCID: 0000-0001-9141-4660



Transdigital[®]

revista científica

Transdigital es una publicación semestral bajo el modelo de publicación continua y es editada por la Sociedad de Investigación sobre Estudios Digitales S.C.

Dirección: Circuito Altos Juriquilla 1132. C.P. 76230, Querétaro, México. Tel. (442) 301-3238, www.revista-transdigital.org, aescudero@revista-transdigital.org. Editor en jefe: Alexandro Escudero-Nahón (ORCID 0000-0001-8245-0838). Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2022-020912091600-102, ISSN 2683-328X, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (México). Responsable de la última actualización: Editor en jefe: Dr. Alexandro Escudero-Nahón.

Hasta ahora, la revista ha sido indizada en: *Latindex*, *DOAJ*, *ERIHPLUS*, *REDIB*, *EuroPub*, *LivRe*, *AURA*, *DRJI*, *BASE*, *MIAR*, *Index Copernicus*, *OpenAire-Explore*, *Google Scholar*, *ROAD*, *Sherpa Romeo*, *WorldCat*, *CiteFactor*, *Dimensions* y *Eurasian Scientific Journal Index*.

Todos los artículos en la revista *Transdigital* están licenciados bajo Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0). Usted es libre de: Compartir — copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato. Adaptar — remezclar, transformar y construir a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente. La persona licenciante no puede revocar estas libertades en tanto usted siga los términos de la licencia. Lo anterior, bajo los siguientes términos: Atribución — Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante. No hay restricciones adicionales — No puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otras a hacer cualquier uso permitido por la licencia.

ISSN INTERNATIONAL
STANDARD
SERIAL
NUMBER
INTERNATIONAL CENTRE

latindex
catálogo

DOAJ

ERIHPLUS
EUROPEAN REFERENCE INDEX FOR THE
HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCES

REDIB
Red Iberoamericana
de Innovación y Conocimiento Científico

EuroPub
Instituto de Estudios y Estudios Científicos

LivRe
Revistas de libre acceso

AURA

DRJI
Directory of Research
Journals Indexing

Academic
Resource
Index
ResearchBib

BASE
Bielefeld Academic Search Engine

MIAR
Matriz de Información para el
Análisis de Revistas

INDEX COPERNICUS
INTERNATIONAL

OpenAIRE
EXPLORE

Google
Scholar

refseek*

ROAD
DIRECTORY OF OPEN ACCESS
SCHOLARSHIP
RESOURCES

Sherpa Romeo

WorldCat*

CiteFactor
Academic Scientific Journals

Dimensions

ESJI
Eurasian
Scientific
Journal
Index
www.ESJIndex.org

Mecanismo psíquico de defensa en trabajadores operativos de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato, México

Psychological defense mechanism in operative workers of an auto parts company in the state of Guanajuato, Mexico

Resumen

Los problemas de salud mental en el trabajo están elevándose en todo el mundo, a la par de las transformaciones en las condiciones y medio ambiente laborales. Este estudio de caso instrumental examina el caso particular de una empresa perteneciente a la industria automotriz del estado de Guanajuato, México. La región del Bajío se ha convertido en un importante asentamiento de empresas transnacionales armadoras, autopartistas y de servicios. Se encontraron efectos de la neutralización de las posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente laborales sobre las relaciones en el trabajo y riesgos asociados a la ergonomía. Al vivir de forma aislada en el trabajo, los trabajadores operativos construyen defensas para librarse de él. En este caso, la defensa toma forma de *rudeza* en los trabajadores varones, que puede pasar únicamente por una supuesta exaltación de la masculinidad tradicional, pero que en el sentido psicodinámico se presenta como la necesidad de ocultar el temor generado por el continuo enfrentamiento a los riesgos derivados de las condiciones y medio ambiente de trabajo peligrosos.

Palabras clave: Condiciones y medio ambiente laboral, trabajo, mecanismo psíquico de defensa, salud mental

Abstract

Mental health problems at work are rising around the world, in tandem with changes in working conditions and environments. This instrumental case study examines the case of a company belonging to the automotive industry in the state of Guanajuato, Mexico. The Bajío region has become an important settlement for transnational assembly, auto parts and service companies. Effects were found of neutralizing the possibilities of actively participating in the improvement of working conditions and environment on relationships at work and risks associated with ergonomics. By living in isolation at work, operational workers build defenses to free themselves from it. In this case, the defense takes the form of *rudeness* in male workers, which can only be seen as a supposed exaltation of traditional masculinity, but which in the psychodynamic sense is presented as the need to hide the fear generated by the continuous confrontation with men risks arising from dangerous working conditions and environment.

Keywords: Working conditions and environment, work, psychological defense mechanism, mental health

1. Introducción

Los problemas de salud mental en el trabajo están elevándose en todo el mundo de forma alarmante a la par de las transformaciones en las condiciones y medio ambiente laborales (Dejours, 2019), un fenómeno del cual México no se encuentra exento, al haberse convertido en un importante asentamiento de empresas transnacionales. Entre estas, destaca la industria automotriz, que adquiere características particulares en nuestro país dada su cercanía geográfica a los E.E.U.U., una de las naciones de más producción y consumo de vehículos en el planeta. Lo anterior promueve que empresas armadoras, autopartistas y de servicios se asienten en territorio mexicano con actividades encaminadas a la exportación, principalmente. Este es el caso de la región del Bajío mexicano, especialmente del estado de Guanajuato, que desde hace varios años ha experimentado un repunte significativo en este giro.

Teniendo en cuenta esto, es necesario mencionar que las condiciones laborales representan un factor clave al interior de los centros de trabajo; la eficacia laboral depende de su organización planeada así como del cuidado que se preste a las variables que surjan de forma espontánea. Puede decirse que ambas se encuentran en constante cambio debido a que están conformadas por personas, están sujetas a movimientos históricos, sociales y productivos: “Una organización no es una máquina; por ende, es inadecuado aplicarle teorías mecánicas. En lugar de ello, las organizaciones deben considerarse como organismos vivos, dinámicos, adaptables al cambio” (Leal, 2009, p. 188).

Además de la esfera individual, es indispensable que la empresa considere el ambiente en el que el trabajador se desempeña ya que, conjuntamente a hacer frente a sus responsabilidades, también enfrenta exigencias laborales que pueden impactar su salud (Leal, 2009). El acento debería ponerse entonces en la consideración de lo humano que se juega al interior del trabajo, enfatizando el valor de la subjetividad en este campo.

Cuando, tanto las relaciones informales como las costumbres laborales son captadas de manera formal con el fin de someterlas al modelo de la organización de la empresa, se perjudican los vínculos, acciones y afectos, porque la participación del obrero en el diseño del proceso queda dominada por los dueños del capital. Carrillo et al. (2008) definen las consecuencias de esto para la actitud de los sujetos en el trabajo:

El nulo involucramiento real de los trabajadores en el desarrollo del proceso productivo, genera una especie de cansancio mental en ellos. Las muestras de apatía, recelo, desgano..., deberían buscarse en los roles impuestos por la empresa y no en la supuesta naturaleza del individuo. (p. 124)

En relación con lo anterior, se puede afirmar que las transformaciones que sufre el trabajo y su organización se vinculan al bienestar mental de las personas, y que sus manifestaciones negativas y/o patológicas no pueden simplemente pretender entenderse desde lo individual de cada caso, sino que habría que indagar sobre cuáles son las variables intervinientes, su relación dentro de dicho fenómeno, y si ello devela una problemática estructural que rebasa las capacidades de afrontamiento personal.

El contenido de este artículo se deriva de una investigación más amplia (tesis doctoral), cuyo objetivo fue analizar el modelaje que efectúan los factores y riesgos psicosociales en las condiciones de salud mental en trabajadores de una empresa de autopartes de Guanajuato, México (Hurtado González, 2023).

2. Método de investigación

Se trata de un estudio de caso instrumental que examina el caso particular de una empresa perteneciente a la industria automotriz del estado de Guanajuato, México, con el fin de generar conocimiento sobre la salud mental de los trabajadores de esta industria en ese contexto específico. La selección del estudio de caso como forma de abordaje sirve a la finalidad de estudiar un tema dentro de un entorno acotado, en un tiempo determinado, y por medio de una recopilación de datos detallada y profunda que involucra fuentes de información variadas (Creswell, 2007). En un estudio de caso, el investigador tiene poco control sobre los eventos y el foco de atención se encuentra en un fenómeno contemporáneo dentro del contexto de la vida real (Yin, 2009). El estudio de caso instrumental examina un caso particular con la finalidad de proporcionar mayor conocimiento sobre un tema. En ese sentido, el interés sobre el caso es secundario (Galeano, 2012).

2.1. Población de estudio

La población es una plantilla de 626 trabajadores operativos de la planta A de una Empresa de Autopartes (EA) ubicada en el estado de Guanajuato, México, dedicada a la producción y distribución de cuero, piezas troqueladas de piel y fundas de asientos de piel para el mercado *premium* de la industria automotriz en todo el mundo. A esta planta le corresponde la parte del recurtido y acabado del cuero.

2.2. Trabajo de campo

2.2.1. Observación

Se buscó apreciar las condiciones laborales y ambientales en que se desempeñan los trabajadores, así como estrategias de afrontamiento y manejo de afectaciones a la salud que son posibilitadas por la empresa (Tabla 1). El registro se hizo por medio de notas de campo ya que, como lo sostienen Taylor y Bodgan (1992), la observación depende del registro completo, preciso y detallado de la misma.

Tabla 1

Información obtenida por medio de observación no participante

Fechas	Indicador
22/03/21	Estrategias de afrontamiento y manejo de afectaciones a la salud física y mental que son posibilitadas por la empresa
06/04/21	Ritmo de trabajo
20/04/21	Cantidad de trabajo
04/05/21	Riesgos físicos (objetos presentes)
18/05/21	Condiciones peligrosas en el ambiente de trabajo
01/06/21	Posibilidad de control sobre el trabajo
29/06/21	Tipo de relaciones entre operadores de producción con sus superiores y entre los mismos operativos

Nota. La información fue aportada por la jefatura de recursos humanos de la planta de producción

2.2.2. Entrevistas

Los usos de la entrevista fueron de contraste, ilustración o profundización de la información obtenida mediante otras técnicas cualitativas (Valles, 2000). Las entrevistas a informantes clave se realizaron con seis personas por la información a la que tienen acceso de acuerdo a su puesto, según la disponibilidad de dicho personal, y la duración promedio fue de una hora aproximadamente.

Tabla 2

Entrevistas a informantes clave

Fecha	Puesto
24/09/21	Representante de los trabajadores en la Comisión de Seguridad e Higiene
24/09/21	Reclutadora (selección de personal)

Hurtado González, E., Islas Trejo A. F., López España Méndez, F. M., & Carrillo Hernández, A. M. del M. (2024). Mecanismo psíquico de defensa en trabajadores operativos de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato, México. *Transdigital*, 5(9). e326. <https://doi.org/10.56162/transdigital326>

Tabla 2

Entrevistas a informantes clave

Fecha	Puesto
24/09/21	Representante de la empresa en la Comisión de Seguridad e Higiene
24/09/21	Administradora de entrenamiento técnico (capacitación)
24/09/21	Encargada de relaciones laborales legales (jefa de recursos humanos)
28/09/21	Responsable del área médica

Nota. Las entrevistas se realizaron de manera virtual (vía Zoom)

Las entrevistas a trabajadores operativos se llevaron a cabo con 14 personas, las cuales fueron seleccionadas de acuerdo a su pertenencia a aquellas operaciones de la empresa en las que se ubicaron mayores factores de riesgo por medio de las notas del diario de campo y la información proporcionada por el encargado de adiestramiento de la planta. Las entrevistas tuvieron una duración promedio de 40 minutos. Se efectuaron obedeciendo al criterio de saturación, cuando las nuevas entrevistas ya no aportan datos novedosos (Hernández Sampieri et al., 2014).

Tabla 3

Entrevistas a trabajadores operativos

Operación	Clave	Área	Fecha
Tambores RT	TO1 (Trabajador operativo 1)	Recurtido	07/10/21
Tambores RT (y embancado)	TO2 (Trabajador operativo 2)	Recurtido	07/10/21
Pesado (químicos)	TO3 (Trabajador operativo 3)	Recurtido	07/10/21
Ecurrido y desvenado	TO4 (Trabajador operativo 4)	Recurtido	07/10/21
Toggling (Carlessi)	TO5 (Trabajador operativo 5)	Recurtido	07/10/21
Pulido y desempolvado	TO6 (Trabajador operativo 6)	Recurtido	07/10/21

Hurtado González, E., Islas Trejo A. F., López España Méndez, F. M., & Carrillo Hernández, A. M. del M. (2024). Mecanismo psíquico de defensa en trabajadores operativos de una empresa de autopartes del estado de Guanajuato, México. *Transdigital*, 5(9). e326. <https://doi.org/10.56162/transdigital326>

Tabla 3

Entrevistas a trabajadores operativos

Operación	Clave	Área	Fecha
Selección	TO7 (Trabajador operativo 7)	Recurtido	07/10/21
Desorille wet blue	TO8 (Trabajador operativo 8)	Recurtido	08/10/21
Desorille	TO9 (Trabajador operativo 9)	Acabado	08/10/21
Toggling (máquina MZ)	TO10 (Trabajador operativo 10)	Acabado	08/10/21
Grabado	TO11 (Trabajador operativo 11)	Acabado	08/10/21
Pistolas	TO12 (Trabajador operativo 12)	Acabado	08/10/21
Preparaciones	TO13 (Trabajador operativo 13)	Acabado	08/10/21
Raspado (y desorille)	TO14 (Trabajador operativo 14)	Recurtido	08/10/21

2.3. Análisis de la información

Una vez concluido el trabajo de campo y con miras a realizar el análisis categórico de la información obtenida en el abordaje cualitativo y las diferentes técnicas aplicadas como parte del mismo, se utilizó el programa de investigación y análisis de datos cualitativos *Atlas.ti* 9. El plan consistió en llevar a cabo una categorización teórica operando de manera deductiva desde la teoría hacia los datos recabados. Además de ello, se realizó una categorización empírica partiendo de los hallazgos en campo hacia la teorización. Todo lo anterior buscando entender el sentido del fenómeno a partir de los datos analizados.

Se obtuvieron seis categorías teóricas relacionadas con condiciones de trabajo y medio ambiente laboral. Estas categorías se desprenden de la teorización que Neffa (2017) realiza sobre las determinantes de los factores psicosociales en una organización, así como de los desarrollos de Dejours (1998) sobre la capacidad del trabajo para la afectación de la salud mental del trabajador:

1. Ergonomía de las instalaciones, útiles y medios de trabajo.
2. Posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.
3. Organización, grado de división, contenido y significación del trabajo.
4. Duración y configuración del tiempo de trabajo.

5. Relaciones sociales en el trabajo.
6. Zona estado de malestar psíquico.

Por otro lado, se llevó a cabo una categorización empírica partiendo de los hallazgos en campo hacia la teorización. En este sentido, las cuatro categorías vinculadas al tema del presente escrito fueron:

1. El riesgo como responsabilidad individual.
2. Identificación con el discurso empresarial.
3. Imagen positiva de la empresa.
4. Inconformidad con la empresa.

3. Resultados y discusión

3.1. Efectos de la neutralización de las posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo

La jefa de recursos humanos definió la política laboral de la empresa como "de puertas abiertas". Según lo refirió, como responsable de las relaciones laborales legales, existe una línea telefónica privada contratada por la EA para realizar denuncias o quejas por parte de sus trabajadores, entre otras medidas de comunicación. No obstante, dichas vías de atención para dirimir conflictos laborales tienen un factor común: son controladas por la empresa, pero no por los trabajadores, ni por una representatividad de éstos que pueda intervenir velando por sus intereses.

En relación con ello, durante el periodo de observación se solicitó una reunión con el encargado de la oficina sindical que, según comentó la responsable del departamento de recursos humanos, existe en EA. No obstante llegado el momento, comunicó que no sería posible la reunión ya que el encargado no se encontraba en la empresa. Además, señaló que el encargado no era empleado de la EA, sino que formaba parte de un sindicato externo al cual se le dio la posibilidad de tener un espacio dentro de sus instalaciones e invitar al personal a agremiarse. Agregó que los propios trabajadores no desean afiliarse para que no les hagan el descuento correspondiente porque las prestaciones por las cuales el sindicato puede luchar ya las tienen con la empresa.

Lo que sí existe, es lo que la jefa de recursos humanos llamó *un contrato de protección para la empresa*, del que sólo saben pocas personas dentro de EA. Recientemente se constituyó un "comité laboral" en el que participan, no sólo operativos, sino también trabajadores de confianza de los distintos niveles y representantes de la empresa directamente: 12 operativos, 5 supervisores y representantes del patrón provenientes de recursos humanos, gerencia de planta, gerencia de recursos humanos y dirección general.

En cuanto a la posibilidad de afiliarse a un sindicato, el TO11, no la consideró necesaria ya que cree que en EA tiene prestaciones incluso mayores a las que se gozan en otras empresas; perspectiva compartida por el TO13, TO1 y TO4. Para el TO7, se tienen derechos por encima de lo que marca la ley, y sostuvo "te los da porque así lo quiere la empresa, de querer la empresa nos los quita, no los da, o sea no es obligatorio que la empresa nos de unas ciertas prestaciones que la empresa nos está dando, y al entrar el sindicato obviamente las quitaría".

No obstante, las declaraciones vertidas por los informantes clave y por los trabajadores operativos, habría que tomar en cuenta que la existencia de un sindicato no responde únicamente a la necesidad de solucionar problemas con el patrón, sino a la de establecer lazos de solidaridad entre trabajadores, cuestión que es minada por situaciones como las formas de contratación individual utilizadas en la EA, las que no dejan de tener sus efectos en las condiciones y medio ambiente laboral.

Para Dejours (2019), la organización del trabajo no sólo es división técnica, sino que implica una división social del mismo. Dicha división organiza la vigilancia, el control, las órdenes y la jerarquía, lo que considera una técnica de dominación. Afirma que con la introducción de la evaluación individualizada del desempeño se rompe la lealtad entre las personas, se destruye la confianza y se derrumban las relaciones de ayuda mutua, respeto, previsión y solidaridad. El problema central de todo se ubica en la instalación de la soledad en el mundo del trabajo, por lo cual "[...] el objetivo primero de la acción es reconstruir el colectivo del trabajo, reconstruir la convivencia y la solidaridad" (Dejours, 2019, p. 67).

3.1.1. Sobre las relaciones en el trabajo

Ahora bien, la responsable de las relaciones laborales legales refirió que la mayor parte de la población de EA son hombres, y que entonces "son pues más llevaditos, son más rudos, son a veces hasta montoneros, se coordinan, este, para echarle carrilla al compañero", pero aun así considera que se vive un clima agradable, que es una empresa buena para trabajar. Y la administradora de entrenamiento técnico considera que hay buena relación y buen ambiente de trabajo entre los operativos de EA, aunque también piensa que al tratarse en su mayoría de trabajadores hombres en la planta "puede llegarse a presentar un nivel un poco más pesado en cuestión al tema de llevanza (sic), por así decirlo".

Aparece aquí la equivalencia de varón igual a rudeza como expresión de masculinidad tradicional. Sin embargo, una de las estrategias de defensa construidas de forma colectiva por los trabajadores que se desempeñan en labores de riesgo, es llevar a cabo conductas de ostentación como toma de riesgos, precisamente, o expresiones verbales específicas, así como ocultar contenidos del trabajo relativos a peligros, enfermedades o injusticias, entre otros, lo cual se da precisamente en colectivos de trabajo compuestos mayoritariamente por hombres (Dejours & Gernet, 2000). Dichas defensas, ya sean individuales o colectivas, son construcciones que implican una lucha activa —pese a que no sea consciente— contra el miedo antes de que se manifieste.

Para el TO7, la relación con su supervisor fue definida como *buena*; no sólo en términos laborales, sino también en cuanto a la posibilidad de escucha y apoyo en el terreno personal. Pero en lo relativo a los operativos, sostuvo que hay muchos problemas debido a que existen constantes inconformidades entre compañeros en las que señalan uno a otro como "huevo o flojo". Pero para el TO4, no existía relación de confianza en términos personales con su supervisor. Sin embargo, en cuanto al trabajo, existe la confianza para hablar abiertamente y aportar su opinión, lo cual le pareció suficiente. En lo que respecta a sus compañeros operativos, consideró que "hay tanto como personas muy nobles, muy amables y hay gentes que son hijos de su madre (sic)", con los cuales es difícil establecer una buena relación.

En cuanto al TO14, no basta la comunicación para que existan buenas relaciones ya que, en su caso, si no acepta acudir a trabajar horas extras en domingo eso afecta de manera negativa la relación con su supervisor. También, el hecho de no prestarse "al cotorreo" o el comunicar a sus compañeros cuando algo se está haciendo mal, como cuando existe exceso de desorille y, por ende, desperdicio de cuero, ha dado pie a estos últimos se ofendan con él, razón por la cual refirió ya no interactuar con ellos más allá de lo esencial en sus actividades de trabajo.

En relación con este trabajador, resulta relevante mencionar que fue enviado a la entrevista por su supervisor, al ser considerado por él y por sus compañeros como una persona conflictiva —llamado así por otro operativo en su propia entrevista—. Posiblemente, debido a que según les hizo saber el área de recursos humanos, quien llevaría a cabo la entrevista sería un psicólogo, y se asoció con una intervención psicoterapéutica. Es importante tomarlo en cuenta debido a que las estrategias colectivas de defensa son construcciones frágiles, y basta con que un solo miembro exprese su miedo para que adquiera presencia y sea percibido por los demás trabajadores; lo que ocurre con este trabajador, quien señala riesgos e inconformidades con la EA que muchos otros no mencionan.

En relación con lo anterior, en el escrito *El estrés laboral como síntoma de una empresa*, de la Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia (2007), se encuentra una apreciación psicoanalítica acerca del estrés. Se expresa que un síntoma sirve como un representante en la realidad de algo inconsciente que alguien no quiere saber de sí mismo, es decir, una falla. Y echando mano de una analogía con el campo de la clínica, se afirma que las empresas pueden ser analizadas como las personas, pero a una mayor escala. Al igual que una persona, una empresa tiene sus fallas y sus síntomas, entonces el estrés laboral puede adquirir el estatus de síntoma cuando revela un conflicto interno que la misma empresa no puede admitir o no quiere saber; un malestar o queja constantes y repetitivos. Dado que un síntoma tiene la característica de ser repetitivo, se puede intentar eliminarlo atacándolo directamente sin ver las causas inconscientes que lo activan, pero luego de una momentánea desaparición o disminución, volverá inclusive con más fuerza o de otra manera, pero que significará lo mismo.

3.2. La ergonomía en la EA y los riesgos asociados

El representante de la empresa en la comisión de seguridad e higiene sostuvo que la empresa brinda mucha capacitación básica a sus trabajadores, pero efectiva en cuanto a los accidentes. Se explican las razones por las que ocurrió algún accidente y se "trata de poner un candado" para que no vuelva a pasar, que el número de accidentes en la empresa es muy bajo debido, precisamente, a que se retroalimenta a los trabajadores en cuanto a "qué pasó, cómo pasó y si es incapacitante o no incapacitante".

Pero el representante de los trabajadores en esa misma comisión consideró que en la operación donde él se desempeña (el almacén), tiene muchos riesgos, debido a que continuamente está recibiendo material el cual después de una cierta cantidad debería turnarse a un centro logístico. Cuando se queda sin espacio, entonces es necesario tapar pasillos con el material o elevar los caballetes cargados de cueros con el montacargas cada vez más arriba en los estantes, lo que representa la posibilidad de que ocurra un accidente.

Por su lado, el trabajador de la operación de selección informó que él mismo se "acomoda la espalda" debido a que es mucho lo que carga, "tronándose" en una estructura o pidiéndole a su esposa que lo haga. Añadió que "nadie quiere estar ahí en esa área, bueno, nadie quiere echar extras en esa área por lo mismo, es una chinga". Refirió haberse lastimado la rodilla, sufrir calambres, dolor de espalda, torceduras de dedos y brazos, pero que ha optado por no acudir al servicio médico de la empresa, que al principio sí lo hacía, pero que ahora ya no le encuentra mucho caso; ha optado por buscar otras soluciones, como tomar algo para desinflamar, usar algún ungüento y después volver a sus actividades. Afirma que el equipo de seguridad como la faja es un apoyo, pero que no protege al cien por ciento, debido a que es un "mega esfuerzo" el que se tiene que realizar en su trabajo.

En continuidad con la línea anterior, Christophe Dejours (2019) afirma que en las enfermedades mentales ligadas al trabajo actualmente se puede apreciar una "explosión" de las patologías denominadas *de sobrecarga*. Las más importantes son los trastornos musculoesqueléticos. Puntualiza, además, que existe una dificultad en la forma en que estas cuestiones son abordadas por la Organización Mundial de la Salud, ya que al hacerlo siempre en términos de *estrés*, se esconden problemas políticos fundamentales.

El responsable del área médica afirmó que el riesgo al que se debe tener más cuidado es el de los químicos, ya que se utilizan demasiados solventes. A la larga puede producir una enfermedad al trabajador. Apuntó que "prácticamente todo el sistema respiratorio está propenso a tener alguna alteración, ya sea desde morfología hasta prácticamente consecuencias un poquito más graves, las células se pueden hacer, hasta convertir en cáncer (sic)", por lo que se debe tener un control estricto con quienes tienen contacto con solventes, como la realización de espirometrías.

En cuanto a enfermedades laborales, relató que las más comunes en EA son las relacionadas con la muñeca, la espalda o la columna, como las del túnel del carpo o las lumbalgias. Lo anterior lo vinculó con el hecho de que al trabajar con cuero mojado se requiere de un uso de fuerza considerable, que aunado a un movimiento equivocado aumenta la probabilidad de una lesión. En cuanto a las enfermedades respiratorias, señaló la faringitis o la amigdalitis, y añadió que la frecuencia con la que se presentan en los trabajadores es de 2 o 3 casos por semana, aproximadamente.

Noriega y Villegas (1989) refieren que el modo en que las personas viven, trabajan y consumen determinará en gran medida su perfil de salud-enfermedad. Debido a ello, las manifestaciones patológicas como los síntomas, las molestias, las enfermedades delimitadas y reconocidas por la medicina (aunque no siempre reconocidas como enfermedades laborales), los accidentes, la fatiga crónica o patológica, el desgaste prematuro, el envejecimiento precoz, la muerte prematura, la reducción de la esperanza de vida o las causas específicas de muerte, conforman el perfil patológico de un grupo de trabajadores.

Uno de los riesgos en la labor del trabajador de la operación de desorille *wetblue* (quitarle el contorno al cuero), es sufrir una cortada debido a que la cuchilla es muy filosa. El guante anticorte del equipo de protección no ayuda mucho "porque en realidad no es anticorte, o sea, cualquier testeroncito (sic) con la cuchilla se abre el guante". Así también, compartió que quienes desorillan el cuero en el área de recurtido dependen del ritmo al que trabaja una máquina que manejan dos operadores. La velocidad de dicha máquina no se puede regular; lo único que pueden hacer es *pegar a la mesa con sus cuchillas* para que los esperen un poco antes de "aventarles" el siguiente cuero.

Por su parte, el trabajador de la operación de pesado (de químicos) refirió que los riesgos que corre tienen relación con los químicos corrosivos que maneja; por inhalación de polvos o por contacto que pueda dañar la piel. Cuenta con equipo de protección específico. No obstante, para él, el título de su operación define muy bien la naturaleza de su labor: "allí es el trabajo, el mismo nombre lo dice es pesado". Señaló que su labor es tanto física como mental. Esto último debido a que se trabaja bajo presión según el requerimiento de los tambores que contienen las pieles, y de los cuales hay que estar pendientes para que las bombas agreguen los químicos en el momento y de la forma requeridos.

Noriega y Villegas (1989) Explican que el capitalismo ha buscado ejercer el control más estrecho posible sobre el trabajador con la finalidad de que produzca al máximo de su capacidad, quitándole el control que anteriormente tenía sobre el proceso de trabajo, organizándolo de acuerdo a sus intereses. La consecuencia de estas transformaciones en las condiciones laborales y salud de los trabajadores son muy grandes, abriendo paso a la posibilidad de que ocurran cierto tipo de enfermedades, accidentes y muertes.

Para el trabajador de la operación de raspado (y de la de desorille), hay "ruido peligroso, ruido muy frecuentemente, bueno diario pues, por la máquina, los tambores que están dando vuelta hacen mucho ruido".

Añadió el riesgo del cromo utilizado en el recurtido del cuero, lo cual le ha provocado la aparición un hongo en la mano; fue tratado por el médico y desapareció. Es necesario señalar que, según lo mencionó el encargado de adiestramiento en un recorrido por la empresa durante la segunda visita de observación realizada el 6/4/21, hay países donde la legislación prohíbe el uso de cromo en el proceso de curtido del cuero por considerarlo inseguro para los trabajadores; no es el caso de México.

Un riesgo más que el trabajador operativo refirió es el polvo que se desprende de la propia operación de raspado de las pieles para la nivelación de su grosor. Afirmó que ello afecta la nariz aún con el uso de mascarilla. Aunado a esto comentó que el mismo polvo afecta los ojos, a pesar del uso de lentes protectores, causando irritación. Además, cuando hace calor, el sudor hace que no se pueda ver correctamente a través de los lentes protectores. No obstante, consideró que el mayor riesgo que existe en las dos operaciones en las que participa es el de una cortada en las manos por el uso de la cuchilla para desorillar el cuero, o un golpe en la cabeza con la troqueladora para marcado, la que cuelga por encima de los trabajadores y pesa alrededor de 20 kilos; la cual afirma que se cae constantemente. Sostiene que debido al peso de ésta, el uso de casco del que se les dota no protege de manera efectiva. Pero lo más tangible de la afectación de su trabajo según afirmó, es una hernia en la ingle que se le originó a los seis meses de comenzar a laborar en EA, la cual se produjo por empujar unos caballetes.

Este trabajador fue quien mencionaba no tener buena relación con su supervisor ni con sus compañeros, y teniendo en cuenta los riesgos que en este punto y en otros momentos de su entrevista señaló, puede entenderse como ese emergente que ante la negativa del colectivo a aceptar el miedo, rompe con la defensa y señala hacia el peligro, generando angustia en los demás y, por lo tanto, rechazo. Dejours (2019) reconoce que hay diferencias entre individuos, pero considera que la causa de las patologías mentales en el trabajo hoy en día no reposa sobre la vulnerabilidad individual, ya que existe gente psicológicamente muy sólida que termina enfermando. La única causa está en relación con su trabajo. Como tesis psicodinámica propone la siguiente: es posible afirmar que el trabajo está en la base de las nuevas formas de enfermedad mental, sólo si se ubica en medio de ambas la organización del trabajo, el aumento de las primeras es signo de los cambios en la segunda.

Plut (2002) por su parte, niega que existan trastornos mentales específicos determinados por un trabajo en particular, pero plantea la pregunta de si el trabajo contribuye a la producción de trastornos mentales que no son específicos. Considera que pensar así el asunto es algo muy complejo, pero necesario. Con relación a ello, Dejours (en Plut, 2002) argumenta que entre el estado de descompensación que puede ser esquizofrenia, depresión, ansiedad u otro, y el bienestar psíquico, existe una zona intermedia que ha denominado *zona estado de malestar psíquico*, en la que aparecen perturbaciones que pueden asociarse al trabajo; es intermedia entre la salud mental y el trastorno mental.

4. Conclusiones

Los riesgos señalados se insertan de manera muy lógica en la ausencia de posibilidades de participar activamente en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo porque las vías de atención de conflictos laborales, son todas formas de control de los problemas construidas por EA, donde los trabajadores no cuentan con una posibilidad real de negociar o exigir más allá de pedir o sugerir cambios. Esto determina la fragmentación de lazos de solidaridad entre los trabajadores, aumentando así la percepción del trabajo como un asunto individual que conlleva una experiencia de soledad al interior del mismo. Antecedente y corolario de ello son las formas de contratación individual con las que opera la empresa y las de evaluación, también individual, con las que se mide el desempeño del trabajador.

Por otro lado, pudo establecerse que los trabajadores de la EA no cuentan con el equipo de protección necesario en todos los casos. La empresa no ha eliminado todos los riesgos para protegerlos. No obstante, cuando este equipo es dotado en cabalidad, y no es usado por los trabajadores, se atribuye a una falta de responsabilidad individual, dejando de lado el hecho de tener que recurrir a ello para cumplir las actividades que se les solicitan; baste señalar los lentes que se empañan con el calor o los guantes anticorte que se rajan con facilidad.

Al vivirse de forma aislada en el trabajo, el sufrimiento de los operativos es puesto en duda ante sí mismos, perdiendo validez y construyendo defensas para librarse de él. En este caso la defensa toma forma de *rudeza* en los trabajadores varones, la que puede pasar por supuesta exaltación de la masculinidad tradicional si se le aplica únicamente la perspectiva de género —que por lo demás no deja de tener injerencia en el análisis global por la forma de expresión de esta—, pero que en el sentido psicodinámico se presenta ante la necesidad de ocultar el temor generado por el continuo enfrentamiento con los riesgos derivados de las condiciones y medio ambiente de trabajo peligrosos, de los cuales la posibilidad de enfermar de cáncer es uno de los más extremos.

Estas defensas, como estrategias colectivas inconscientes destinadas a lidiar con el sufrimiento, al ser desmentidas por uno de los miembros de la comunidad de trabajadores, genera angustia por el enfrentamiento con su realidad, lo que produce rechazo hacia éste, desplazando así de la mira, el origen de su malestar.

Referencias

- Carrillo Pacheco, M. A., Martínez Juárez, J. J., & Lara Ovando, J. A. (2008). *Los nuevos retos de la contratación colectiva*. Universidad Autónoma de Querétaro / Plaza y Valdés editores.
- Creswell, J. (2007). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage.
- Dejours, C. (2019). Trabajar hoy: nuevas formas de sufrimiento y de acción colectiva. En M. Wlosko, & C. Ros (Coords.), *El trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la Psicodinámica del Trabajo* (51-70). Universidad Nacional de Lanús.
- Dejours, C. (1998). De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En D. Dessors & M.-P. Guiho-Bailly, *Organización del trabajo y salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo* (23-73). Lumen/Humanitas.
- Dejours, C., & Gernet, I. (2000). *Psicopatología del trabajo*. Miño y Dávila.
- Galeano Marín, M. E. (2012). *Estrategias de investigación social cualitativa. El giro de la mirada*. La Carreta Editores.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). McGraw-Hill.
- Hurtado González, E. (2023). *Los factores y riesgos psicosociales en el trabajo como modeladores de la salud mental en una empresa de autopartes del Estado de Guanajuato* [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma de Querétaro]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Querétaro. <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/9400>
- Leal, M. (2009). Estrés, calidad de vida y trabajo. En M. A. Carrillo (Coord.), *Estudios sobre la Organización: Teoría y Práctica*. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Neffa, J. C. (2017). La problemática de los riesgos psicosociales en el trabajo (Dossier). *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 35, 69-100. <http://alast.info/relet/index.php/relet/article/view/263>
- Noriega, M., & Villegas, J. A. (1989). El trabajo, sus riesgos y la salud. En M. Noriega (Coord.) *En defensa de la salud en el trabajo* (pp. 5-12). Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana.
- Plut, S. T. (2002). Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo. *Revista Científica de UCES*, 6(1), 122-143.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Ediciones Paidós.
- Universidad Católica Boliviana San Pablo Cochabamba, Bolivia. El estrés laboral como síntoma de una empresa (julio-diciembre, 2007). *Revista Perspectivas*, 20, 55-66.
- Valles, M. S. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional* (1a. ed.). Síntesis.
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods* (4th ed.). Sage.

Transdigital[®]

revista científica

La revista científica *Transdigital* está indizada en varias bases de datos y evalúa los textos con el sistema de pares de doble ciego. Se admiten Artículos de investigación y Ensayos científicos. Opera con el modelo de *publicación continua*, de manera que se reciben textos todo el año. Consulta los costos de publicación y los lineamientos editoriales en la página oficial. Una vez admitido, el artículo se publicaría en máximo 30 días naturales. Preferentemente, hasta tres autores(as) por texto.

www.revista-transdigital.org

Transdigital[®]

editorial

La Editorial Transdigital publica libros de carácter científico y académico. Se pueden publicar tesis de posgrado, una vez que han sido sometidas al sistema de evaluación de pares de doble ciego. Los libros cuentan con ISBN, DOI y código de barras y también se promocionan en *Google Books*, *Amazon Kindle*, *Google Play*, *Scribd* y *iBooks de Apple*. Conoce los detalles en:

www.editorial-transdigital.org

Transdigital[®]

congreso virtual

Anualmente se realiza el *Congreso Virtual Transdigital*. Este evento académico se realiza de manera totalmente virtual. Las ponencias se publican como capítulo de libro científico con ISBN, DOI y código de barras. La inscripción se realiza por texto, con un máximo de tres autores(as). Consulta las fechas de la convocatoria en:

www.congreso-transdigital.org

